

A large, light blue stylized hand is the central graphic, holding a quill pen in its index finger. The background is a dark blue gradient with a vertical bar of lighter blue squares on the left side.

# Ley de Prevención de **RIESGOS LABORALES**

## Reglamento de los **SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

### **GUÍA TÉCNICA**

para la integración de la  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
en el sistema general de gestión de la empresa.

Ley de Prevención de  
**RIESGOS LABORALES**

Reglamento de los  
**SERVICIOS  
DE PREVENCIÓN**

**GUÍA TÉCNICA**  
para la integración de la  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
en el sistema general de gestión de la empresa.

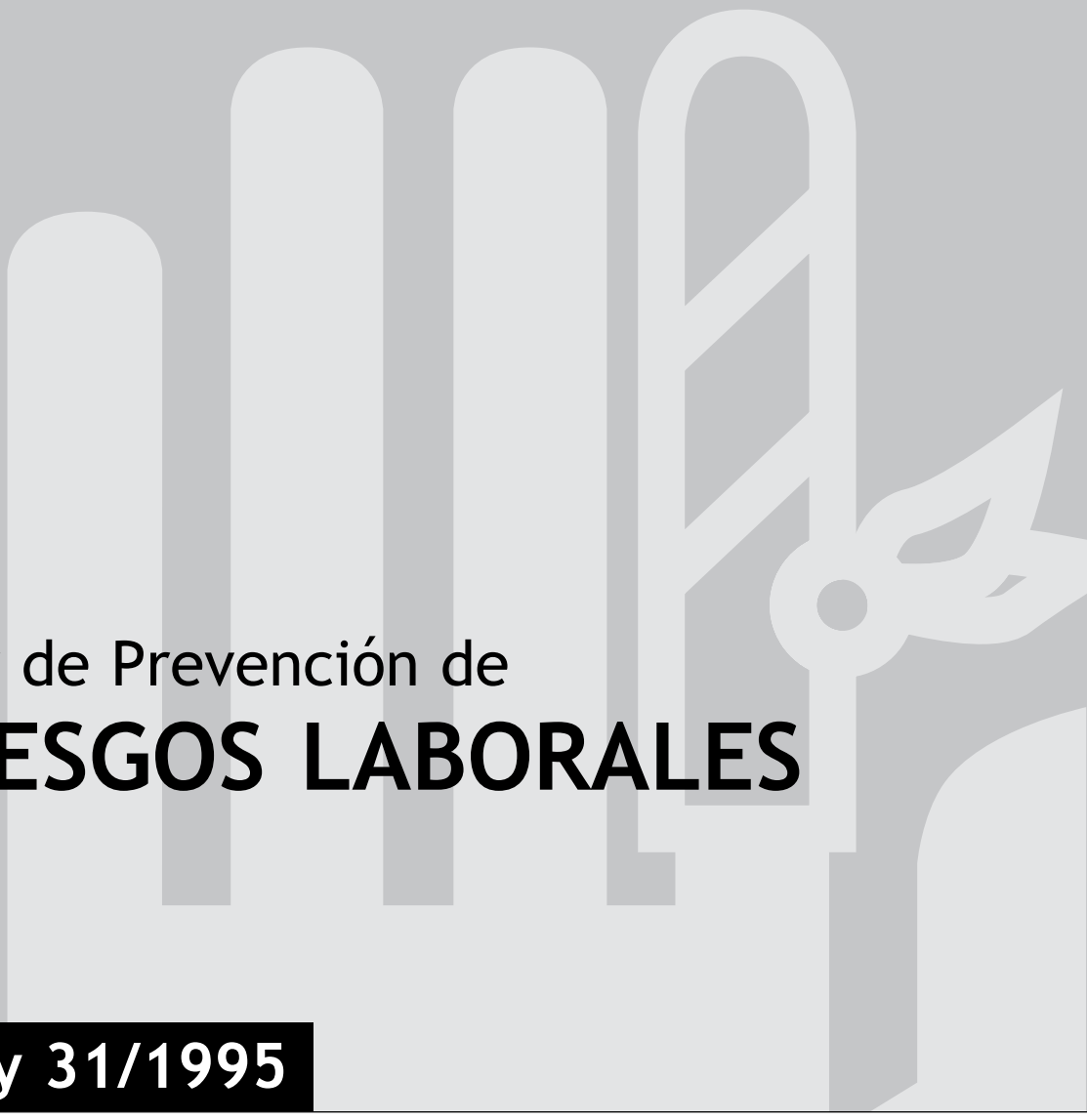
Título: **Ley de prevención de riesgos laborales y Reglamento de los servicios de prevención.**

© GOBIERNO DE NAVARRA

Instituto Navarro de Salud Laboral, diciembre 2008

Edición PDF para internet: 2008

Diseño Gráfico: Cockburn Apestegui



# Ley de Prevención de **RIESGOS LABORALES**

## **Ley 31/1995**

de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre). Se han incorporado las modificaciones posteriores establecidas por la LEY 39/1999, LEY 54/2003, REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, LEY 31/2006 y LEY ORGÁNICA 3/2007

Se incluyen además:

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000 en el APÉNDICE I-A**

**REAL DECRETO 597/2007 en el APÉNDICE I-B**

**ORDEN FORAL 156/2008 en el APÉNDICE I-C**

**LEY 54/2003 en el APÉNDICE II**

**REAL DECRETO 171/2004 en el APÉNDICE III**

**REAL DECRETO 689/2005 en el APÉNDICE IV**

relación de disposiciones normativas que han ido modificado la

## **LEY 31/1995**

de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre).

En el presente texto se han incorporado en cursiva las modificaciones establecidas por:

### **LEY 39/1999, CAPÍTULO III**

de 5 de noviembre (BOE nº 266, de 6 de noviembre), **para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** (modifica art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

### **LEY 54/2003**

de 12 de diciembre (BOE nº 298, de 13 de diciembre), **de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales** (modifica art. 9, 14, 16, 23, 24, 31, 32 bis, 39, 43, disposición adicional 14 y disposición adicional 15).

### **REAL DECRETO LEGISLATIVO 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 (LISOS)** (modifican los artículos 42 y 45 a 52 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

(BOE nº 189, de 8 de agosto).

### **LEY 31/2006**

de 18 de octubre (BOE nº 250 de 19 de octubre) sobre implicación de los trabajadores en la sociedades anónimas y cooperativas europeas (modifica el art. 3 y añade la disposición adicional nueve bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

### **LEY ORGÁNICA 3/2007**

de 22 de marzo (BOE nº 71 de 23 de marzo) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (modifica art. 5 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

#### **Además se presenta:**

- En el **APÉNDICE I-A** las disposiciones generales y en materia de Prevención de Riesgos Laborales del R. D. Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (BOE nº 189 de 8 de agosto), texto refundido de la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)** incluidas las modificaciones que a dicho texto se establecen.
- En el **APÉNDICE I-B** el R.D. **597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales (BOE nº 108 de 5 de mayo).
- En el **APÉNDICE I-C** **Orden Foral 156/2008**, de 15 de mayo, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y se crea el correspondiente Registro. (BON nº 73 de 13 de junio).
- En el **APÉNDICE II** el texto íntegro de la **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre (BOE nº 298, de 13 de diciembre), **de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales**.
- En el **APÉNDICE III** el R.D. **171/2004**, de 30 de enero, (BOE nº 27, de 31 de enero) por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de **coordinación de actividades empresariales**.
- En el **APÉNDICE IV** el R.D. **Legislativo 689/2005**, de 10 de junio, (BOE nº 149, de 23 de junio) por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

## ÍNDICE

**LEY 31/1995**

de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre).

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.</b>	<b>15</b>
Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.	15
Artículo 2. Objeto y carácter de la norma.	15
Artículo 3. Ámbito de aplicación.	15
Artículo 4. Definiciones.	16
<b>CAPÍTULO II Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.</b>	<b>16</b>
Artículo 5. Objetivos de la política.	16
Artículo 6. Normas reglamentarias.	17
Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.	17
Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	18
Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	18
Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.	19
Artículo 11. Coordinación administrativa.	20
Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.	20
Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	20
<b>CAPÍTULO III Derechos y obligaciones.</b>	<b>21</b>
Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.	21
Artículo 15. Principios de la acción preventiva.	21
Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.	22
Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.	22
Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.	23
Artículo 19. Formación de los trabajadores.	23
Artículo 20. Medidas de emergencia.	23
Artículo 21. Riesgo grave e inminente.	23
Artículo 22. Vigilancia de la salud.	24
Artículo 23. Documentación.	25
Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.	25
Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.	25
Artículo 26. Protección de la maternidad.	26
Artículo 27. Protección de los menores.	26
Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.	27
Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.	27
<b>CAPÍTULO IV Servicios de prevención.</b>	<b>28</b>
Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.	28
Artículo 31. Servicios de prevención.	29
Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	29
Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.	29
<b>CAPÍTULO V Consulta y participación de los trabajadores</b>	<b>30</b>
Artículo 33. Consulta de los trabajadores.	30
Artículo 34. Derechos de participación y representación.	30
Artículo 35. Delegados de Prevención.	31
Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.	32

Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.	32
Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.	33
Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.	33
Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	34
<b>CAPÍTULO VI Obligación de los fabricantes, importadores y suministradores</b>	<b>34</b>
Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.	34
<b>CAPÍTULO VII Responsabilidades y sanciones</b>	<b>35</b>
Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.	35
Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	35
Artículo 44. Paralización de trabajos.	35
Artículo 45. Infracciones administrativas.	36
Artículo 46. Infracciones leves.	36
Artículo 47. Infracciones graves.	36
Artículo 48. Infracciones muy graves.	36
Artículo 49. Sanciones.	36
Artículo 50. Reincidencia.	36
Artículo 51. Prescripción de las infracciones.	36
Artículo 52. Competencias sancionadoras.	36
Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo.	36
Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.	36
Disposición adicional primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social.	37
Disposición adicional segunda. Reordenación orgánica.	37
Disposición adicional tercera. Carácter básico.	37
Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.	38
Disposición adicional quinta. Fundación.	38
Disposición adicional sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	38
Disposición adicional séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.	38
Disposición adicional octava. Planes de organización de actividades preventivas.	38
Disposición adicional novena. Establecimientos militares.	39
Disposición adicional novena bis. Personal militar.	39
Disposición adicional décima. Sociedades cooperativas.	39
Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.	39
Disposición adicional duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas.	39
Disposición adicional decimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación.	39
Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.	39
Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos.	39
Disposición transitoria primera. Aplicación de disposiciones más favorables.	40
Disposición transitoria segunda.	40
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación.	40
Disposición final primera. Actualización de sanciones.	40
Disposición final segunda. Entrada en vigor.	41

## APÉNDICE I-A

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 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 (LISOS)** que modifica los artículos 42 y 45 a 52 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE nº 189, de 8 de agosto).

Incluidas las modificaciones que a dicho texto establece el Real Decreto 306/2007, Ley 40/2006, Ley 32/2006, Ley 31/2006, Ley 62/2003, Ley 54/2003, Ley 45/2002, Resolución de 16 de octubre de 2001, Ley 12/2001 y Ley 14/2000.

<b>CAPÍTULO I Disposiciones generales.</b>	<b>42</b>
Artículo 1. Infracciones en el orden social.	42
Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.	42
Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.	43
Artículo 4. Prescripción de las infracciones.	44
<b>CAPÍTULO II Infracciones laborales.</b>	<b>44</b>
Artículo 5. Concepto.	44
<b>SECCIÓN 2ª INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.</b>	<b>44</b>
Artículo 11. Infracciones leves.	44
Artículo 12. Infracciones graves.	45
Artículo 13. Infracciones muy graves.	48
<b>SECCIÓN 3ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO.</b>	<b>49</b>
Subsección 2ª Infracciones de los trabajadores.	49
Artículo 17. Infracciones de los trabajadores.	49
<b>SECCIÓN 4ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS.</b>	<b>50</b>
Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.	50
Artículo 19. Infracciones de las empresa usuarias.	50
<b>CAPÍTULO VI Responsabilidades y sanciones.</b>	<b>51</b>
<b>SECCIÓN 1ª NORMAS GENERALES SOBRE SANCIONES A LOS EMPRESARIOS, Y EN GENERAL, A OTROS SUJETOS QUE NO TENGAN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES O ASIMILADOS.</b>	<b>51</b>
Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.	51
Artículo 40. Cuantía de las sanciones.	52
Artículo 41. Reincidencia.	52
<b>SECCION 2ª NORMAS ESPECÍFICAS.</b>	<b>53</b>
Subsección 1ª Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.	53
Artículo 42. Responsabilidad empresarial.	53
<b>CAPÍTULO VII Disposiciones comunes.</b>	<b>53</b>
Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras.	53
Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación.	54
Artículo 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.	54
<b>CAPÍTULO VIII Procedimiento sancionador.</b>	<b>55</b>
Artículo 51. Normativa aplicable.	55
Artículo 52. Principios de tramitación.	55
Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente.	55
Artículo 54. Recursos.	56
Disposición adicional primera. Actualización del importe de las sanciones.	56
Disposición adicional segunda. Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.	56
Disposición adicional tercera. Competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo.	56
Disposición derogatoria única. Derogación normativa.	56
Disposición final única. Carácter de esta Ley.	57



## APÉNDICE I-B

**REAL DECRETO 597/2007**

de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales (BOE nº 108 de 5 de mayo).

Artículo 1. Objeto.	58
Artículo 2. Procedimiento para hacer públicas las sanciones.	58
Artículo 3. Datos objeto de publicación.	58
Artículo 4. Registros de los datos.	59
Disposición transitoria única. Régimen de aplicación.	59
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación.	59
Disposición final primera. Fundamento constitucional.	59
Disposición final segunda. Entrada en vigor.	59

## APENDICE I-C

**ORDEN FORAL 156/2008**

de 15 de mayo, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y se crea el correspondiente Registro. (BON nº 73 de 13 de junio)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	60
Artículo 1. Objeto.	60
Artículo 2. Competencia y procedimiento.	60
Artículo 3. Datos objeto de publicación.	60
Artículo 4. Registro público de los datos.	60
Disposición final única.-Entrada en vigor.	61

## APÉNDICE II

**LEY 54/2003**

de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

(BOE nº 298, de 13 de diciembre).

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>		<b>62</b>
<b>CAPÍTULO I</b>		<b>65</b>
Artículo primero.	Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	65
Artículo segundo.	Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.	66
Artículo tercero.	Coordinación de actividades empresariales.	67
Artículo cuarto.	Organización de recursos para las actividades preventivas.	67
Artículo quinto.	Competencias del Comité de Seguridad y Salud.	68
Artículo sexto.	Reforzamiento de la vigilancia y del control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.	68
Artículo séptimo.	Coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción.	68
Artículo octavo.	Habilitación de funcionarios públicos.	68
<b>CAPÍTULO II</b>		<b>69</b>
Artículo noveno.	Sujetos responsables y concepto de infracción.	69
Artículo décimo.	Infracción graves en materia de prevención de riesgos laborales.	69
Artículo undécimo.	Infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.	70
Artículo duodécimo.	Infracciones de las empresas usuarias.	70
Artículo decimotercero.	Criterios de graduación de las sanciones	70
Artículo decimocuarto.	Responsabilidad empresarial.	70
Artículo decimoquinto.	Infracciones por obstrucción	70
Artículo decimosexto.		70
Artículo decimoséptimo.	Contenido de las actas.	70
Disposición adicional única.	Fundamento constitucional.	70
Disposición transitoria única.	Documentación del plan de prevención de riesgos laborales.	70
Disposición final única.	Entrada en vigor.	70

## APÉNDICE III

**REAL DECRETO 171/2004**

de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de **coordinación de actividades empresariales**. (BOE nº 27, de 31 de enero).

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>	<b>72</b>
<b>CAPÍTULO I Disposiciones generales</b>	<b>74</b>
Artículo 1. Objeto del real decreto.	74
Artículo 2. Definiciones.	74
Artículo 3. Objetivos de la coordinación.	74
<b>CAPÍTULO II Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.</b>	<b>75</b>
Artículo 4. Deber de cooperación.	75
Artículo 5. Medios de coordinación de los empresarios concurrentes.	75
<b>CAPÍTULO III Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.</b>	<b>75</b>
Artículo 6. Medidas que debe adoptar el empresario titular.	75
Artículo 7. Información del empresario titular.	75
Artículo 8. Instrucciones del empresario titular.	76
Artículo 9. Medidas que deben adoptar los empresarios concurrentes.	76
<b>CAPÍTULO IV Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.</b>	<b>76</b>
Artículo 10. Deber de vigilancia del empresario principal.	76
<b>CAPÍTULO V Medios de coordinación.</b>	<b>76</b>
Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación.	76
Artículo 12. Determinación de los medios de coordinación	77
Artículo 13. Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.	77
Artículo 14. Funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.	78
<b>CAPÍTULO VI Derechos de los representantes de los trabajadores.</b>	<b>78</b>
Artículo 15. Delegados de prevención.	78
Artículo 16. Comités de seguridad y salud.	79
Disposición adicional primera. Aplicación del real decreto en las obras de construcción.	79
Disposición adicional segunda. Negociación colectiva.	79
Disposición adicional tercera. Documentación escrita.	79
Disposición final primera. Habilitación competencial.	80
Disposición final segunda. Entrada en vigor.	80

## APÉNDICE IV

**REAL DECRETO 689/2005**

de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales. (BOE nº 149, de 23 de junio)

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>		<b>81</b>
<b>ARTÍCULO PRIMERO</b>	Modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.	<b>83</b>
<b>ARTÍCULO SEGUNDO</b>	Modificación de Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.	<b>87</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA</b>	Formación de los técnicos habilitados.	<b>89</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA</b>	Modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	<b>89</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA</b>	Entrada en vigor.	<b>89</b>

## **LEY 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

Incluidas en cursiva las modificaciones establecidas en la Ley 39/1999; Ley 54/2003; Real Decreto Legislativo 5/2000; Ley 31/2006; Ley Orgánica 3/2007.

### **Exposición de Motivos**

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea, que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. La presente Ley transpone al Derecho español la citada

Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra Ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades estas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que,

en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

#### 4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la

Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

#### 5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia

de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

## 6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando

la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

## 7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

## 8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

**CAPÍTULO I****Objeto, ámbito de aplicación y definiciones****Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.**

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

**Artículo 2. Objeto y carácter de la norma.**

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.**

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes,

importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. (Apartado 1, modificado por Ley 31/2006)

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades. (Apartado 2, modificado por Ley 31/2006)

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.



#### Artículo 4. Definiciones.

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1º. Se entenderá por "prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2º. Se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3º. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4º. Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse datos graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5º. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "potencialmente peligrosos" aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6º. Se entenderá como "equipo de trabajo" cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7º. Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus

correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8º. Se entenderá por "equipo de protección individual" cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

## CAPÍTULO II

### Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

#### Artículo 5. Objetivos de la política.

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

- a. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.
- b. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. (Apartado 4, añadido por Ley Orgánica 3/2007)

#### Artículo 6. Normas reglamentarias.

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

- a. Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- b. Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
- c. Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el

apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d. Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f. Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g. Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

#### Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

- a. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.
- b. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre

prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

#### **Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- a. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- b. Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- c. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las

Administraciones públicas.

d. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

#### **Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral

competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

*2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

*Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.*

*En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el parrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la*

*forma que se determine reglamentariamente.*

*Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

(Apartado 2, modificado por Ley 54/2003)

*3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.*

*A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Apartado 3, añadido por Ley 54/2003)*

*4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Apartado 4, añadido por Ley 54/2003)*

#### **Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.**

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las

autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 11. Coordinación administrativa.**

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

#### **Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.**

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

#### **Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las

Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**CAPÍTULO III****Derechos y obligaciones****Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, 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.*

*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. (Apartado 2, modificado por Ley 54/2003)*

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

**Artículo 15. Principios de la acción preventiva.**

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran

implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

**Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.** (Título modificado por Ley 54/2003)

1. 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 a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. (Apartado 1, modificado por Ley 54/2003)

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y 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. La evaluación 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.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b. Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos. (Apartado 2. a y b, modificado por Ley 54/2003)

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

**Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.**

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.  
b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

#### **Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, 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.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

#### **Artículo 19. Formación de los trabajadores.**

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.

#### **Artículo 20. Medidas de emergencia.**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

#### **Artículo 21. Riesgo grave e inminente.**

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave,



inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

#### **Artículo 22. 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.

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.

**Artículo 23. Documentación.**

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

*a. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.*

*b. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.*

*c. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.*

(Apartado 1. a, b, c, modificado por Ley 54/2003)

*d. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.*

*e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.*

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

**Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre

prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

*6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.* (Apartado 6, añadido por Ley 54/2003)

**Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### **Artículo 26. Protección de la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

(Apartado 1, modificado por Ley 39/1999)

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

*El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.*

*En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.* (Apartado 2, modificado por Ley Orgánica 3/2007)

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. (Apartado 3, modificado por Ley Orgánica 3/2007)

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

(Apartado 4, modificado por Ley Orgánica 3/2007)

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (Apartado 5, modificado por Ley Orgánica 3/2007)

#### **Artículo 27. Protección de los menores.**

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los

puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

**Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.**

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles

médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

**Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de

prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1°. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2°. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3°. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4°. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5°. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6°. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

## CAPÍTULO IV

### Servicios de prevención

#### Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.

1. 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.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle 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, con el alcance que se determine en las

disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

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

### Artículo 31. Servicios de prevención.

1. Si 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 a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. 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. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

*a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.*

(Apartado 3.a, modificado por Ley 54/2003)

*b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.*

*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.*

(Apartado 3.c, modificado por Ley 54/2003)

*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.*

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser 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.*

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

### Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39, cinco, de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

### Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

1. *La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:*

*a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los*

métodos de trabajo.

*b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.*

*c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.*

**2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:**

*a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.*

*b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.*

*c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.*

**3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.**

**4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.**

*En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario. (Artículo 32 bis, añadido por Ley 54/2003)*

## **CAPÍTULO V**

### **Consulta y participación de los trabajadores**

#### **Artículo 33. 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 a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.*

*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.**

#### **Artículo 34. Derechos de participación y representación.**

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación

colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales, y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
- b. Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
- d. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatuario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

### Artículo 35. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que

se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores:	2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores:	3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000 trabajadores:	4 Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000 trabajadores:	5 Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000 trabajadores:	6 Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000 trabajadores:	7 Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante:	8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse



que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

### **Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.**

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos

encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

### **Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.**

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de la funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras

convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y 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 de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones públicas.

### **Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales

y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no están incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### **Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

*a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.*

(Apartado 1.a, modificado por Ley 54/2003)

*b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.*

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

*a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.*

*b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.*

*c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto*

de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

#### **Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

## **CAPÍTULO VI**

### **Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores**

#### **Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.**

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

**CAPÍTULO VII****Responsabilidades y sanciones****Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.**

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

*2. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.* (Apartado 2, modificado por Real Decreto 5/2000)

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

*4. En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.*

*La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.* (Apartado 4, modificado por Real Decreto 5/2000)

*5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará*

*al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.* (Apartado 5, modificado por Real Decreto 5/2000)

**Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

*3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.* (Apartado 3, añadido por Ley 54/2003)

**Artículo 44. Paralización de trabajos.**

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal

decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

#### **Artículo 45. Infracciones administrativas.**

*Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.*  
(Párrafo modificado por Ley 54/2003)

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- a. El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.
- b. Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
- c. En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final. (Artículo 45, modificado por Ley 54/2003)

#### **Artículo 46. Infracciones leves.**

*Ver artículo 11 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 47. Infracciones graves.**

*Ver artículo 12 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 48. Infracciones muy graves.**

*Ver artículo 13 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 49. Sanciones.**

*Ver artículo 39 y 40.2 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 50. Reincidencia.**

*Ver artículo 41 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 51. Prescripción de las Infracciones.**

*Ver artículo 4 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 52. Competencias sancionadoras.**

*Ver artículo 48 del RD 5/2000 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en el Apéndice I de esta publicación.*

#### **Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo.**

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

#### **Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.**

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

##### **Disposición adicional primera.**

##### **Definiciones a efectos de Seguridad Social.**

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

##### **Disposición adicional segunda.**

##### **Reordenación orgánica.**

Queda extinguida la Organización de los Servicios médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

##### **Disposición adicional tercera.**

##### **Carácter básico.**

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18<sup>a</sup>. de la Constitución:

- 2.
- 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
- 4.
- 5, apartado 1.
- 12.
- 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.
- 19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
- 20.
- 21.
- 23.
- 24, apartados 1, 2 y 3. *Apartado 6.*
- 25.
- 26.
- 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
- 29.
- 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.
- 32 *bis*.
- 33.
- 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
- 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.
- 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
- 37, apartados 2 y 4.
- 42, apartado 1.
- 45, apartado 1, párrafo tercero.
- Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.
- Disposición transitoria, apartado 3<sup>o</sup>. Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c. Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución.

**Disposición adicional cuarta.  
Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.**

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

**Disposición adicional quinta.  
Fundación.**

Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será 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.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

**Disposición adicional sexta.  
Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

**Disposición adicional séptima.  
Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.**

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

**Disposición adicional octava.  
Planes de organización de actividades preventivas.**

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

**Disposición adicional novena.  
Establecimientos militares.**

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición adicional novena bis.  
Personal militar.**

*Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.*

(Disposición añadida por Ley 31/2006)

**Disposición adicional décima.  
Sociedades cooperativas.**

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

**Disposición adicional undécima.  
Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.**

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

“f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”

**Disposición adicional duodécima.  
Participación institucional en las Comunidades Autónomas.**

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

**Disposición adicional decimotercera.  
Fondo de Prevención y Rehabilitación.**

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

**Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.**

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b. En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a, del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado Real Decreto.
- c. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

(Disposición añadida por Ley 54/2003)

**Disposición adicional decimoquinta.  
Habilitación de funcionarios públicos.**

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios



*públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.*

*En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.* (Disposición añadida por Ley 54/2003)

#### **Disposición transitoria primera.**

##### **Aplicación de disposiciones más favorables.**

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que están dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

#### **Disposición transitoria segunda.**

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

#### **Disposición derogatoria única.**

##### **Alcance de la derogación.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongán a la presente Ley y específicamente:

- a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.
- c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo.

Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

#### **Disposición final primera.**

##### **Actualización de sanciones.**

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno

a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

**Disposición final segunda.**

**Entrada en vigor.**

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

**JUAN CARLOS R.**

El presidente del Gobierno  
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

## APÉNDICE I-A

### REAL DECRETO LEGISLATIVO 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.

(Incluye las modificaciones de: Real Decreto 306/2007; Ley 40/2006; Ley 32/2006; Ley 31/2006; Ley 62/2003; Ley 54/2003; Ley 45/2002; Resolución de 16 de octubre de 2001; Ley 12/2001; Ley 14/2000)

Se incluyen únicamente las disposiciones que modifican los artículos 42 y 45 a 52 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como las Disposiciones generales, Disposiciones comunes y relativas al procedimiento sancionador.

Se añade en el Apéndice I-B el RD 597/2007 de 4 de mayo sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales que desarrolla este Real Decreto Legislativo 5/2000.

#### I. Disposiciones Generales.

La sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996, de 28 de noviembre, establece que corresponde al legislador estatal la tarea de reelaborar la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en aras del respeto y clarificación del orden constitucional de competencias y en beneficio de la seguridad jurídica, imprescindibles en materia sancionadora.

El legislador, a través de la disposición adicional primera de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de nueve meses desde su entrada en vigor, un Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales que enumera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 2000,

DISPONGO:

#### Artículo único.

Se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que se inserta a continuación.

#### Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de enero de 2001.

Dado en Palma de Mallorca a 4 de agosto de 2000

JUAN CARLOS R.

### TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Infracciones en el orden social.

1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.
2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.
3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

#### Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. El empresario en la relación laboral.
2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el

ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

**3.** Los empresarios, los trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua.

**4.** Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en operaciones de emigración o movimientos migratorios. (Apartado 4, modificado por Ley 40/2006)

**5.** Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.

**6.** Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

**7.** Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

**8.** *Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.* (Apartado 8, modificado por Ley 54/2003)

**9.** Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

**10.** Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.

**11.** Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de

trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

**12.** Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica. (Apartado 12, añadido por Ley 31/2006)

### **Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.**

**1.** No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

**2.** En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

**3.** Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional o continua. (Apartado 3, modificado por Ley 45/2002)

**4.** La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

#### Artículo 4. Prescripción de las infracciones.

1. Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción. (Redacción dada por Ley 14/2000)

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.

## CAPÍTULO II

### Infracciones laborales

#### Artículo 5. Concepto.

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente Capítulo. (Apartado 1, modificado por Ley 45/2002)

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley. (Apartado 2, modificado por Ley 54/2003)

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las

disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley. (Apartado 3, modificado por Ley 31/2006)

-----  
-----

## SECCIÓN 2ª

### INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

#### Artículo 11. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. (Apartado 6, añadido por Ley 32/2006)

7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes. (Apartado 7, añadido por Ley 32/2006)

**Artículo 12. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

1. *a. Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

*b. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

(Apartado 1, a y b, modificados por Ley 54/2003)

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. *Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.* (Apartado 6, modificado por Ley 54/2003)

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. 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 de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. *No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.* (Apartado 14, modificado por Ley 54/2003)

**15.a.** No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

**b.** La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

(Apartado modificado por Ley 54/2003)

**16.** Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

- a. Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.
- b. Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.
- c. Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.
- d. Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.
- e. Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.
- f. Medidas de protección colectiva o individual.
- g. Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.
- h. Servicios o medidas de higiene personal.
- i. Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

**17.** La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

**18.** El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

**19.** No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y

documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (Apartado 19, modificado por Ley 54/2003)

**20.** No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

**21.** Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

**22.** Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

**23.** En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

- a. Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
- b. Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

(Apartado 23, añadido por Ley 54/2003)

**24.** En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

- a. No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.
- b. Incumplir la obligación de que se elabore el estudio

o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c. No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d. No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e. No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra. (Apartado 24, añadido por Ley 54/2003)

**25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.**

(Apartado 25, añadido por Ley 54/2003)

**26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.**

(Apartado 26, añadido por Ley 54/2003)

**27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:**

a. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b. No comunicar los datos que permitan al contratista

llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

c. Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

(Apartado 27, añadido por Ley 32/2006)

**28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:**

a. No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b. Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c. El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d. La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

(Apartado 28, añadido por Ley 32/2006)

**29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la**



*aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.* (Apartado 29, añadido por Ley 32/2006)

### **Artículo 13. Infracciones muy graves.**

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. *a. No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*

*b. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*

(Apartado 8, modificado por Ley 54/2003)

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. *La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.* (Apartado 13, añadido por Ley 54/2003)

**14.** La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

(Apartado 14, añadido por Ley 54/2003)

**15.** En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

*a.* El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

*b.* Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

*c.* El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos. (Apartado 15, añadido por Ley 32/2006)

**16.** En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

*a.* Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

*b.* El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

(Apartado 16, añadido por Ley 32/2006)

**17.** En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción. (Apartado 17, añadido por Ley 32/2006)

### SECCIÓN 3ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO.

-----  
-----

#### Subsección 2ª Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia. (Título modificado por Ley 62/2003)

#### Artículo 17. Infracciones de los trabajadores.

Constituyen infracciones de los trabajadores:

##### 1. Leves.

*a.* No comparecer, previo requerimiento, ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda salvo causa justificada.

*b.* No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

(Apartado 1.c, suprimido por Ley 62/2003)

**2. Graves.**

*Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.*

*A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el apartado 3 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo. (Apartado 2, modificado por Ley 62/2003)*

**3. Muy graves.**

*La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores, así como la connivencia con los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones, para la acreditación o justificación de acciones formativas inexistentes o no realizadas. (Apartado 3, modificado por Ley 62/2003)*

#### **SECCIÓN 4ª**

#### **INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS.**

#### **Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.**

**1. Infracciones leves.**

- a. No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, los contratos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.*
- b. No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.*
- c. No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.*

**2. Infracciones graves.**

- a. No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*
- b. No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.*
- c. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.*
- d. No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*
- e. Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.*
- f. La puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

**3. Infracciones muy graves.**

- a. No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.*
- b. Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.*
- c. No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.*
- d. La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.*
- e. Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.*

**Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.****1. Son infracciones leves.**

- a. No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.*
- b. No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.*

**2. Son infracciones graves.**

*a. No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.*

*b. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.*

*c. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

*d. La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

*e. Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado. (Apartado 2.e, modificado por Ley 12/2001)*

*f. Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. (Apartado 2.f, añadido por Ley 54/2003)*

**3. Son infracciones muy graves.**

*a. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.*

*b. La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.*

-----  
-----

**CAPÍTULO VI****Responsabilidades y sanciones****SECCIÓN 1ª****NORMAS GENERALES SOBRE SANCIONES A LOS EMPRESARIOS, Y EN GENERAL, A OTROS SUJETOS QUE NO TENGAN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES O ASIMILADOS.****Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.**

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.
2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.
3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
  - a. La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
  - b. El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
  - c. La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
  - d. El número de trabajadores afectados.

e. Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f. *El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.* (Párrafo 3.f, modificado por Ley 54/2003)

g. La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h. La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

#### Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

(Cantidades actualizadas por Real Decreto 306/2007)

-----  
-----

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a. Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.

b. Las graves, con multa, en su grado mínimo de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo de 409.891 a 819.780 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

-----  
-----

#### Artículo 41. Reincidencia.

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

**SECCIÓN 2ª NORMAS ESPECÍFICAS.****Subsección 1ª**

Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 42. Responsabilidad empresarial.**

-----  
-----

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

*Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.*

(Parrafo añadido por Ley 54/2003)

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

-----  
-----

**CAPÍTULO VII****Disposiciones comunes****Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras.**

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 1.000.000 de pesetas (6.000,12 €); al Director general competente, hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €); al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 10.000.000 de pesetas (60.101,21 €); y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €).

2. En el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €); por el Director general competente, hasta 15.000.000 de pesetas (90.151,82 €); por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 50.000.000 de pesetas (300.506,05 €); y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 100.000.000 de pesetas (601.012,10 €).

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 1.000.000 de pesetas (6.010,12 €) y por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,61 €) y la descalificación.

4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente; y en materia de Seguridad Social corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia corresponde a la entidad gestora de las mismas; la de las muy graves a la autoridad competente a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando la sanción impuesta consista en la extinción de la prestación por desempleo por la comisión de una infracción muy grave, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación.

El servicio público de empleo comunicará, en el momento en que se produzcan o conozcan, las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta ley, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a los efectos sancionadores que a ésta le corresponden.

Cuando la sanción impuesta consista en la pérdida temporal o definitiva de la prestación por desempleo, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación. (Apartado 4 modificado por Ley 62/2003)

5. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

6. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

7. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.

8. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.

#### **Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación.**

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador; en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

#### **Artículo 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.**

1. Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme se describe en los números siguientes.

2. Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en los apartados 3 y 4 de este artículo.

*Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.* (Párrafo añadido por Ley 54/2003)

3. Son infracciones leves:

a. Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.

b. La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

a. Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.

b. Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad

Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.

c. El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d. El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la utilización de sistemas de presentación de los documentos de cotización por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. (Apartado 4.d, añadido por Ley 62/2003)

5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.

6. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

## CAPÍTULO VIII

### Procedimiento sancionador

#### Artículo 51. Normativa aplicable.

1. Corresponde al Gobierno dictar el Reglamento de procedimiento especial para la imposición de sanciones del orden social.

2. El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la presente Ley y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

#### Artículo 52. Principios de tramitación.

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

a. Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de

actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

b. El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.

c. Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

d. A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, a que se refiere el artículo 48.4 de esta Ley, se iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial. (Apartado 3 añadido por Ley 54/2003)

#### Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente.

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán:

a. Los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.

b. La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.

c. La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

d. En los supuestos en que exista posible responsable



solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

2. Los hechos constatados por los referidos funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos en el apartado anterior, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos concretos a que se refiere la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

3. Las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y las actas de infracción en dicha materia, cuando se refieran a los mismos hechos, se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la correspondiente normativa.

4. En los documentos de inicio de expedientes sancionadores por las entidades gestoras o servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas, se comunicarán a los interesados los hechos u omisiones que se les imputen, la infracción presuntamente cometida, su calificación y la sanción propuesta, con expresión del plazo para que puedan formular alegaciones.

5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia del informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada ley.

*La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.* (Párrafo añadido por Ley 54/2003)

#### **Artículo 54. Recursos.**

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

#### **Disposición adicional primera.**

##### **Actualización del importe de las sanciones.**

La cuantía de las sanciones establecidas en el artículo 40 de la presente Ley podrá ser actualizada periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo.

#### **Disposición adicional segunda.**

##### **Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.**

La disposición adicional tercera de la Ley 8/1988, de 7 de abril, en su redacción vigente, quedará derogada en cada territorio autonómico cuando se logre el respectivo acuerdo con cada Comunidad Autónoma a que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado dos de su disposición derogatoria.

-----  
-----

#### **Disposición derogatoria única.**

##### **Derogación normativa.**

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley.

2. Quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

- a. Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la presente Ley.
- b. De la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Título IV, artículos 93 a 97.
- c. De la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y del artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52.
- d. De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el Capítulo V, artículos 18 a 21.
- e. De la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre Derechos de Información y Consulta de los Trabajadores en las Empresas y Grupos de Dimensión Comunitaria, el Capítulo I del Título III, artículos 30 a 34.
- f. De la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, los artículos 114 y 115.

g. De la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el Desplazamiento de Trabajadores en el Marco de la Prestación de Servicios Transnacionales, los artículos 10 a 13.

3. Las referencias contenidas en la normativa vigente a las disposiciones y preceptos que se derogan expresamente en el apartado anterior deberán entenderse efectuadas a la presente Ley y a los preceptos de ésta que regulan la misma materia.

**Disposición final única. Carácter de esta Ley.**

La presente Ley, así como sus normas reglamentarias de desarrollo, constituyen legislación dictada al amparo del artículo 149.1.2ª, 7ª, 17ª y 18ª de la Constitución Española.

## APÉNDICE I-B

**REAL DECRETO 597/2007,  
de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por  
infracciones muy graves en materia de prevención de  
riesgos laborales.**

**Nota:** Su aplicación en la Comunidad Foral de Navarra, está regulada en la ORDEN FORAL 156/2008 de 15 de mayo (Ver Apéndice I-C de esta publicación).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 49.5 establecía que «las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente». Dicho precepto está recogido en la actualidad en el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, después de determinar las cuantías sancionadoras.

El artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española establece la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. En este marco, el presente real decreto desarrolla lo previsto en el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, estableciendo las formalidades necesarias para la publicación de las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

En la elaboración de este real decreto se ha consultado a las comunidades autónomas y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo ha emitido informe la Agencia Española de Protección de Datos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de mayo de 2007,

DISPONGO:

### Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto determinar la forma en que deben hacerse públicas las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, en desarrollo de lo previsto en el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

### Artículo 2. Procedimiento para hacer públicas las sanciones.

1. El procedimiento para hacer públicas las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se iniciará, de oficio, mediante propuesta contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En dicha propuesta, así como en la resolución del órgano competente para resolver, deberá hacerse constar que dicha sanción será hecha pública en la forma prevista en este artículo.
2. Una vez que las sanciones adquieran firmeza, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, o, en su defecto, aquel que determine la Comunidad Autónoma, ordenará que se haga pública la sanción en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia.

La publicación de la sanción se realizará en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de adquisición de firmeza del acto.

3. Además, dicho órgano podrá hacer públicas las sanciones en otros medios públicos distintos de los citados en el apartado anterior, en los plazos y condiciones señaladas en el mismo.
4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el órgano competente podrá ordenar la publicación conjunta de las sanciones con la periodicidad que se determine.

### Artículo 3. Datos objeto de publicación.

1. La publicación incluirá, al menos, los siguientes datos:
  - Nombre o razón social de la empresa sancionada.
  - Sector de actividad a que se dedica.
  - Número de Documento Nacional de Identidad de las

personas físicas o Código de Identificación Fiscal de las personas jurídicas.

- Domicilio social.
- Infracción cometida.
- Sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma, así como las demás sanciones impuestas con carácter principal o accesorio, si las hubiera.
- Fecha de extensión del acta de infracción.
- Fecha en la que la sanción adquiere firmeza.

2. La publicación no alcanzará a los recargos de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

#### **Artículo 4. Registros de los datos.**

1. El órgano competente incorporará los datos señalados en el artículo anterior a un registro de consulta pública que habrá de habilitarse en cada una de las Administraciones competentes.

La consulta de dicho registro no habilita en ningún caso para el tratamiento posterior de los datos o su inclusión en un fichero a los efectos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

2. Los datos correspondientes a las resoluciones sancionadoras se cancelarán a los cinco años a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubieran publicado.

#### **Disposición adicional única.**

**Acceso a la información publicada y su utilización por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de los órganos competentes los datos publicados en sus respectivos ámbitos de actuación para el ejercicio de las competencias que la misma tiene legalmente atribuidas.

#### **Disposición transitoria única.**

##### **Régimen de aplicación.**

El régimen de publicación de sanciones, establecido en este real decreto, se aplicará a aquellos expedientes en curso, siempre que aún no se hubiese formulado la propuesta de sanción.

#### **Disposición derogatoria única.**

##### **Alcance de la derogación.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

#### **Disposición final primera. Fundamento constitucional.**

Este real decreto se dicta de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española.

#### **Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 4 de mayo de 2007.

**JUAN CARLOS R.**

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

## APÉNDICE I-C

**Nota:** aplicación del Real Decreto 597/2007 a la normativa de la Comunidad Foral de Navarra

**ORDEN FORAL 156/2008, de 15 de mayo, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y se crea el correspondiente Registro. (BON nº 73 de 13 de junio)**

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social establece en su artículo 40.2 que las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

El desarrollo reglamentario de la citada norma se ha producido con la aprobación del Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, el cual determina la forma en que deben hacerse públicas las citadas sanciones y prevé la creación de un registro de consulta pública en cada una de las administraciones competentes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, corresponde a la Comunidad Foral la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral.

De conformidad con el artículo 41.1 g) de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.

### ORDENO:

#### Artículo 1. Objeto.

Es objeto de esta Orden Foral determinar la competencia y la forma en que deben hacerse públicas las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, así como la creación del correspondiente Registro.

#### Artículo 2. Competencia y procedimiento.

1. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, una vez firmes, serán publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de

Navarra mediante resolución del titular de la Dirección General competente en materia de prevención de riesgos laborales. Una vez publicada será objeto de inscripción en el Registro regulado en el artículo 4.

La publicación de las sanciones se realizará en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de adquisición de firmeza del acto.

2. Al menos semestralmente, la Dirección General competente en la materia publicará en la página web del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo, la relación de empresas sancionadas en los seis meses anteriores.

#### Artículo 3. Datos objeto de publicación.

La publicación contendrá los siguientes datos:

- a. Nombre o razón social de la empresa sancionada.
- b. Sector de actividad a que se dedica.
- c. Número del Documento Nacional de Identidad de las personas físicas o Código de Identificación Fiscal de las personas jurídicas.
- d. Domicilio Social.
- e. Infracción cometida.
- f. Sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma, así como las demás sanciones impuestas con carácter principal o accesorio, si las hubiera.
- g. Fecha de extensión del acta de infracción.
- h. Fecha en la que la sanción adquirió firmeza.

#### Artículo 4. Registro público de los datos.

1. Se crea el Registro de sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, adscrito a la Dirección General competente del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo.

El Registro contará con un libro de inscripción cuyo contenido será público y se instalará en soporte informático. Los asientos contendrán los datos señalados en el artículo anterior.

2. La inscripción en el Registro se realizará de oficio por el órgano competente para ordenar la publicación de las sanciones, una vez se haya tenido conocimiento de la firmeza del acto.

Los datos registrales correspondientes a las resoluciones sancionadoras se cancelarán a los cinco años contados desde el día siguiente a aquel en que se haya publicado la sanción.

**Disposición final única.** Entrada en vigor.

Esta Orden Foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra.

Pamplona, 15 de mayo de 2008. El Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, José María Roig Aldasoro.

## APÉNDICE II

### LEY 54/2003

de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

## Exposición de Motivos

### I

El 11 de febrero de 1996 entró en vigor la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta ley, articulada sobre los principios de eficacia, coordinación y participación al tiempo que inspirada por los objetivos de responsabilidad y cooperación, vino a cumplir la exigencia de un nuevo enfoque normativo dirigido a poner término a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, a actualizar regulaciones ya desfasadas, a adecuar la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención. De este modo, la exigencia de una actuación en la empresa desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones, requiriendo la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias y varíen las condiciones de trabajo, así como la ordenación de un conjunto coherente e integrador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos y el control de la efectividad de dichas medidas.

### II

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los poderes públicos, Estado y comunidades autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales, han desarrollado un ingente esfuerzo, en todos los órdenes y cada uno en su ámbito de responsabilidad, que ha dotado a España de un marco homologable en esta materia a la política común de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea y a las políticas desarrolladas por sus Estados miembros.

Este esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención. Sin embargo, la experiencia acumulada en la puesta en práctica del marco normativo, en los más de siete años transcurridos desde la entrada en vigor de la ley, permite ya constatar tanto la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido, que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados que reclaman actuaciones tan profundas como ágiles.

El análisis de estos problemas pone de manifiesto, entre otras cuestiones, una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa. Se pone al mismo tiempo de manifiesto una falta de adecuación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial en las diversas formas de subcontratación y en el sector de la construcción.

### III

En el mes de octubre de 2002, fruto de la preocupación compartida por todos por la evolución de los datos de siniestralidad laboral, el Gobierno promovió el reinicio de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales con las organizaciones empresariales y sindicales. Además, se mantuvieron diversas reuniones entre el Gobierno y las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales para tratar de estas cuestiones de manera conjunta.

Las conclusiones de este doble diálogo, social e institucional, se han concretado en un conjunto de medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, encaminadas a superar los problemas e insuficiencias respecto de los cuales existe un diagnóstico común, asumidas el 30 de diciembre de 2002 como Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales, entre el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores. Estas medidas fueron refrendadas posteriormente por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de 29 de enero de 2003.

Las medidas acordadas abarcan diferentes ámbitos: medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, medidas en materia de

Seguridad Social, medidas para el reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y medidas para el establecimiento de un nuevo sistema de información en materia de siniestralidad laboral.

#### IV

Esta ley tiene por objeto afrontar la ejecución de las medidas contenidas en el Acuerdo de 30 de diciembre de 2002 que requieren para su puesta en práctica una norma con rango de ley formal y que se refieren a dos ámbitos estrechamente relacionados: por un lado, la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; por otro, el reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como objetivos básicos de esta ley deben destacarse los cuatro siguientes:

En primer lugar, y como objetivo horizontal, combatir de manera activa la siniestralidad laboral.

En segundo lugar, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.

En tercer lugar, reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

Y, en cuarto lugar, mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para alcanzar los objetivos recién apuntados, esta ley se estructura en dos capítulos: el primero incluye las modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el segundo incluye las modificaciones que se introducen en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

#### V

El capítulo I de esta ley modifica diversos artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para resaltar la importancia de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

La necesaria integración de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa, si bien es descrita en la exposición de motivos de la propia Ley 31/1995 y está reflejada entre los principios generales de la acción preventiva en el párrafo g) del artículo 15.1 y como obligación asociada a la propia actividad productiva en el artículo 16.2, debe ser destacada y resaltada en la ley como aquello que permite asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

Esta integración de la prevención que se detalla en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, se enuncia ahora como la primera obligación de la empresa y como la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un servicio de prevención, todo ello para asegurar la integración y evitar cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.

Con esa finalidad, se modifica el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 para destacar que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Asimismo, se modifica el artículo 16 subrayando el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, precisamente a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuyo contenido se determina. Para la gestión y aplicación de este plan son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Se completan las modificaciones tendentes a conseguir una efectiva integración de la prevención en la empresa con los cambios en los artículos 23 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el artículo 23 se incorporará como primer documento a elaborar por el empresario, en base al cual se articulará toda la acción preventiva, el plan de prevención de riesgos laborales, bien entendido que un mero documento no asegura la integración de la prevención en la empresa y que lo realmente eficaz es su gestión y aplicación real y efectiva en la empresa. En el artículo 31 se resalta como propio y primordial de la competencia técnica de los servicios de prevención y materia en la que, en consecuencia, deberán estar en condiciones de proporcionar



a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes, no sólo el diseño, sino también la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales. Se establece igualmente con claridad, como cometido de los servicios de prevención, el asesoramiento y apoyo para la posterior planificación de la actividad preventiva.

Finalmente, se incorpora un nuevo artículo y una nueva disposición adicional a la Ley 31/1995 para disponer que la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Entre los supuestos que determinan la necesidad de presencia de los recursos preventivos se incluyen aquellos en que los riesgos pueden verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

La ley no se refiere, por tanto, a cualesquiera supuestos de concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, sino solamente a aquellos que, además, hacen preciso un control específico de cómo se aplican los métodos de trabajo, dado que una aplicación inadecuada de tales métodos podría dar lugar a ese agravamiento o modificación del riesgo. Ello se pretende realizar a través de la presencia de los recursos preventivos, que servirán para garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo y, por tanto, el control del riesgo.

La ley quiere referirse aquí a actividades tales como las obras de construcción o la construcción naval, en las que la investigación de accidentes ha demostrado que un gran número de éstos tiene su origen precisamente en el agravamiento o modificación de los riesgos en esas circunstancias, lo que se pretende evitar mediante esta medida.

Habida cuenta de sus particulares características, se establece una regulación concreta para la presencia de los recursos preventivos en las obras de construcción.

En todo caso, debe señalarse que la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Además, este capítulo incorpora un nuevo apartado al artículo 24, para dejar constancia de que las obligaciones de coordinación que en el mismo se regulan deberán ser objeto de desarrollo reglamentario.

## VI

El capítulo II de esta ley incluye la reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para combatir el cumplimiento meramente formal o documental de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales los tipos infractores se redactan precisando que las obligaciones preventivas habrán de cumplirse con el alcance y contenidos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Se modifica también la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para asegurar el cumplimiento efectivo de sus obligaciones por los diferentes sujetos responsables en materia de prevención de riesgos laborales: titulares de centros de trabajo, empresarios, promotores de obras, entidades auditoras y entidades formativas en prevención de riesgos laborales.

Tras quedar perfiladas determinadas obligaciones preventivas mediante las modificaciones introducidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acomoda la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social a tales obligaciones en cuestiones tales como la integración de la prevención de riesgos laborales, las infracciones de los empresarios titulares del centro de trabajo y la falta de presencia de los recursos preventivos. Además se mejora la sistemática y se precisan los tipos de las infracciones en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Asimismo, para mejorar la coordinación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, se tipifica en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social como infracción grave de la empresa usuaria el permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

Mención singular merece la tipificación como infracción muy grave de la suscripción de pactos que tengan por

objeto la elusión, en fraude de ley, de la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 42.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo que, además, refleja expresamente que los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de la responsabilidad solidaria definida en el propio artículo son nulos y no producen efecto alguno. Y ello porque, cualquier pacto que pretenda modificar un esquema de responsabilidades administrativas legalmente definido y tasado no puede surtir el efecto pretendido y debe tenerse por no puesto, a tenor de lo previsto en el artículo 6.3 del Código Civil, según el cual: "los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho".

## VII

Como ya se apuntó antes, el diálogo social e institucional también ha puesto de manifiesto la conveniencia de reforzar las funciones de control público en el cumplimiento de las obligaciones preventivas por quienes resulten obligados.

A tal efecto, y sobre la experiencia de las tres últimas décadas, esta ley actualiza la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios técnicos de dependencia autonómica que ya disponían de cometidos de comprobación en las empresas, dotando a estas funciones de las correspondientes garantías en cuanto a su desarrollo y al respeto del principio de seguridad jurídica, perfectamente compatibles con el impulso de los efectos disuasores ante incumplimientos que, en definitiva, persigue toda acción pública de verificación y control.

Con esta finalidad, se introducen determinadas modificaciones en los artículos 9 y 43 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 39, 50 y 53 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### CAPÍTULO I

#### **Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

##### **Artículo primero. *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.***

Los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se relacionan a continuación quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El apartado 2 del artículo 9 queda redactado de la siguiente forma:

"2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos

ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9 con la siguiente redacción:

"3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se

refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Tres. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 9 con la siguiente redacción:

“4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

**Artículo segundo. Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.**

Los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se relacionan a continuación quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El apartado 2 del artículo 14 queda redactado de la siguiente forma:

“2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, 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.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.”

Dos. Se modifica el título del artículo 16, que pasa a denominarse “Plan de prevención de riesgos laborales,

evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva” y se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 de dicho artículo, que quedan redactados en los siguientes términos:

“1. 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 a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y 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. La evaluación 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.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto

de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.”

Tres. Los párrafos a), b) y c) del apartado 1 del artículo 23 quedan redactadas de la siguiente manera:

“a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.”

#### **Artículo tercero. Coordinación de actividades empresariales.**

Se añade un apartado 6 al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

“6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.”

#### **Artículo cuarto. Organización de recursos para las actividades preventivas.**

Los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se relacionan a continuación quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El párrafo a) del apartado 3 del artículo 31 queda redactada de la forma siguiente:

“a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.”

Dos. El párrafo c) del apartado 3 del artículo 31 queda redactada de la forma siguiente:

“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.”

Tres. Se añade, dentro del capítulo IV, un nuevo artículo 32 bis con la siguiente redacción:

“Artículo 32 bis. *Presencia de los recursos preventivos.*

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser

suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario”.

**Artículo quinto. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.**

El párrafo a) del apartado 1 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales queda redactada de la siguiente manera:

“a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.”

**Artículo sexto. Reforzamiento de la vigilancia y del control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.**

Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 43 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

“3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.”

**Artículo séptimo. Coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción.**

Se añade una nueva disposición adicional, la decimocuarta, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

“Disposición adicional decimocuarta. *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.

c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.”

**Artículo octavo. Habilitación de funcionarios públicos.**

Se añade una nueva disposición adicional, la decimoquinta, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

“Disposición adicional decimoquinta. *Habilitación de funcionarios públicos.*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.”

**CAPÍTULO II****Modificaciones que se introducen en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto****Artículo noveno. Sujetos responsables y concepto de infracción.**

Los artículos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 8 del artículo 2 queda redactado de la forma siguiente:

“8. Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.”

Dos. El apartado 2 del artículo 5 queda redactado de la siguiente manera:

“2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.”

**Artículo décimo. Infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los apartados del artículo 12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 1 queda redactado de la siguiente forma:

“1.a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”

Dos. El apartado 6 queda redactado de la manera siguiente:

“6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

Tres. El apartado 14 queda redactado de la siguiente forma:

“14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

Cuatro. El apartado 15 queda redactado de la manera siguiente:

“15. a) No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.”

Cinco. El apartado 19 queda redactado de la siguiente forma:

“19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”

Seis. Se añade un nuevo apartado 23 con la siguiente redacción:

“23. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos

desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.  
b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

Siete. Se añade un nuevo apartado 24 con la siguiente redacción:

“ 24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.”

Ocho. Se añade un nuevo apartado 25 con la siguiente redacción:

“25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.”

Nueve. Se añade un nuevo apartado 26 con la siguiente redacción:

“26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar

y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.”

**Artículo undécimo. Infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los apartados del artículo 13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 8 queda redactado de la siguiente forma:

“8.a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.”

Dos. Se añade un nuevo apartado 13, con la siguiente redacción:

“13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.”

Tres. Se añade un nuevo apartado 14 con la siguiente redacción:

“14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.”

**Artículo duodécimo. Infracciones de las empresas usuarias.**

Se introduce un nuevo párrafo f) en el apartado 2 del artículo 19 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que queda redactado de la siguiente forma:

“f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.”

**Artículo decimotercero. Criterios de graduación de las sanciones.**

El párrafo f) del apartado 3 del artículo 39 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactada de la siguiente forma:

“f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

**Artículo decimocuarto. Responsabilidad empresarial.**

Se añade un último párrafo al apartado 3 del artículo 42 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

“Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.”

**Artículo decimoquinto. Infracciones por obstrucción.**

Se añade un nuevo párrafo al final del apartado 2 del artículo 50 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

“Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

**Artículo decimosexto.**

Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 52 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

“3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.”

**Artículo decimoséptimo. Contenido de las actas.**

Se añade un apartado 5 al artículo 53 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

“5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia del informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.”

**Disposición adicional única. Fundamento constitucional.**

La calificación competencial contenida en la disposición adicional tercera de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no queda alterada por las modificaciones que de la misma se llevan a cabo mediante esta ley, a excepción de la correspondiente a la relación de artículos del apartado 2.a), de dicha disposición a los que deben añadirse los artículos 24, apartado 6, y 32 bis.

**Disposición transitoria única. Documentación del plan de prevención de riesgos laborales.**

Los empresarios que, a la entrada en vigor de esta ley, no hubieran documentado el plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere la nueva redacción del artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán proceder a formalizarlo por escrito dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley.

**Disposición final única. Entrada en vigor.**

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 12 de diciembre de 2003.

**JUAN CARLOS R.**

El Presidente del Gobierno en funciones,  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA



## APÉNDICE III

**REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.**

### Exposición de Motivos

El diálogo social desarrollado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales desde octubre de 2002 en la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales y el diálogo institucional entre el Gobierno y las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales dieron lugar el 30 de diciembre de 2002 a un diagnóstico común sobre los problemas e insuficiencias apreciados en materia de prevención de riesgos laborales y a una serie de propuestas para su solución acordadas entre el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, propuestas que fueron refrendadas posteriormente por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003.

Ese doble diálogo se ha visto respaldado con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que, por lo que aquí interesa, añade un apartado 6 al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo.

Debe igualmente recordarse que, dentro de las propuestas de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales, los agentes sociales habían acordado iniciar un proceso de diálogo con vistas a la aprobación por el Gobierno de un texto para el desarrollo reglamentario del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, los interlocutores sociales remitieron el pasado mes de julio al Gobierno un conjunto de criterios comunes para el desarrollo de los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como una serie de consideraciones más generales para el desarrollo de su apartado 3.

Este real decreto viene a dar cumplimiento al mandato de desarrollar reglamentariamente el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales, y toma como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales.

En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que, conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los indeseados índices de siniestralidad laboral.

Por un lado, la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, este real decreto supone un nuevo paso para combatir la siniestralidad laboral y, por tanto, su aprobación servirá para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

Por otro lado, la flexibilidad en la aplicación por las empresas, referida a que el desarrollo y precisión de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se lleva a cabo mediante la oferta de un abanico de posibilidades que permitirá en cada caso la elección de los medios más adecuados y, por ello, más eficientes para coordinar las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, esa elección exigirá una real implicación en la coordinación de actividades empresariales que alejará un siempre bien censurado cumplimiento meramente formal.

Con objeto de establecer las disposiciones mínimas que los diferentes empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo habrán de poner en práctica para prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades empresariales y, por tanto, para que esta concurrencia no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes, el real decreto se estructura en seis capítulos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

En el capítulo I se aborda la definición de tres elementos, presentes en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tan esenciales como debatidos y, por ello, de obligada clarificación aquí: se trata de centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal. Se completa este capítulo estableciendo los objetivos que la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales ha de satisfacer, objetivos de la coordinación que constituyen una de las

pedras angulares del real decreto y que, por tanto, deben ser cumplidos por cuantos, estando en alguna de las situaciones de concurrencia previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deben cooperar y coordinar sus actividades preventivas.

El capítulo II se dedica al desarrollo del apartado 1 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose, en primer lugar, el deber de cooperar, que implica para las empresas concurrentes informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas. Tal información será tenida en cuenta por los empresarios concurrentes al cumplir lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A esto se une la transmisión de tales informaciones, pues el deber de cooperar se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V, precisando que para ello se tendrán en cuenta junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

El capítulo III, que desarrolla el apartado 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, está centrado en el papel del empresario titular del centro donde se lleven a cabo las actividades de los trabajadores de dos o más empresas. El empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.

El capítulo IV desarrolla el apartado 3 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y se refiere al deber de vigilancia encomendado por la ley a las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo. El deber de vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden

Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal: que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva, que dichas empresas han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información y que han establecido los medios de coordinación necesarios.

El real decreto tiene adecuadamente en cuenta lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, subrayando que los deberes de cooperación y de información afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

El capítulo V de la norma, aplicable a las diversas situaciones en que puede darse la concurrencia, está dedicado a los medios de coordinación. Comienza con una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos. Debe resaltarse que lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales, y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

A continuación se regula la determinación de los medios de coordinación, respecto de la que se reconoce la iniciativa para su establecimiento del empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él o, en su defecto, del empresario principal. Concluye este capítulo dedicando especial atención a la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

Por último, el capítulo VI está dedicado, en el marco de la normativa vigente, a los derechos de los representantes de los trabajadores, y destaca, junto a la información a los delegados de prevención o, en su defecto, representantes legales de los trabajadores sobre las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, su participación en tales situaciones en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores

por ellos representados. Se contempla asimismo la posibilidad ya apuntada por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, matizándose que dichas reuniones podrán ser con los propios empresarios cuando la empresa carezca de dicho comité.

Concluye el real decreto con una disposición adicional relativa a su aplicación en las obras de construcción. Si bien las obras se seguirán rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación sin alterar las obligaciones actualmente vigentes (estudio de seguridad y salud en el trabajo durante la fase de proyecto elaborado a instancias del promotor, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la realización de la obra, plan de seguridad y salud realizado por el contratista...), esa normativa específica resultará enriquecida por lo establecido en este real decreto a través de la información preventiva que deben intercambiarse los empresarios concurrentes en la obra y mediante la clarificación de las medidas que deben adoptar los diferentes sujetos intervinientes en las obras.

Asimismo, en sendas disposiciones adicionales se destaca el papel de la negociación colectiva en la coordinación preventiva de actividades empresariales y se precisa que la información o documentación que como consecuencia de lo establecido en el mismo se genere por escrito queda sujeta a lo previsto en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este real decreto se dicta de conformidad con el artículo 24.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de enero de 2004, de acuerdo con el Consejo de Estado.

DISPONGO:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto del real decreto.

1. Este real decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a la coordinación de actividades empresariales.

2. Las disposiciones establecidas en este real decreto tienen el carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales.

#### Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en este real decreto, se entenderá por:

- a. Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.
- b. Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- c. Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

#### Artículo 3. Objetivos de la coordinación.

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a. La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- b. La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c. El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d. La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

## CAPÍTULO II

### Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo

---

#### Artículo 4. *Deber de cooperación.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la forma que se establece en este capítulo.

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

2. Las empresas a que se refiere el apartado 1 deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Cuando, como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes, se produzca un accidente de trabajo, el empresario deberá informar de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo.

3. Los empresarios a que se refiere el apartado 1 deberán comunicarse de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

4. La información a que se refiere el apartado 2 deberá ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes en el centro de trabajo en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello, los empresarios habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven

precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

5. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 5. *Medios de coordinación de los empresarios concurrentes.*

1. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V de este real decreto.

2. Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

## CAPÍTULO III

### Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular

---

#### Artículo 6. *Medidas que debe adoptar el empresario titular.*

El empresario titular del centro de trabajo, además de cumplir las medidas establecidas en el capítulo II cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, deberá adoptar, en relación con los otros empresarios concurrentes, las medidas establecidas en los artículos 7 y 8.

#### Artículo 7. *Información del empresario titular.*

1. El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

2. La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

3. La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

**Artículo 8. Instrucciones del empresario titular.**

1. Recibida la información a que se refiere el artículo 4.2, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

2. Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.

3. Las instrucciones habrán de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.

4. Las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.

**Artículo 9. Medidas que deben adoptar los empresarios concurrentes.**

1. Los empresarios que desarrollen actividades en un centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las instrucciones a que se refiere el artículo 8 dadas por el empresario titular del centro de trabajo deberán ser cumplidas por los demás empresarios concurrentes.

3. Los empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

**CAPÍTULO IV**

**Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal**

**Artículo 10. Deber de vigilancia del empresario principal.**

1. El empresario principal, además de cumplir las medidas establecidas en los capítulos II y III de este real decreto, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

2. Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.

Asimismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Las acreditaciones previstas en los párrafos anteriores deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

3. El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

**CAPÍTULO V**

**Medios de coordinación**

**Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación.**

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de

los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes:

- a. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c. Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d. La impartición de instrucciones.
- e. El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

**Artículo 12. Determinación de los medios de coordinación.**

1. Recibida la información a que se refieren los capítulos II a IV de este real decreto, y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación que consideren necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal.

2. Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán

a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

**Artículo 13. Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.**

1. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- a. Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- b. Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- c. Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d. Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

- a. Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo

12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.

c. Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.

d. Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

e. Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.

f. Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

4. Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación cuando se trate de las personas previstas en los párrafos a a d del apartado anterior y siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas.

**Artículo 14. Funciones de la persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.**

1. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

a. Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

b. Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

c. Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

2. Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:

a. Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

b. Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.

c. Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

d. Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

3. La persona o las personas encargadas de la coordinación deberán estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

4. La persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio.

**CAPÍTULO VI**

**Derechos de los representantes de los trabajadores**

**Artículo 15. Delegados de prevención.**

1. Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa

titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados, en los términos del artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.

3. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo estarán facultados, en los términos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, para:

- a. Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- b. Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- c. Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.
- d. Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

#### **Artículo 16. Comités de seguridad y salud.**

Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se

considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

#### **Disposición adicional primera.**

##### ***Aplicación del real decreto en las obras de construcción.***

Las obras incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, se regirán por lo establecido en el citado real decreto. A los efectos de lo establecido en este real decreto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. La información del artículo 7 se entenderá cumplida por el promotor mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico, en los términos establecidos en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.  
Las instrucciones del artículo 8 se entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa.
- b. Las medidas establecidas en el capítulo IV para el empresario principal corresponden al contratista definido en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.
- c. Los medios de coordinación en el sector de la construcción serán los establecidos en Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualesquiera otros complementarios que puedan establecer las empresas concurrentes en la obra.

#### **Disposición adicional segunda.**

##### ***Negociación colectiva.***

De conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este real decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

#### **Disposición adicional tercera.**

##### ***Documentación escrita.***

Cualquier información o documentación derivada de lo establecido en este real decreto que se formalice



por escrito formará parte de la documentación a que se refiere el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Disposición final primera.**

***Habilitación competencial.***

Este real decreto constituye legislación laboral, y se dicta al amparo del artículo 149.1.7.a de la Constitución. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas constituye normativa básica al amparo del artículo 149.1.18.a de la Constitución.

**Disposición final segunda.**

***Entrada en vigor.***

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Dado en Madrid, a 30 de enero de 2004.

**JUAN CARLOS R.**

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

## APÉNDICE IV

**REAL DECRETO 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.**

Las reformas introducidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, en lo que se refiere a sus artículos primero (colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), sexto (reforzamiento de la vigilancia y del control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales), octavo (habilitación de funcionarios públicos), decimoquinto (infracciones por obstrucción), decimoséptimo (contenido de las actas) y, en particular, el desarrollo reglamentario que se prevé en el tercer párrafo añadido en la nueva redacción del apartado 2 del artículo 9 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, respecto a los nuevos cometidos atribuidos a los funcionarios públicos dependientes de las Administraciones públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, afectan necesariamente al contenido del Reglamento general sobre procedimientos para imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, así como al Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que, inevitablemente, han de modificarse en consonancia con las innovaciones introducidas por la citada Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

En concreto, las distintas modificaciones normativas que se prevén de ambos reglamentos pretenden asegurar que las actuaciones comprobatorias realizadas por dichos funcionarios públicos en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se efectúen conforme a una serie de principios que garanticen:

- a. La coherencia del sistema de inspección bajo la actuación de criterios comunes y trabajo programado.
- b. Que los funcionarios técnicos habilitados para ejercer esas labores comprobatorias lo sean en relación con su capacitación técnica y actúen conforme a un procedimiento reglado y común.
- c. Que las actuaciones previas practicadas por dichos funcionarios, en las que se detecten irregularidades, tras un requerimiento inicial, puedan dar lugar directamente a un acta de infracción extendida por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, sin necesidad de que éstos realicen obligatoriamente una visita posterior de comprobación, arbitrando para ello los mecanismos necesarios en relación con los datos que deben ser incorporados a los informes de dichos técnicos habilitados, para su posterior integración en las correspondientes actas de infracción, así como en relación con la salvaguarda de la «presunción de certeza» respecto de los hechos comprobados por dichos técnicos.

En este sentido se hace preciso recordar que existe una doctrina reiterada de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (así, las Sentencias de 21 de enero de 1997, de 27 de abril de 1998 y de 14 de diciembre de 1999) en virtud de la cual la presunción de veracidad y de certeza de que gozan las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siempre que se extiendan con las condiciones y requisitos exigibles, se mantiene cuando, mediante comprobación o expediente administrativo, y sin necesidad de visita del inspector actuante, se extiendan a partir de comprobaciones y visitas realizadas por funcionarios de otros cuerpos legalmente habilitados (los antiguos controladores de empleo del INEM, luego controladores laborales).

Todo ello parece aconsejar, por razones de lógica y técnica normativa, que las modificaciones de ambos textos reglamentarios se agrupen en un solo real decreto.

Por otro lado, aunque la normativa reglamentaria de desarrollo del nuevo párrafo tercero añadido al apartado 2 del artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, corresponde al Estado en cuanto que legislación laboral, de acuerdo con el artículo 149.1.V de la Constitución Española, dicha normativa reglamentaria ha de ser respetuosa con las competencias autonómicas, particularmente en cuanto a la habilitación de los técnicos por cada una de las Comunidades Autónomas y en aquellos aspectos que sólo supongan autoorganización de la respectiva Administración.

Como consecuencia de todo lo anterior, por este real decreto se introducen sendas modificaciones en dos reales decretos, mediante la agregación de nuevas disposiciones, que se estructuran en dos artículos, una disposición adicional y dos disposiciones finales.

En el artículo primero se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, al que se añade un nuevo título IV que se denomina "Del régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos dependientes de Administraciones públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre".

El referido título IV se estructura en tres capítulos. El capítulo I comprende los artículos 58 a 60 y se refiere a los requisitos de los funcionarios técnicos para el ejercicio de acciones comprobatorias, entre los que se establece el de contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para el ejercicio de las funciones preventivas de nivel superior; igualmente, se determina su régimen de habilitación y el ámbito funcional de dicha actuación; en el capítulo II, que comprende los artículos 61 y 62, se desarrollan las facultades y deberes de dichos técnicos habilitados, y el capítulo III, que comprende los artículos 63 a 67, se denomina "actuaciones de los técnicos habilitados".

En el artículo segundo se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, al que se añade un capítulo VIII bajo el siguiente título: "Procedimiento sancionador derivado de la actuación previa de funcionarios, técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas con competencias en ejecución de la legislación laboral, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo". Este capítulo se desarrolla en cuatro artículos, del 39 al 42.

Con independencia de ello, conviene prever, en relación con la materia que nos ocupa, una previa acción formativa y de información a los técnicos habilitados, que se articula en la disposición adicional primera, mediante la cooperación entre la Administración General del Estado y las Administraciones autonómicas que ejercen competencias en materia de prevención

de riesgos laborales, en la que la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de Autoridad Central del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cooperará mediante la impartición de cursos relacionados con los aspectos jurídicos y procedimentales que se derivan de la asunción de estas nuevas competencias por los técnicos habilitados, para el refuerzo de la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención y control de los riesgos laborales.

Asimismo, mediante la disposición final primera se modifica el artículo 23 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, anteriormente citado, al que se le añade un apartado 4, en el que se establece que en las órdenes de servicio, dado su carácter singular, no serán exigibles otras actuaciones al margen del servicio encomendado, para reforzar la seguridad jurídica en la actuación de los inspectores de trabajo y seguridad social, ante algunas interpretaciones judiciales que han entendido que todas las visitas habrían de tener carácter integral.

En la elaboración de este real decreto se ha consultado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a las autoridades laborales competentes de las Comunidades Autónomas, y se ha obtenido el acuerdo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de junio de 2005,

DISPONGO:

**ARTÍCULO PRIMERO**

**Modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.**

Se añade un título IV al Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, con la siguiente redacción:

**"TÍTULO IV**

**Del régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos, dependientes de las Administraciones Públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.**

**CAPÍTULO I**

**Requisitos de los funcionarios técnicos para el ejercicio de actuaciones comprobatorias, régimen de habilitación y ámbito funcional de dicha actuación.**

Artículo 59. Requisitos de los funcionarios para el ejercicio de actuaciones comprobatorias.

1. La colaboración pericial y el asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales, dependientes de las Comunidades Autónomas, así como los del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el caso de las Ciudades de Ceuta y Melilla, se desarrollará en los términos que se establecen en el artículo 9.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Para el ejercicio de dicha colaboración, mediante actuaciones comprobatorias, con el alcance señalado en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y con capacidad de requerimiento, los funcionarios referidos en el apartado anterior deberán cumplir, como mínimo, los requisitos siguientes:

- 1º. Contar con la habilitación correspondiente a la que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, y a la que se refiere el artículo siguiente.
- 2º. Pertener a cuerpos de los grupos A o B.

3º. Contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para poder ejercer las funciones de nivel superior en las especialidades y disciplinas preventivas en que estén acreditados a que se refiere dicho reglamento, o haber sido convalidados para el ejercicio de tales funciones de nivel superior, conforme a la disposición adicional quinta del mismo reglamento.

Artículo 60. Régimen de habilitación.

1. La habilitación de dichos funcionarios corresponderá a las respectivas autoridades autonómicas competentes, que la llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones establecidos en su propia normativa. Cuando se trate del ejercicio de dichas funciones en el ámbito de las Ciudades de Ceuta y Melilla, su habilitación corresponderá a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. A tales efectos, las autoridades señaladas expedirán el documento oficial que acredite su habilitación. En este documento figurará la denominación "técnico habilitado (artículo 9.2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre)" y los sujetos sometidos a actuaciones comprobatorias tendrán derecho a recabar su acreditación en las visitas de comprobación y control de las condiciones de seguridad que realicen a sus locales y centros de trabajo.

3. Para su habilitación regirán las reglas de incompatibilidad establecidas en el artículo 62.2.

4. La habilitación específica de dichos funcionarios quedará sin efecto cuando lo determine la misma autoridad que la confirió y, en todo caso, cuando no concurren o se hayan alterado los requisitos y la aptitud para el desempeño de estas funciones a que se refiere el artículo anterior, o se incumplan las obligaciones previstas en el artículo 62.

Artículo 61. Ámbito funcional de las actuaciones comprobatorias de los técnicos habilitados y principios generales de actuación.

1. Las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo estarán referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, conforme al artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y serán las siguientes:

- a. Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo.
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.
- d. Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.
- e. La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud, establecidos en el artículo 37.3.c) del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- f. La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

2. Dichos técnicos habilitados, en el ejercicio de tales funciones comprobatorias, actuarán bajo el principio de trabajo programado, establecido en el artículo 19.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conforme a los planes y programas comunes establecidos por la correspondiente comisión territorial de inspección o del grupo de trabajo específico que ésta establezca al efecto.”

## CAPÍTULO II

### Facultades y deberes de los técnicos habilitados

Artículo 62. Facultades de los técnicos habilitados.

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, y en su condición de colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, están facultados para:

- a. Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a dichas actuaciones, en los cuales podrán permanecer, sin perjuicio de la inviolabilidad del domicilio.
- b. Hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de su actuación, Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 62.1d).

- c. Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.
- d. Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.
- e. Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.
- f. Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito, así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.
- g. Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.
- h. Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 63. Deberes de los técnicos habilitados.

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior:

- a. Requerirán al empresario la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas con los mismos requisitos que establece el artículo 43 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. En el caso de que en el curso de la visita se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, deberá practicar el requerimiento pertinente para su cumplimiento inmediato por el empresario y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario las medidas para su pronta subsanación a lo largo de la visita, deberá ponerse tal circunstancia urgentemente en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que por ésta se adopten las medidas de paralización o cautelares correspondientes.

En estos casos el inspector a quien se asigne el servicio correspondiente podrá recabar del técnico habilitado actuante el asesoramiento técnico y la colaboración pericial a que se refiere el artículo 63.3, el cual deberá acompañar al inspector actuante en las visitas o comprobaciones posteriores que se realicen, cuando así se requiera.

2. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, deberán:

- a. Observarla máxima corrección en sus actuaciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de las empresas sometidas a comprobación.
- b. Comunicar su presencia al empresario, a su representante, a los trabajadores designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los delegados de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias.
- c. Informar a los delegados de prevención y al empresario sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- d. Guardar secreto respecto de los asuntos que conozca como consecuencia de su actuación, así como sobre los datos, informes y demás antecedentes de los que hubieren tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, en los términos previstos en el artículo 10.

3. En todo caso, dichos funcionarios estarán afectados por el régimen general de incompatibilidades de la función pública y no podrán tener interés directo ni indirecto en empresas o grupos empresariales objeto de su actuación, ni asesorar o defender a título privado a personas físicas o jurídicas susceptibles de la acción inspectora, y deberán abstenerse de intervenir en actuaciones comprobatorias si concurre cualquiera de los motivos del artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. La abstención y recusación de funcionarios a que se refieren los artículos 28 y 29 de la citada ley se tramitarán y resolverán conforme a la normativa en su respectiva Comunidad Autónoma.

### CAPÍTULO III

#### Actuaciones de los técnicos habilitados

Artículo 64. Modalidades y formas de actuación de los técnicos habilitados.

1. Las actuaciones de los técnicos habilitados se desarrollarán, en el marco de los programas establecidos

por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 60.2, mediante visita a los centros y lugares de trabajo, con la personación del referido técnico en dichos centros y lugares, y podrán efectuarse por un único técnico habilitado o conjuntamente por más de uno, en función de la planificación establecida.

Dado el carácter programado de las actuaciones de los técnicos habilitados, no les serán exigibles otras actuaciones al margen de los servicios encomendados, salvo si, en el curso de la visita, hubiese una evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores; en tal caso, se procederá conforme a lo previsto en el artículo 62.1.b).

2. Cuando, iniciadas las actuaciones mediante visita, no sea posible o no tenga objeto su continuidad en el propio centro visitado, por ser necesaria la realización de determinadas comprobaciones de carácter documental, podrá continuarse la actuación mediante la comparecencia de los sujetos obligados ante el técnico actuante, en las oficinas públicas donde aquel esté adscrito. A tal efecto, podrá requerir tal personación por escrito, con ocasión de la visita o por cualquier otra forma de notificación válida, y la aportación documental necesaria en soporte papel o en soporte informático siempre que resultase técnicamente posible.

3. Con independencia de la actuación a que se refieren los artículos anteriores, los funcionarios habilitados seguirán prestando asesoramiento técnico y colaboración pericial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en los términos desarrollados, en su caso, por el correspondiente acuerdo bilateral al que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto de actuaciones no programadas, mediante la emisión de informes técnicos sobre los asuntos y actuaciones concretas que los inspectores tengan señalados, debiendo acompañar a éstos, cuando así lo soliciten, en la realización de sus visitas o comprobaciones. En este caso, la dirección técnica y funcional de las actuaciones y la práctica de requerimientos, en su caso, o la adopción de otras medidas corresponderá al Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante, y no procederá la extensión de actas de infracción por expediente administrativo en virtud de tales informes, sino como consecuencia de la actividad desplegada por el propio inspector.

4. Cuando se trate de actuaciones que afecten a centros de trabajo de la Administración General del Estado, o a otros centros de las Administraciones públicas sometidos

al procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previsto en el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, la forma ordinaria de actuación de los técnicos habilitados será la prevista en el apartado anterior. No obstante, cuando se trate de centros o lugares de trabajo de una Comunidad Autónoma, y por esta se haya previsto, mediante normativa propia, un procedimiento distinto respecto del personal civil a su servicio, conforme a lo establecido en la disposición adicional segunda del referido reglamento, en la redacción dada por el Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, se estará a lo que se disponga en dicha normativa.

Artículo 65. Informes remitidos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de la actividad de comprobación y requerimiento realizada por los técnicos habilitados.

1. Los informes de los técnicos habilitados, en los supuestos a que se refiere el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se constate el incumplimiento de un requerimiento previamente formulado por aquéllos, darán lugar a la práctica de actas de infracción, que serán extendidas por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, si resultara procedente.

2. A estos efectos, los informes de los citados técnicos habilitados, cuando de ellos se deduzca la existencia de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, habrán de reflejar necesariamente:

- a. La identificación del funcionario actuante y la reseña de su habilitación.
- b. Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad o número de identificación fiscal del empresario o empresarios que hubieren incumplido el requerimiento previo del funcionario.
- c. La fecha de la primera visita y la del requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, así como la fecha de la segunda o ulterior visita en que haya comprobado el incumplimiento de aquel requerimiento.
- d. Los hechos y circunstancias relativos a las deficiencias detectadas en las condiciones materiales o técnicas de seguridad o salud comprobadas en la empresa o centro de trabajo conforme al artículo 60,

así como el contenido del requerimiento para la subsanación y los términos en que el funcionario actuante estime incumplido dicho requerimiento. Estos hechos gozarán de la presunción de certeza en los términos previstos en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

e. Los medios utilizados por dichos funcionarios en su comprobación y, en su caso, las pruebas de que disponga.

3. Igualmente podrán informar, de forma separada y como observaciones, de otros hechos y circunstancias que afecten a la materia de prevención de riesgos laborales pero no estén incluidos en el ámbito funcional de las actuaciones comprobatorias a las que se refiere el artículo 60, respecto a las que no procederá la extensión del acta de infracción por expediente administrativo a que se refiere el apartado 7 de este artículo, si bien podrán dar lugar a la realización de actuaciones inspectoras, en ejercicio de sus facultades de comprobación, de conformidad con lo establecido en el referido apartado.

4. El informe se remitirá por vía telemática a la Jefatura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente en el plazo máximo de veinte días desde la fecha en que se comprobó el incumplimiento del requerimiento efectuado, sin perjuicio del envío en la misma fecha del expediente completo, en el que, además del citado informe, se incluirá la documentación acreditativa de los datos, hechos y circunstancias incluidos en él, así como los informes, observaciones previas o mediciones de contraste que haya podido aportar la empresa.

5. Si el inspector de trabajo y seguridad social considerara que el relato de hechos contenido en el informe no es constitutivo de infracción o es insuficiente a los efectos sancionadores, si apreciara la ausencia o deficiencia de algún otro extremo de los citados anteriormente, en el plazo máximo de veinte días a partir de la recepción del informe recabará del funcionario actuante su subsanación o ampliación. Procederá el archivo del expediente si no se remitiese el informe complementario de subsanación en el plazo de quince días hábiles desde su recepción, sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

6. En el caso de solicitarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe ampliatorio de subsanación de deficiencias, podrá comunicarse simultáneamente tal circunstancia al sujeto presuntamente responsable a los efectos de que por éste puedan igualmente realizarse las aclaraciones pertinentes o aportar la documentación que se señale en

cada caso sobre las cuestiones que permitan finalizar las actuaciones. En este caso, el plazo a que se refiere el artículo 17.1 se entenderá ampliado por el tiempo de dilación imputable al sujeto inspeccionado, e interrumpido el plazo de tres meses al que se refiere el apartado 3 del referido artículo 17.

7. Una vez completado el expediente mediante la recepción del informe complementario del técnico habilitado o, en su caso, de las aclaraciones pertinentes efectuadas por el sujeto presuntamente responsable, o transcurrido el plazo para su emisión, el inspector de trabajo y seguridad social actuante extenderá acta de infracción si lo considera procedente o bien dispondrá el archivo del expediente de forma motivada y lo comunicará al órgano del que dependa el funcionario técnico que remitió el informe, con devolución de los antecedentes, o bien asumirá hasta su conclusión la realización de actuaciones inspectoras, conforme a sus propias facultades comprobatorias, mediante la práctica de visita al centro o lugar de trabajo afectado, o mediante comparecencia de los sujetos presuntamente responsables.

Artículo 66. Actos de obstrucción a los técnicos habilitados.

Si los técnicos habilitados a los que se refiere este título se vieran impedidos o perturbados en el ejercicio de sus funciones de comprobación, además de cumplimentar los datos identificativos establecidos en los párrafos a) y b) del artículo 64.2, así como de la fecha de la visita o de la actuación comprobatoria, en el informe que se emita se relatará sucinta y suficientemente la obstrucción padecida, y se sujetarán los plazos de informe, subsanación o ampliación y de práctica de las actas de infracción a lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 67. Duración de las actuaciones.

1. Las actuaciones de los técnicos habilitados estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Si las actuaciones comprobatorias culminaran posteriormente en la extensión por un inspector de trabajo y seguridad social de un acta de infracción por expediente administrativo basándose en el informe emitido por los técnicos habilitados a los que se refiere este título, el cómputo de los plazos previstos en el artículo 17.2, a los efectos de la extensión de dichas actas, se iniciará a partir de la fecha en que dicho técnico comprobó e hizo constar, mediante diligencia en el libro de visitas u otro documento análogo,

el incumplimiento del requerimiento previamente efectuado.

3. En aquellos supuestos en que, tras el envío del informe del técnico habilitado, el inspector actuante decida desarrollar actuaciones propias conforme a las facultades inspectoras que tiene atribuidas, se entenderá que se trata de nuevas actuaciones, y respecto de éstas se aplicarán las reglas generales sobre cómputo de los plazos establecidas en el artículo 17.2. En este caso, las comprobaciones previas efectuadas por los técnicos habilitados tendrán carácter de antecedente únicamente a los efectos de los hechos descritos en el informe.

Artículo 68. Constancia documental de las actuaciones y requerimientos realizados por los técnicos habilitados.

Los requerimientos de subsanación de los técnicos habilitados a los que se refiere este título, en el ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se formularán por escrito conforme a lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y podrán reflejarse mediante diligencia en el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o a través de un documento oficial sustitutivo, en el que quede constancia de su recepción, y contendrá los datos adecuados a su finalidad y el plazo de subsanación.

Igualmente, las visitas de comprobación de las condiciones materiales y técnicas de seguridad o salud que se realicen sin que den lugar a requerimiento, en su condición de técnicos habilitados, podrán quedar reflejadas en el citado libro de visitas. En todo caso, en las diligencias referidas junto a la identidad del funcionario actuante, se hará constar la mención "Técnico habilitado (artículo 9.2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre)".

## ARTÍCULO SEGUNDO

**Modificación del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.**

Se añade un capítulo VIII al Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, con la siguiente redacción:



## CAPÍTULO VIII

**Procedimiento sancionador derivado de la actuación previa de funcionarios técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas con competencias en ejecución de la legislación laboral, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las Ciudades de Ceuta y Melilla**

Artículo 39. Actuaciones comprobatorias de los funcionarios técnicos en prevención de riesgos laborales e inicio del procedimiento sancionador.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 9.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, según su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, los funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales, dependientes de las Comunidades Autónomas, así como los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando se trate de lugares o centros en las Ciudades de Ceuta Melilla, en el ejercicio de acciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pueden realizar actuaciones comprobatorias de las condiciones técnicas y materiales de seguridad de las empresas y centros de trabajo.

Para ello deben contar con la debida habilitación de las autoridades autonómicas competentes, conforme a lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus actuaciones comprobatorias deberán corresponderse con los planes de acción programados establecidos por la respectiva comisión territorial, conforme al artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de los funcionarios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, dicha habilitación será expedida por la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del referido Instituto.

2. Cuando los técnicos habilitados referidos en el apartado anterior, como consecuencia de las actuaciones de comprobación, hubieran extendido un requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, y en posterior visita de comprobación se deduzca la existencia de infracción por incumplimiento del requerimiento previo, lo pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante informe, en el que se recogerán los hechos comprobados, a los efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, conforme a lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. Naturaleza y contenido del acta de infracción.

1. Cuando el acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales se extienda a la vista del informe emitido como consecuencia de las actuaciones practicadas previamente por funcionarios técnicos, habilitados por las Administraciones públicas a que se refiere este capítulo, se hará en el acta expresa mención de tal circunstancia y se indicará que se actúa por expediente administrativo.

2. En este supuesto, el acta de infracción deberá reflejar el contenido del apartado 1 del artículo 14, y se harán constar los elementos suficientes de comprobación y de convicción para efectuar la propuesta sancionadora, con las siguientes particularidades:

- a. La identificación del empresario o sujeto responsable será la prevista en el apartado 1.a) del artículo 14, si bien no exigirá el reflejo del código de cuenta de cotización o del número de identificación de autónomos, al tratarse de un acta de infracción en prevención de riesgos laborales.
- b. Deberá consignarse la identificación del técnico habilitado actuante que emitió el informe con expresión de su habilitación.
- c. El relato de los hechos será el del correspondiente informe sobre éstos, conforme a la comprobación realizada por el citado técnico habilitado, y se consignarán igualmente los demás datos contenidos en el informe que tengan relevancia para la tipificación y calificación de la infracción, y de graduación de la propuesta de sanción que el inspector considere procedentes.
- d. Los medios utilizados por el funcionario técnico habilitado en su comprobación.
- e. La fecha y el contenido del requerimiento de subsanación de la infracción observada, emitido por el técnico habilitado actuante, así como la fecha en que comprobó e hizo constar documentalmente su incumplimiento.

En los supuestos en que el funcionario técnico actuante fuese objeto de obstrucción en las funciones para las que está habilitado, el acta de infracción dará cumplimiento, en lo que corresponda, a lo dispuesto en los párrafos a) y c).

Artículo 41. Valor probatorio de las actas de infracción extendidas como consecuencia de informes emitidos por funcionarios técnicos habilitados.

Las actas de infracción formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo 40 tendrán

presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en ellas que se correspondan con los que hayan sido constatados y reflejados en su informe por los funcionarios técnicos habilitados de las Administraciones públicas, salvo prueba en contrario, conforme a lo establecido en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 53.5 del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 42. Tramitación e instrucción de este tipo de expedientes sancionadores.

En la tramitación de los expedientes iniciados por las actas de infracción a que se refiere este capítulo, se seguirá la misma tramitación e instrucción de carácter general prevista en el artículo 18, con la única particularidad de que si se formularan alegaciones que afecten al relato fáctico de aquélla, el órgano competente para resolver podrá recabar informe ampliatorio del técnico habilitado que realizó las actuaciones comprobatorias, que lo emitirá en quince días.

#### **Disposición adicional única. Formación de los técnicos habilitados.**

La Administración General del Estado, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas respectivas cooperarán en el diseño e impartición de cursos específicos destinados a los técnicos habilitados por estas últimas, con especial incidencia en aspectos jurídicos relacionados con la normativa aplicable, el régimen de responsabilidades y las obligaciones de los empresarios sometidos a actuaciones de comprobación y control, las reformas operadas por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el alcance y desarrollo de las actuaciones de dichos técnicos, así como el procedimiento sancionador que puede iniciarse a consecuencia de sus actuaciones.

#### **Disposición final primera. Modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Se añade un apartado 4 al artículo 23 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, con la siguiente redacción:

“4. Dado el carácter singular de las órdenes de servicio, no serán exigibles otras actuaciones al margen del servicio encomendado. No obstante, si el

inspector apreciara, en el curso de la visita, la evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas, conforme a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

#### **Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

El presente real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo la disposición adicional única y la disposición final primera, que entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación.

Dado en Madrid, el 10 de junio de 2005.

**JUAN CARLOS R.**

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN





# Reglamento de los **SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

## **Real Decreto 39/1997**

de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27 de 31 de enero).  
Se han incorporado las modificaciones posteriores establecidas por el **REAL DECRETO 780/1998**, **REAL DECRETO 688/2005** y **REAL DECRETO. 604/2006**

Se incluyen además:

**REAL DECRETO 780/1998** en el APÉNDICE V

**REAL DECRETO 604/2006** en el APÉNDICE VI

## REAL DECRETO 39/1997

de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero).

En el presente texto se han incorporado en **cursiva las modificaciones** establecidas por:

**REAL DECRETO 780/1998**, de 30 de abril, 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 (modifica disposición final segunda y disposición adicional quinta del R.D. 39/1997). BOE nº 104 de 1 de mayo de 1998. APÉNDICE V.

**REAL DECRETO 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno (modifica el art. 22 del Reglamento de los Servicios de Prevención). BOE nº 139 de 11 de junio.

**REAL DECRETO 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (modifica los art. 1, 2, 7, 16, 19 a 21, 29 a 35 y 36 y añade el 22 bis, 31 bis, 33 bis y las disposiciones adicionales 10, 11 y 12 del reglamento aprobado por R.D. 39/1997). BOE nº 127 de 29 de mayo de 2006. APÉNDICE VI.

<b>CAPÍTULO I Disposiciones generales</b>	<b>95</b>
Artículo 1. Integración de la actividad preventiva.	95
Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos.	95
<b>CAPÍTULO II Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva</b>	<b>96</b>
<b>Sección 1ª. Evaluación de los riesgos.</b>	<b>96</b>
Artículo 3. Definición.	96
Artículo 4. Contenido general de la evaluación.	97
Artículo 5. Procedimiento.	97
Artículo 6. Revisión.	97
Artículo 7. Documentación.	98
<b>Sección 2ª. Planificación de la actividad preventiva.</b>	<b>98</b>
Artículo 8. Necesidad de la planificación.	98
Artículo 9. Contenido.	98
<b>CAPÍTULO III Organización de recursos para las actividades preventivas</b>	<b>98</b>
Artículo 10. Modalidades.	98
Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.	99
Artículo 12. Designación de trabajadores.	99
Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados.	99
Artículo 14. Servicio de prevención propio.	99
Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.	99
Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.	100
Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención.	100
Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.	100
Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.	100
Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva.	100
Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.	102
Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.	102
Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos.	102
<b>CAPÍTULO IV Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas</b>	<b>104</b>
Artículo 23. Solicitud de acreditación.	104
Artículo 24. Autoridad competente.	104
Artículo 25. Aprobación provisional.	104
Artículo 26. Acreditación.	105
Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación.	105
Artículo 28. Registro.	106

<b>CAPÍTULO V Auditorías</b>	<b>106</b>
Artículo 29. Ámbito de aplicación.	106
Artículo 30. Concepto y objetivos.	106
Artículo 31. Documentación.	107
Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas on recursos propios y ajenos.	108
Artículo 32. Requisitos.	108
Artículo 33. Autorización.	108
Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias.	108
<b>CAPÍTULO VI Funciones y niveles de cualificación</b>	<b>109</b>
Artículo 34. Clasificación de las funciones.	109
Artículo 35. Funciones de nivel básico.	109
Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.	109
Artículo 37. Funciones de nivel superior.	110
<b>CAPÍTULO VII Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud</b>	<b>111</b>
Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.	111
Artículo 39. Información sanitaria	111
Disposición adicional primera.                      Carácter básico.	111
Disposición adicional segunda.                      Integración en los servicios de prevención.	112
Disposición adicional tercera.                      Mantenimiento de la actividad preventiva.	112
Disposición adicional cuarta.                      Aplicación a las Administraciones públicas.	112
Disposición adicional quinta.                      Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.	112
Disposición adicional sexta.                      Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.	113
Disposición adicional séptima.                      Negociación colectiva.	113
Disposición adicional octava.                      Criterios de acreditación y autorización.	114
Disposición adicional novena.                      Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.	114
Disposición adicional décima.                      Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.	114
Disposición adicional undécima.                      Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.	114
Disposición adicional duodécima.                      Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.	114
Disposición transitoria primera.                      Constitución de servicio de prevención propio.	114
Disposición transitoria segunda.                      Acreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.	115
Disposición transitoria tercera.                      Acreditación de la formación.	115
Disposición transitoria cuarta.                      Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.	115
Disposición derogatoria única.                      Alcance de la derogación normativa.	115
Disposición final primera.                      Habilitación reglamentaria.	115
Disposición final segunda.                      Entrada en vigor.	115
<b>ANEXO I</b>	<b>116</b>
<b>ANEXO II</b> Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa.	<b>116</b>
<b>ANEXO III</b> Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior.	<b>117</b>
<b>ANEXO IV</b>	<b>117</b>
A. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.	
B. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.	<b>118</b>
<b>ANEXO V</b> Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.	<b>119</b>
<b>ANEXO VI</b> Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.	<b>120</b>

## APÉNDICE V

**REAL DECRETO 780/1998**

de 30 de abril, 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. BOE nº 104 de 1 de mayo.

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>	<b>121</b>
Artículo 1.	122
Artículo 2.	122
Disposición final única	123

## APÉNDICE VI

**REAL DECRETO 604/2006**

de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE nº 127 de 29 de mayo de 2006.

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b>	<b>124</b>
Artículo primero. Modificación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.	126
Artículo segundo. Modificación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.	133
Disposición adicional única. Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.	133
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación.	133
Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.	133
Disposición final segunda. Aplicación a las Administraciones públicas.	133
Disposición final tercera. Entrada en vigor.	133

## **REAL DECRETO 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.**

**Incluidas, en cursiva, las modificaciones establecidas en RD 780/1998 y RD 604/2006.**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), 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 los trabajadores 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 los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la Directiva 89/391/CEE.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al artículo 31 de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño

de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997,

DISPONGO:

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

#### ***Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa.***

*1. 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 cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

**2.** Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y 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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior 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 en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**3.** La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto. (Artículo 1, modificado por Real Decreto 604/2006)

#### **Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.**

**1.** 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 y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

**2.** El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c. 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.
- d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e. 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.

**3.** Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición. (Artículo 2, modificado por Real Decreto 604/2006)

## **CAPÍTULO II**

### **Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva**

#### **SECCIÓN 1ª. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS**

##### **Artículo 3. Definición.**

**1.** La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario 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.

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

- a. 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.

b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

#### Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

1. 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 concurren dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:

- a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. 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.

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

- a. 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.
- b. El cambio en las condiciones de trabajo.
- c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

#### Artículo 5. Procedimiento.

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios

objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. 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.

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 sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete 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:

- a. Normas UNE.
- b. 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.
- c. Normas internacionales.
- d. 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 lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

#### Artículo 6. Revisión.

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan

detectado daños a la salud de los trabajadores 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:

- a. La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
- b. Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.
- c. Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.
- d. El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente 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.

#### Artículo 7. Documentación.

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos: (Apartado modificado por Real Decreto 604/2006)

- a. La identificación del puesto de trabajo.
- b. El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c. El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d. La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

#### SECCIÓN 2ª.

#### PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

#### Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará 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.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. 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 y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. 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.

### CAPÍTULO III

#### Organización de recursos para las actividades preventivas

#### Artículo 10. Modalidades.

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.
2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una 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.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.**

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- b. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- c. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

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

#### **Artículo 12. Designación de trabajadores.**

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. 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.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.
- b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

#### **Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados.**

1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad

correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

#### **Artículo 14. Servicio de prevención propio.**

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
- c. 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 con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

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 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.

#### **Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.**

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

2. Los servicios de prevención propios deberán 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.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al 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. Asimismo 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.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

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

4. 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.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 16. Servicios de prevención ajenos.**

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre

sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b. Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- c. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concretar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.*

*Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa. (Apartado 2, modificado por Real Decreto 604/2006)*

#### **Artículo 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención.**

Podrán actuar como servicios de prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a. Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- b. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c. 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.
- d. Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- e. Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

**Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.**

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:

a. Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al 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.

b. Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

4. La autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el apartado 2.a), a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas

al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que queden suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

**Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.**

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Dichas entidades especializadas deberán 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 y contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad. (Artículo 19, modificado por Real Decreto 604/2006)

**Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva.**

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:

a. Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b. Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.

c. Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. Entre dichas actuaciones, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

(Apartado 1.c, modificado por Real Decreto 604/2006)

- d. Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
- e. Duración del concierto.
- f. Condiciones económicas del concierto.

2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

#### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición

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, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados 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.

*2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.*

*Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas. (Apartado 2, modificado por Real Decreto 604/2006)*

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

#### **Artículo 22. Actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención.**

La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicios de prevención se desarrollará en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos, teniendo en cuenta las prescripciones contenidas al respecto en la normativa específica aplicable a dichas entidades.

*Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (Párrafo añadido por Real Decreto 688/2005)*

#### **Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos.**

1. *De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:*

*a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.*

*b. Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:*

1. *Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares*

características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los artículos 8 y 9 de este real decreto.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del

requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

a. Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

b. Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en



conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a. Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d. Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e. Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f. Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Artículo 22 bis, añadido por Real Decreto 604/2006)

#### CAPITULO IV

### Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas

#### Artículo 23. Solicitud de acreditación.

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, acompañando a su petición un proyecto en el que se hagan constar los siguientes extremos:

- a. Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b. Ambito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c. Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- d. Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas, anualmente actualizada en función de la evolución del índice de precios al consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- e. Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

#### Artículo 24. Autoridad competente.

1. Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.

2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### Artículo 25. Aprobación provisional.

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad

especializada, a los fines previstos en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.

5. Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

#### **Artículo 26. Acreditación.**

1. La eficacia de la resolución estimatoria de la autoridad laboral quedará subordinada a la efectiva realización del proyecto por parte de la entidad solicitante.

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:

- a. Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b. Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.
- c. Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.
- d. Póliza de seguro contratada.
- e. Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.

2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.

3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

Cuando las entidades solicitantes cuenten con instalaciones o medios ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, la autoridad laboral competente para resolver recabará los informes referidos en el párrafo anterior a través de las respectivas autoridades competentes de dichas provincias o Comunidades Autónomas.

4. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución ratificando o rectificando la autorización provisional en el plazo de tres meses, contados desde la comunicación relativa a la realización del proyecto. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior.

Transcurridos dichos plazos sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá ratificada la autorización provisional.

Contra la resolución expresa o presunta de la autoridad laboral cabrá la interposición del recurso previsto en el apartado 5 del artículo anterior.

5. Las entidades especializadas podrán desarrollar su actividad como servicio de prevención una vez obtenida la acreditación mediante la ratificación de la autorización provisional.

#### **Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación.**

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la autoridad laboral que la concedió.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades

del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquélla, podrá extinguir la acreditación otorgada.

#### **Artículo 28. Registro.**

1. En los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios, o, en su defecto, de la Administración General del Estado, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención de conformidad con lo establecido en el capítulo V de esta disposición.

Los órganos a los que se refiere el párrafo anterior, enviarán a la Dirección General de Trabajo y Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el plazo de ocho días hábiles, copia de todo asiento practicado en sus respectivos registros.

Los registros de las Administraciones competentes en la materia estarán intercomunicados para poder disponer de toda la información que contienen.

2. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

### **CAPÍTULO V**

#### **Auditorías**

#### **Artículo 29. Ámbito de aplicación.**

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

*Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.* (Apartado 2, modificado por Real Decreto 604/2006)

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, y la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, 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 las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

#### **Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo.**

1. La auditoría es un 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.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis

sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

- a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
- d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

- a. Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
- b. Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.
- c. Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de

prevención de riesgos laborales.

d. Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá 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, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I de este real decreto, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así 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, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría. (Artículo 30, modificado por Real Decreto 604/2006)

#### **Artículo 31. Informe de auditoría.**

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- b. Identificación de la empresa auditada.
- c. Objeto y alcance de la auditoría.
- d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
- e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
- f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.

*h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

*i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.*

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará 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. (Artículo 31, modificado por Real Decreto 604/2006)

**Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos.**

1. *La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.*

2. *El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.* (Artículo 31 bis, añadido por Real Decreto 604/2006)

**Artículo 32. Requisitos.**

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. *Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.*

*Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones*

*comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:*

*a. 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.*

*b. El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.* (Apartado 2, modificado por Real Decreto 604/2006)

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

**Artículo 33. Autorización.**

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en el párrafo c) del artículo 23.

2. La autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el artículo 26 de la presente disposición y el previsto en el artículo 27 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

**Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias.**

1. *Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.*

**2.** Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

**3.** Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el artículo 5.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Artículo 33 bis, añadido por Real Decreto 604/2006)

## CAPÍTULO VI

### Funciones y niveles de cualificación

#### Artículo 34. Clasificación de las funciones.

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

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

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.

#### Artículo 35. Funciones de nivel básico.

**1.** Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

*a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.*

(Apartado 1.a, modificado por Real Decreto 604/2006)

- b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo

carácter compatibles con su grado de formación.

**d.** Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

**e.** Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

**f.** Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

**2.** Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a. Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del anexo IV citado, o
- b. Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o
- c. Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

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

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

#### Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

**1.** Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

- a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma. (Apartado 1.a, modificado por Real Decreto 604/2006)

- b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

#### Artículo 37. Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

- a. Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).
- b. La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
  - 1º. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
  - 2º. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d. La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

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

- a. Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- b. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1º. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 2º. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- 3º. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

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

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso una historia clínico-laboral, en la que además de los datos

de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

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

f. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

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

## CAPÍTULO VII

### Colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud

#### Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará 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, y 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 esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

#### Artículo 39. Información sanitaria.

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realiza la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

#### Disposición adicional primera.

##### Carácter básico.

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución.



2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

*a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución: 1, excepto las referencias al capítulo V y al artículo 36, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al capítulo III de este real decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2 y párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2, excepto el segundo párrafo; 20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.*

(Apartado 2.a, modificado por Real Decreto 604/2006)

**b.** En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

#### **Disposición adicional segunda.**

##### **Integración en los servicios de prevención.**

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los servicios médicos de empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del servicio de prevención.

#### **Disposición adicional tercera.**

##### **Mantenimiento de la actividad preventiva.**

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.

2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

aun cuando no concurren las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

#### **Disposición adicional cuarta.**

##### **Aplicación a las Administraciones públicas.**

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

#### **Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente**

1. *Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:*

*a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones*

señaladas en el artículo 36 de esta Norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.

**b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a 100 horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.**

*Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará rigiéndose por su normativa específica.*

**2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 ó 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que es facultara para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.**

*Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.*

*En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:*

**a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.**

**b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y**

**c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.**

**3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:**

**a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los anexos V ó VI de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.**

**b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y**

**c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V ó VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los artículos 36 ó 37.**

*(Disposición adicional quinta modificada por Real Decreto 780/1998)*

#### **Disposición adicional sexta.**

##### **Reconocimientos médicos previos al embarque de los trabajadores del mar.**

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

#### **Disposición adicional séptima.**

##### **Negociación colectiva.**

En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto

de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

**Disposición adicional octava.**  
**Criterios de acreditación y autorización.**

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones laboral y sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

**Disposición adicional novena.**  
**Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos.**

En materia de procedimientos administrativos, en todo lo no previsto expresamente en la presente disposición, se estará a 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 Real Decreto 1778/1994, de 5 de agosto, por el que se adecuan a dicha Ley las normas reguladoras de los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones.

**Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.**

*En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997.*

(Disposición adicional décima, añadida por Real Decreto 604/2006)

**Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.**

A efectos de lo previsto en el artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente real decreto.

**Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

*1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I de este real decreto, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:*

- a. Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.*
- b. Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- c. Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.*

*2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este real decreto.*

(Disposición adicional duodécima, añadida por Real Decreto 604/2006)

**Disposición transitoria primera.**  
**Constitución de servicio de prevención propio.**

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1.000 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos a) y b) del artículo 14, deberán estar en

funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el anexo I que lo harán el 1 de enero de 1998.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, las actividades preventivas en las empresas citadas deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo 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.

#### **Disposición transitoria segunda.**

##### **Accreditación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que al amparo de la autorización contenida en la disposición transitoria segunda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollen las funciones correspondientes a los servicios de prevención en relación con sus empresas asociadas, les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 a 27 de esta Norma en materia de acreditación y requisitos.

#### **Disposición transitoria tercera.**

##### **Accreditación de la formación.**

En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.

La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los anexos V ó VI de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.

#### **Disposición transitoria cuarta.**

##### **Aplicación transitoria de los criterios de gestión de la prevención de riesgos laborales en hospitales y centros sanitarios públicos.**

En tanto se desarrolla lo previsto en la disposición adicional cuarta "Aplicación a las Administraciones públicas", la prevención de riesgos laborales en

los hospitales y centros sanitarios públicos seguirá gestionándose con arreglo a los criterios y procedimientos hasta ahora vigentes, de modo que queden garantizadas las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las demás actividades de prevención a que se refiere el presente Reglamento. A estos efectos, se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

#### **Disposición derogatoria única.**

##### **Alcance de la derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médicos de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959, por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

#### **Disposición final primera.**

##### **Habilitación reglamentaria.**

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto.

#### **Disposición final segunda.**

##### **Entrada en vigor.**

*El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del apartado 2 de los artículos 35, 36 y 37 del Capítulo VI que lo harán a los 12 meses.*

Dado en Madrid, a 17 de enero de 1997.

**JUAN CARLOS R.**

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA



**ANEXO III****Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior.**

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

**ANEXO IV****A. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.****I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo:**

- a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - b. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
- Total horas: 10.**

**II. Riesgos generales y su prevención.**

- a. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
  - b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
  - c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
  - d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
  - e. Planes de emergencia y evacuación.
  - f. El control de la salud de los trabajadores.
- Total horas: 25.**

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

**Total horas: 5.**

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

- a. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
  - b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
  - c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Total horas: 5.**

**V. Primeros auxilios.**

**Total horas: 5.**

**B. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.****I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.**

- a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - b. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
- Total horas: 7.**

**II. Riesgos generales y su prevención.**

- a. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
  - b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
  - c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
  - d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
  - e. Planes de emergencia y evacuación.
  - f. El control de la salud de los trabajadores.
- Total horas: 12.**

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

Total horas: 5.

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

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

Total horas: 4.

### V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

## ANEXO V

### Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

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

- a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
  - b. Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - c. Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
  - d. Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.
- Total horas: 20.

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

##### 1º. Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:

Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

- a. Máquinas.
- b. Equipos, instalaciones y herramientas.
- c. Lugares y espacios de trabajo.
- d. Manipulación, almacenamiento y transporte.
- e. Electricidad.
- f. Incendios.
- g. Productos químicos.
- h. Residuos tóxicos y peligrosos.
- i. Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
- j. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

##### 2º. Riesgos relacionados con el medio-ambiente de trabajo:

- 1ª. Agentes físicos.
  - a. Ruido.
  - b. Vibraciones.
  - c. Ambiente térmico.
  - d. Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
  - e. Otros agentes físicos.

2ª. Agentes químicos.

3ª. Agentes biológicos.

4ª. Identificación, análisis y evaluación general metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5ª. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

##### 3º. Otros riesgos:

- a. Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
- b. Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.
- c. Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.
- d. Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170.

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

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

Total horas: 40.

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

##### Promoción de la prevención.

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

Total horas: 20.

#### V. Organización y gestión de la prevención.

1º. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2º. Organización de la prevención dentro de la empresa:

- a. Prevención integrada.
- b. Modelos organizativos.

3º. Principios básicos de gestión de la prevención:

- a. Objetivos y prioridades.
  - b. Asignación de responsabilidades.
  - c. Plan de prevención.
- 4º. Documentación.
- 5º. Actuación en caso de emergencia:
- a. Planes de emergencia y evacuación.
  - b. Primeros auxilios.

**Total horas: 50.**

## ANEXO VI

### Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

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

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

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

#### I. PARTE COMÚN.

##### 1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

- a. Condiciones de trabajo y salud.
  - b. Riesgos.
  - c. Daños derivados del trabajo.
  - d. Prevención y protección.
  - e. Bases estadísticas aplicadas a la prevención.
- Total horas: 20.**

##### 2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

###### 1º. Seguridad en el trabajo:

- a. Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
- b. Accidentes de trabajo.
- c. Investigación de accidentes como técnica preventiva.
- d. Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
- e. Norma y señalización en seguridad.
- f. Protección colectiva e individual.

- g. Análisis estadístico de accidentes.
  - h. Planes de emergencia y autoprotección.
  - i. Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
  - j. Residuos tóxicos y peligrosos.
  - k. Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
  - l. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
- Total horas: 70.**

###### 2º. Higiene industrial:

- a. Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
  - b. Agentes químicos. Toxicología laboral.
  - c. Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
  - d. Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
  - e. Normativa legal específica.
  - f. Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
  - g. Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.
- Total horas: 70.**

###### 3º. Medicina del trabajo:

- a. Conceptos básicos, objetivos y funciones.
  - b. Patologías de origen laboral.
  - c. Vigilancia de la salud.
  - d. Promoción de la salud en la empresa.
  - e. Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
  - f. Planificación e información sanitaria.
  - g. Socorrismo y primeros auxilios.
- Total horas: 20.**

###### 4º. Ergonomía y psicología aplicada:

- a. Ergonomía: conceptos y objetivos.
  - b. Condiciones ambientales en ergonomía.
  - c. Concepción y diseño del puesto de trabajo.
  - d. Carga física de trabajo.
  - e. Carga mental de trabajo.
  - f. Factores de naturaleza psicosocial.
  - g. Estructura de la organización.
  - h. Características de la empresa, del puesto e individuales.
  - i. Estrés y otros problemas psicosociales.
  - j. Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
  - k. Intervención psicosocial.
- Total horas: 40.**



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

#### 1º. Formación:

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

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

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

**Total horas: 30.**

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

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

**Total horas: 40.**

### 5. Técnicas afines.

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

**Total horas: 20.**

### 6. Ámbito jurídico de la prevención.

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

**Total horas: 40.**

## II. ESPECIALIZACIÓN OPTATIVA.

**A. Área de Seguridad en el Trabajo:** Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.

**B. Área de Higiene Industrial:** Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como

profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.

**C. Área de Ergonomía y Psicología aplicada:** Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.

## APÉNDICE V

**REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, 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. BOE nº 104 de 1 de mayo de 1998.**

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, vino a desarrollar los aspectos específicos previstos en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), se ha procedido a la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores 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 los integrantes de dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

En el citado Real Decreto, la idoneidad de la actividad preventiva que ha de realizar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en dicha disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, dicho Real Decreto establece la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Ante la inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, se contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

Con el fin de concretar las condiciones mínimas que han de reunir las personas o entidades para que puedan cumplir adecuadamente sus funciones, manteniendo un equilibrio entre garantías y medios mínimos para impulsar su aparición en el mercado de trabajo, se dictó por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales la Orden de 27 de

junio de 1997, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997 en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo transcurrido entre la publicación el 31 de enero de 1997 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y la entrada en vigor el 5 de julio de 1997 de la citada Orden de 27 de junio de 1997, acortó el tiempo disponible para realizar sus proyectos formativos por las entidades públicas o privadas interesadas en el desarrollo y certificación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, una vez autorizadas por las autoridades laborales competentes, estando la mayoría de las mismas en pleno período de impartición de la formación.

Ello ha repercutido en la operatividad real de los servicios de prevención, tanto los propios constituidos por las empresas como los ajenos a desarrollar por entidades especializadas acreditadas, y de las entidades interesadas en realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, al no poder contar con profesionales que tuvieran certificada la formación mínima necesaria para poder ejercer las funciones correspondientes a los niveles medio y superior considerados en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. En todos estos supuestos, se ha podido comprobar que la aparición en el mercado de trabajo de profesionales con la acreditación requerida no cubre de manera apreciable las necesidades existentes en el momento de cumplirse los citados plazos. No ocurre lo mismo con el artículo 35 de la citada disposición dado que el desarrollo de la formación correspondiente a las funciones del nivel básico no está condicionado a una previa autorización de la entidad formativa por parte de la autoridad laboral.

Por otra parte, si bien la disposición adicional quinta del Real Decreto 39/1997, permite la continuación del desempeño de las funciones de la actividad preventiva del nivel intermedio y superior, según el caso, que vinieran desarrollando en su empresa, a aquellos profesionales que reúnen los requisitos señalados en la misma disposición, pero siempre que se circunscriban a la actividad de dicha empresa, lo que impediría a tales profesionales seguir desarrollando las actividades preventivas para las que tienen capacidad y autorización fuera de tal empresa.

Además, se ha podido constatar la existencia de profesionales, en los ámbitos de la actividad pública y

privada, con un nivel de conocimientos y experiencia en el ejercicio de funciones de prevención de riesgos laborales equivalente, adquiridos en el ejercicio de su profesión y con inclusión de la labor docente que, sin embargo, tienen dificultades en la demostración de esos conocimientos. En relación a este planteamiento, el presente Real Decreto permite el reconocimiento de tales profesionales por la autoridad laboral competente mediante la correspondiente certificación que, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, les habilitará para el ejercicio de las funciones de la actividad preventiva correspondientes al nivel intermedio y superior, en los términos señalados en esta disposición.

Todo lo expuesto obliga a modificar los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y aconseja que se complete con lo dispuesto en este Real Decreto sobre el reconocimiento y acreditación de los profesionales que han venido desarrollando determinadas funciones de prevención de riesgos laborales.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de abril de 1998, dispongo:

#### **Artículo 1.**

Se modifica la disposición final segunda del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que quedará redactada en los siguientes términos:

“Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, a excepción del apartado 2 del artículo 35, que lo hará a los doce meses, y de los apartados 2 de los artículos 36 y 37, que lo harán el 31 de diciembre de 1998”.

#### **Artículo 2.**

Se modifica la disposición adicional quinta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que quedará redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional quinta.

Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta

norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

- a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el artículo 36 de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones públicas. En el caso de las funciones contempladas en el artículo 37 la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.
- b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sanitario, que continuará regíendose por su normativa específica.

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los artículos 36 ó 37 de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los artículos 36 y 37, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.

b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y

c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.

3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:

a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los anexos V ó VI de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y

c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los anexos V ó VI de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los artículos 36 ó 37”.

#### **Disposición final única.**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

## APÉNDICE VI

**REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE nº 127 de 29 de mayo de 2006.**

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tras constatar el ingente esfuerzo realizado por los poderes públicos, Estado y comunidades autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales desde la vigencia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como que dicho esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención, vino a paliar los problemas e insuficiencias detectados en su aplicación práctica y que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados.

Entre dichos problemas se detecta una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

Dicha ley acomete un conjunto de medidas destinadas a superar tales problemas e insuficiencias, sobre la base de las propuestas acordadas el 30 de diciembre de 2002 en el marco del diálogo social, que posteriormente fueron refrendadas por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 29 de enero de 2003.

Entre las distintas medidas que incorpora la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, dentro del objetivo general de combatir de manera activa la siniestralidad laboral, se incluyen las dirigidas a reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, tales como la reforma de los artículos 14, 16, 23 y 31, en los que se subraya el carácter instrumental de dicha integración y su desarrollo a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, en su caso, con el asesoramiento y apoyo de los servicios de prevención y contando con los adecuados instrumentos de participación de los trabajadores y sus representantes.

Otra de las medidas incluidas en la reforma, con el mismo objetivo general, es la instauración de la presencia de

recursos preventivos del empresario, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, como medida reservada a aquellos casos en los que la experiencia acumulada evidencia la concentración de mayor siniestralidad.

Finalmente, destacan las medidas incluidas para reforzar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y combatir el cumplimiento meramente formal o documental de estas obligaciones, estableciéndose nuevas redacciones de los tipos infractores contenidos en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, precisando que las obligaciones preventivas habrán de cumplirse con el alcance y contenidos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, y acomodándose su regulación a los nuevos perfiles de las obligaciones de los distintos sujetos responsables que se establecen con las modificaciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La efectividad de los tres tipos de medidas expuestas queda condicionada a su desarrollo reglamentario, que se culmina precisamente con este real decreto, tras el desarrollo ya producido respecto de otras medidas incluidas en la reforma, como las relacionadas con la coordinación de actividades empresariales y el refuerzo y colaboración en las funciones de vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, en el Acuerdo de 30 de diciembre de 2002, junto a las medidas instrumentadas a través de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre entre las medidas normativas a promover para favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, se incluía la modificación del capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención para mejorar la eficacia del sistema preventivo a través de determinadas reformas en las auditorías de prevención, que precisen el alcance, la metodología y el contenido del informe sobre los resultados de la auditoría y las obligaciones para el empresario que se derivan de ésta.

Pues bien, en razón de lo anteriormente expuesto se aprueba este real decreto, que consta de dos artículos, una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales. En él se aborda la reforma del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, al tiempo que se adapta a ella a través de su artículo segundo, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en materia de presencia de recursos preventivos.

En primer término, se procede a la adaptación de la regulación contenida en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre la integración de la actividad preventiva en la empresa y el Plan de prevención de riesgos laborales, en desarrollo de la nueva redacción de los artículos 14.2, y 16.1 y 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, clarificando y destacando la necesidad de que la actividad preventiva en el seno de la empresa debe integrarse dentro de su sistema general de gestión, precisándose el ámbito al que se extiende dicha integración, y el instrumento que ha de servir para ello, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

A este respecto, con el fin de reforzar la finalidad perseguida por la indicada reforma legislativa, se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de contribuir a dicha integración y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y la organización preventiva.

Por otra parte, se procede al desarrollo de las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la naturaleza y contenido mínimo del plan de prevención de riesgos laborales.

Y con el mismo objetivo de precisar y asegurar una auténtica integración de la actividad preventiva en el seno de la empresa, se aborda la modificación de algunos aspectos relacionados con las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención, dando una nueva redacción al artículo 19 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificando parcialmente la redacción de su artículo 20.

En segundo término, se desarrolla la presencia de recursos preventivos que regula el nuevo artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la introducción de un nuevo artículo 22 bis en el Reglamento de los Servicios de Prevención, fundamentalmente para establecer las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que, como uno de los supuestos que determinan dicha presencia, requiere de tal desarrollo. A tal efecto, se recoge una relación de actividades o trabajos en los que estadísticamente se concentran los mayores índices de siniestralidad, lo que fundamenta en definitiva la

obligatoriedad de la aplicación de una medida de tal naturaleza, y ello sin perjuicio de que se establezca la aplicabilidad propia de otras reglamentaciones que contemplan disposiciones específicas para determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos que se relacionan de modo no exhaustivo en el nuevo artículo 22.8 bis que se introduce en el reglamento, y que han de regirse por dicha reglamentación que contiene niveles de garantía que hacen innecesario en tales casos el recurso a la presencia regulada en este artículo.

En tercer lugar, se procede a una amplia reforma del capítulo V del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención relativo a las auditorías. La principal novedad de la regulación es la relativa a la auditoría externa, en los supuestos de sistemas de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos, así como el desarrollo del concepto, el contenido, la metodología y los plazos de realización de la auditoría. También como novedad, se precisa el momento de realización de la primera auditoría; se acorta en un año el período para la repetición de la auditoría que pasa de cinco a cuatro años, y se reduce a dos años para las empresas con actividades del Anexo I del reglamento.

Igualmente se regula la consulta con los trabajadores y sus representantes en esta materia, y se precisa además el régimen de incompatibilidades. Finalmente, se regulan por primera vez las auditorías voluntarias, mediante la introducción de un nuevo artículo 33 bis en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Por último, se procede al desarrollo reglamentario de las actividades peligrosas a otros efectos, tanto para las obligaciones sustantivas de coordinación de actividades previstas en el artículo 13 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, como para la aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, respecto de determinadas infracciones tipificadas en el artículo 13, apartados 7, 8.a) y 8.b), de dicha ley, todas ellas de naturaleza claramente diferente entre sí y respecto a las obligaciones relativas a la presencia de recursos preventivos, tanto en cuanto a su distinto objeto, como en cuanto a sus diferentes consecuencias.

Por ello, después de diferenciar la consideración de actividades peligrosas, por una parte, a efectos de presencia de recursos preventivos y, por otra, a efectos de coordinación de actividades empresariales, se establece la lógica concordancia entre los tipos sancionadores correspondientes a cada una de dichas obligaciones sustantivas. No obstante, en relación con los tipos infractores sobre coordinación de actividades

empresariales, aun partiendo de la relación de actividades contenida en el Anexo I del propio Reglamento de los Servicios de Prevención, se establece la consideración de actividad peligrosa cuando junto a dichas actividades concurra alguna de las tres circunstancias que se especifican y que vienen a fundamentar, en definitiva, una calificación de los incumplimientos de mayor gravedad.

Este real decreto se dicta de conformidad con el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 19 de mayo de 2006,

#### D I S P O N G O:

#### **Artículo primero. Modificación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.**

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, queda modificado como sigue:

**Uno.** El artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa.

1. 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 cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la

prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y 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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior 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 en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.”

**Dos.** El artículo 2 queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.

1. 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 y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c. 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.

d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e. 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.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.”

**Tres.** El párrafo primero del artículo 7 queda redactado de la siguiente manera:

“En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:”

**Cuatro.** El apartado 2 del artículo 16 se modifica como sigue:

“2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener

en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.”

**Cinco.** El artículo 19 queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 19. Funciones de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención.

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

2. Dichas entidades especializadas deberán 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 y contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.”

**Seis.** El párrafo c) del apartado 1 del artículo 20 queda modificado de la siguiente manera:

“c. Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. Entre dichas actuaciones, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.”

**Siete.** El apartado 2 del artículo 21 queda redactado como sigue:



“2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.”

**Ocho.** Se introduce un nuevo artículo 22 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos.

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b. Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1º. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2º. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3º. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador

no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4º. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5º. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los artículos 8 y 9 de este real decreto.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el

empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

**4.** La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

**5.** Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- a.** Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- b.** Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

**6.** Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

**7.** La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el

empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

**8.** Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a.** Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b.** Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c.** Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d.** Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e.** Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f.** Trabajos con riesgos eléctricos.

**9.** Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

**10.** La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

**Nueve.** El apartado 2 del artículo 29 queda redactado de la siguiente manera:

“**2.** Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.”

**Diez.** El artículo 30 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo.

1. La auditoría es un 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.

2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

- a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
- d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los

cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

- a. Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
- b. Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.
- c. Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d. Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá 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, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I de este real decreto, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así 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, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la

realización de la auditoría según lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría.”

**Once.** El artículo 31 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 31. Informe de auditoría.

1. Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- b. Identificación de la empresa auditada.
- c. Objeto y alcance de la auditoría.
- d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
- e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
- f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
- h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

4. La empresa adoptará 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.”

**Doce.** Se introduce un nuevo artículo 31 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos.

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.”

**Trece.** El apartado 2 del artículo 32 queda redactado del siguiente modo:

“2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

- a. 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.
- b. El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.”

**Catorce.** Se introduce un nuevo artículo 33 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias.

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.

3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el artículo 5.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

**Quince.** El párrafo a) del apartado 1 del artículo 35 queda redactado de la siguiente manera:

“a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.”

**Dieciséis.** El párrafo a) del apartado 1 del artículo 36 queda redactado de la siguiente manera:

“a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.”

**Diecisiete.** El párrafo a) del apartado 2 de la disposición adicional primera queda redactado de la siguiente forma:

“a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución: 1, excepto las referencias al capítulo V y al artículo 36, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al capítulo III de este real decreto; 2; 3; 4, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12, apartados 1 y 2, excepto el párrafo a); 13, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; 15, apartados 1, 2 y párrafo primero, 3 y 4; 16, apartado 2, excepto el segundo párrafo; 20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.”

**Dieciocho.** Se introduce una nueva disposición adicional décima, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.  
En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista

prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997.”

**Diecinueve.** Se introduce una nueva disposición adicional undécima, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales.”

A efectos de lo previsto en el artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente real decreto.”

**Veinte.** Se introduce una nueva disposición adicional duodécima, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I de este real decreto, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

- a. Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- b. Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c. Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este real decreto.”

**Artículo segundo. Modificación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.**

Se introduce una disposición adicional única en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional única. Presencia de recursos preventivos en obras de construcción.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará a las obras de construcción reguladas en este real decreto, con las siguientes especialidades:

- a. El plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
- b. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si éstas no hubieran sido aún subsanadas.
- c. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación del plan de seguridad y salud en los términos previstos en el artículo 7.4 de este real decreto.”

**Disposición adicional única. Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.**

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real

Decreto 39/1997, de 17 de enero, elaborará y mantendrá actualizada una Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

Dicha guía deberá proporcionar información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

**Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente real decreto.

**Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.**

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.

**Disposición final segunda. Aplicación a las Administraciones públicas.**

Las modificaciones introducidas en este real decreto se adaptarán al ámbito de las Administraciones públicas a través de la normativa específica a la que se refiere la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en las materias indicadas en dicha disposición.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

El presente real decreto entrará en vigor al mes de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, salvo lo dispuesto en el apartado dos del artículo primero, que lo hará a los tres meses de dicha publicación.

Dado en Madrid, el 19 de mayo de 2006.

**JUAN CARLOS R**

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN



A large, light gray, stylized graphic of a hand with fingers spread, holding a leaf-like shape in the palm. The hand is positioned in the center of the page, with the fingers pointing upwards and the palm facing downwards. The leaf is a simple, stylized shape with a central vein and two smaller veins branching out. The background is a solid light gray color.

# Guía técnica

para la integración de la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
en el sistema general de gestión de la empresa.



## GUÍA TÉCNICA

para la integración de la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en el sistema general de gestión de la empresa.

<b>Presentación</b>	<b>137</b>
<b>0. INTRODUCCIÓN</b>	<b>139</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN</b>	<b>140</b>
<b>2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS</b>	<b>141</b>
2.1 Base legal.	141
2.2 Integración de la prevención en una actividad.	142
2.3 Integración de la prevención en el Sistema de gestión de la empresa.	142
2.4 Necesidad de integración de la prevención.	143
2.5 Grado y "grado mínimo" de integración de la prevención.	143
2.6 Resumen.	144
<b>3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN</b>	<b>145</b>
3.1 Papel del Servicio de prevención en relación con la integración.	145
3.2 Colaboración del Servicio de prevención con las unidades organizativas.	145
3.3 Integración de la prevención y "recursos propios".	146
3.4 Valoración de la efectividad de la integración.	147
3.5 Resumen.	147
<b>4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN</b>	<b>148</b>
4.1 Introducción.	148
4.2 Integración de la prevención en la Dirección de la empresa.	148
4.3 Integración de la prevención y consulta a los trabajadores.	149
4.4 Integración de la prevención en las actividades potencialmente peligrosas.	150
4.5 Integración en el mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos.	150
4.6 Integración de la prevención en la "gestión de los cambios".	152
4.6.1 Integración en la adquisición de productos.	153
4.6.2 Integración en la contratación de personal o cambio de puesto.	155
4.6.3 Integración en la contratación de obras o servicios.	157
4.7 Resumen.	159
<b>5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>159</b>
5.1 Concepto y descripción del Sistema de prevención de una empresa.	159
5.2 Requisitos aplicables a un Sistema de prevención.	160
5.3 Ciclo de actuación y eficacia de un Sistema de prevención.	161
5.4 Sistemas normalizados de gestión de la prevención.	162
5.5 Resumen.	163
<b>6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>163</b>
6.1 Concepto y fases de un Plan de prevención.	163
6.2 Comentarios al artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.	164
6.3 Resumen.	168
<b>7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS</b>	<b>170</b>
7.1 Introducción.	170
7.2 Influencia del tamaño y riesgos de la empresa en el Plan de prevención.	170
7.3 Integración de la prevención en la pequeña empresa.	171
7.4 Integración, eficacia y eficiencia preventiva.	171
7.5 Ejemplo de aplicación: Plan de prevención de una mercería.	172
7.6 Resumen.	174
ANEXO: Ordenación de los requisitos aplicables a un Sistema de prevención.	175

## PRESENTACIÓN

En el ámbito preventivo existe desde hace muchos años un reconocimiento generalizado acerca de la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva. En él se apoyó el legislador al establecer en el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención que *“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones...”*. Sin duda confiaba en que ello promovería un cambio de visión empresarial que permitiera considerar, en relación con cualquier acción o decisión, no sólo sus consecuencias productivas sino también las preventivas. La integración propuesta está en línea con la necesidad de conocer y controlar todos los factores que influyen en el funcionamiento de una organización; los riesgos laborales provocan sufrimientos, pérdidas económicas y alteraciones del proceso productivo y la necesidad de eliminarlos o controlarlos debería derivar no sólo de la obligación legal de hacerlo, sino de la voluntad de optimizar la eficacia de la gestión empresarial.

La respuesta a esa iniciativa legal no fue la esperada y actualmente dicha integración es menos frecuente de lo deseable, lo que probablemente es debido, en gran medida, a la lentitud con la que la “cultura preventiva” se introduce en determinados colectivos y en la sociedad en general. Dada la trascendencia del problema, se optó por “acelerar el proceso” estableciéndose la obligación de “integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa” tal como recoge, tras la modificación de la Ley de Prevención, el artículo 16.1 de la misma. Con ello se define claramente dónde debe gestionarse la prevención, se dificulta la transferencia de la responsabilidad al Servicio de prevención (a los especialistas) y, colateralmente, el recurso abusivo a la externalización de la prevención y el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas.

En este contexto, el mandato legal que recibe el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de elaborar una Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa adquiere una importancia especial, ya que se convierte en un instrumento fundamental -aunque no tenga carácter vinculante- no sólo para dar a conocer la necesidad y los conceptos básicos sobre la integración, sino también para proporcionar orientaciones prácticas que faciliten la consecución de este objetivo.

Para el diseño de la Guía han tenido que tomarse diversas decisiones, algunas de ellas potencialmente problemáticas por afectar a sus contenidos o a la adaptación a sus

destinatarios. En cuanto a sus contenidos, debe tenerse en cuenta que esta Guía es radicalmente distinta a las restantes Guías Técnicas del INSHT, que se limitan a explicar, artículo por artículo y párrafo a párrafo, el real decreto sobre el que tratan. Por el contrario, la presente es una Guía “abierta”, sin guión prefijado, que debe desarrollar un concepto fundamental: la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

La “integración de la prevención” es un concepto que engloba o está conectado con otros conceptos diversos. Algunos de dichos conceptos, utilizados tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), no están explícitamente definidos o relacionados en la norma, a pesar de la relevancia que tienen en el contexto de la misma. Es lo que ocurre, por ejemplo, con la propia “integración de la prevención”, con el “Sistema de prevención” o con la relación entre éste y el “Plan de prevención”. Aunque el significado o las relaciones entre estos conceptos puedan intuirse con relativa facilidad, resulta conveniente aclararlos, deslindarlos y correlacionarlos, y hacerlo, en la medida de lo posible, en el marco de una estructura lógica en la que todos queden encuadrados. Éste es uno de los objetivos que ha orientado la elaboración de la presente Guía, aunque ello haya supuesto un cierto incremento de su extensión, más que de su complejidad. La necesidad de hacerlo así se pone de manifiesto si se analiza, por ejemplo, el artículo 30.2.d del RSP que establece que la auditoría debe “valorar la *integración de la prevención* mediante la implantación y aplicación del *plan de prevención* y valorar la eficacia del *sistema de prevención...*”, en el que los tres conceptos indicados se incluyen en un mismo apartado.

En cuanto a la adaptación de la Guía a sus destinatarios, el problema que se plantea deriva de la diversidad de éstos y, en particular, de sus distintos conocimientos y necesidades en la materia. Entre los destinatarios deben destacarse dos colectivos, por su especial implicación en la integración de la prevención: los técnicos y gestores de los Servicios de prevención, y el “personal de la empresa” (directivos, mandos y trabajadores).

La actuación correcta de los técnicos y, en particular, de los responsables de Servicios de prevención es condición necesaria -aunque no suficiente- para la integración de la prevención en la empresa. Conforme a lo establecido en la LPRL y el RSP, la función de los Servicios de prevención no se limita a la realización de actividades especializadas; es tanto o más importante su papel como asesores del empresario y de los trabajadores, en especial, para promover, apoyar y valorar la integración de la prevención

en el sistema de gestión de la empresa. Por ello se considera que este colectivo -técnicos y gestores de los Servicios de prevención- es un destinatario básico de la presente Guía (y no sólo del capítulo de la misma que trata del papel de los Servicios de prevención en relación con la integración), porque son ellos los que deben asesorar a la empresa en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención que permita la integración de la prevención en la empresa.

La obligación de integrar la prevención recae en el empresario. Al diseñar el sistema de gestión de la empresa debe asignar funciones preventivas a sus directivos y mandos. Además, los trabajadores, a través de los delegados de prevención, tienen el derecho a ser consultados sobre la forma de integrar la prevención y el deber de contribuir a ella. Por eso, todos son destinatarios centrales de esta Guía y para todos ellos son de especial interés los capítulos de la misma que presentan los conceptos básicos sobre la integración y proporcionan orientaciones prácticas para llevarla a cabo. Podría aducirse que los contenidos y el lenguaje utilizados son excesivamente técnicos, en particular cuando se trate del personal de las pymes (a las que se destina un capítulo específico), las cuales no suelen disponer de asesoramiento especializado "interno". Este problema resulta difícil de evitar teniendo en cuenta los otros destinatarios de la Guía y las necesarias limitaciones en cuanto a su extensión, pero debe tenerse en cuenta que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) contempla la elaboración por el INSHT de una Guía referida específicamente a la aplicación de la normativa de prevención a las pymes que podrá complementar a la presente Guía facilitando la comprensión y aplicación práctica del concepto de integración.

Ángel Rubio Ruiz  
DIRECTOR DEL INSHT

## 0. INTRODUCCIÓN

La disposición adicional única del RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaborará y mantendrá actualizada una **guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa**. La presente Guía se desarrolla en cumplimiento de este mandato legal y de conformidad con el mismo debe "Proporcionar información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, de las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención".

El antecedente principal de esta Guía lo constituyen las "*Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*", elaboradas por el INSHT y publicadas en 2004 previa consulta con los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas; buena parte del contenido de dichas "Orientaciones", con las oportunas adaptaciones, se incorpora a la presente Guía. Otros dos "documentos de orientación" del INSHT han sido utilizados en la elaboración de la Guía, ya que son claros antecedentes de algunas de las principales modificaciones introducidas por el RD 604/2006 en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Se trata, por un lado, del documento "*Bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos*", en el que ya se adelantaba la necesidad de que los Servicios de prevención tuvieran un papel activo en relación con la integración y, por otro lado, del documento "Criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención", en el que se estructuraban los requisitos aplicables a un Sistema de prevención, facilitando su análisis.

La Guía comienza introduciendo conceptos básicos sobre los **sistemas de gestión** y sobre la **integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa**, aborda el **papel del Servicio de prevención** en relación con la integración, da **orientaciones prácticas para facilitar la integración**, trata del **Sistema de prevención** de riesgos laborales, del **Plan de prevención** de riesgos laborales y de su interrelación y, finalmente, efectúa **consideraciones específicas para las pymes y microempresas**. Cada uno de los temas subrayados constituye un capítulo de esta Guía, como

puede observarse en el índice de la misma, que ha sido ampliamente desarrollado para facilitar la identificación y acceso a los distintos y numerosos conceptos abordados. A su vez, cada capítulo acaba con un "cuadro-resumen" en el que se sintetizan los contenidos del mismo. La Guía finaliza con un Anexo en el que se ordenan los requisitos aplicables a un Sistema de prevención.

### Nota:

En los recuadros en color se incluye el texto del Reglamento de los Servicios de Prevención.

## 1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Puesto que esta Guía trata de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, parece lógico comenzarla introduciendo algunos conceptos básicos sobre sistemas de gestión.

- Para alcanzar un *objetivo* es necesario realizar determinadas *actividades* y para ello es preciso, a su vez, diseñar e implantar/construir un *sistema* capaz de desarrollarlas. Si la actividad a desarrollar es muy sencilla, el sistema también lo será y puede no merecer siquiera el apelativo de tal. Un **sistema** puede definirse como un conjunto de elementos (*medios o recursos*) que actúan y se interrelacionan para la consecución de un objetivo. Cada elemento tiene definidas sus relaciones con los elementos restantes (es decir, su posición en la *estructura organizativa*) y sus *funciones*, las cuales se desarrollan a través de una o varias *actividades*. Si las actividades son numerosas y complejas, la utilización del concepto de sistema y su establecimiento de forma explícita y formalizada resulta fundamental (“Sistema de la Seguridad Social”, “Sistema sanitario”, etc.). Obsérvese que el concepto de sistema no se aplica sólo a las organizaciones; así, por ejemplo, un avión es un sistema cuyo objetivo es el de facilitar el transporte de mercancías o pasajeros, cuya actividad es “volar” y que dispone de un conjunto de elementos -encabezados por el piloto- que tienen distintas funciones y actúan armónicamente.

- **Gestionar** correctamente una actividad significa *planificarla, organizarla y controlar* su ejecución para alcanzar el objetivo deseado (utilizando eficientemente los recursos disponibles)<sup>1</sup>. Se entiende como **procedimiento** (escrito o no<sup>2</sup>) la forma especificada de realización de una actividad<sup>3</sup>. Tiene que incluir, como mínimo, *qué* debe realizarse y *cómo* debe hacerse (el método de realización<sup>4</sup>). Conviene especificar, además, su objetivo y (si pueden determinarse) otras precisiones relativas a su planificación (*cuándo* tiene que realizarse<sup>5</sup>) y organización (*quién* debe hacerla<sup>6</sup>). Por último, deben incluirse, cuando proceda, los datos o resultados de la actividad que tienen que registrarse. Para facilitar su gestión, las múltiples actividades que componen una actividad compleja pueden agruparse en **procesos**<sup>7</sup> convergentes o concatenados. Es importante resaltar que

lo anterior no es más que la formalización conceptual de la manera normal de actuar para conseguir un objetivo. Si se tratase, por ejemplo, del avituallamiento periódico de la unidad familiar los procesos involucrados podrían ser: “desplazamiento al/del supermercado”, “compra” y “almacenamiento”, y para cualquiera de estos procesos o actividades debe tenerse claro qué va a hacerse, cómo y cuándo se hará y quiénes van a intervenir.

- Toda empresa tiene un objetivo (por ejemplo, la obtención de beneficios) y desarrolla una actividad para lograrlo (por ejemplo, la producción y venta de un bien). El sistema constituido para gestionar esta actividad (normalmente compleja) se denomina **sistema de gestión de la empresa**. Cada unidad del Sistema tiene definidas sus funciones (las actividades concretas en cuya gestión interviene y su papel en dicha gestión). El responsable de una unidad *dirige* (da órdenes y directrices) a sus inferiores jerárquicos y *controla* su actuación ateniéndose, a su vez, a las órdenes y directrices de sus superiores jerárquicos y al procedimiento establecido para la realización de las actividades gestionadas. El grado de “formalización” del sistema (la medida en que la estructura organizativa, las funciones y los procedimientos están definidos y documentados) es una decisión que toma libremente el empresario (salvo cuando la legislación exija algún tipo de documentación). La formalización puede contribuir, pero no asegura la eficacia de un sistema.

- En general, se entiende como sistema de gestión “normalizado” el que cumple los requisitos establecidos en una norma. Entre éstos, los **sistemas de gestión de la calidad** que siguen las normas ISO 9000 son los más conocidos e implantados<sup>1</sup>. El sistema de gestión de la calidad no es el sistema de gestión de la empresa; es la parte de éste encargada de controlar y mejorar la calidad de sus productos. Por ello, en principio, puede coexistir con otros “subsistemas de gestión”. De hecho, a la vista del éxito de los sistemas de calidad, se han desarrollado (con estructuras similares) los sistemas normalizados de gestión medioambiental (basados en las normas ISO 14000) y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (a los que se hará referencia en otro apartado de esta Guía). La coexistencia de los sistemas de calidad con los de seguridad y salud en el trabajo (y, en menor medida, con los medioambientales) origina ciertos problemas de solapamiento. Por una parte, la calidad y la seguridad

1. También pueden considerarse como actividades de gestión la dirección de la actividad gestionada o las actividades para la mejora de su eficacia.

2. En general, se entiende por práctica un procedimiento “no escrito”.

3. Los procedimientos que desarrollan en detalle la forma de realizar un determinado trabajo o tarea suelen denominarse instrucciones o normas de trabajo.

4. Entendido en su sentido más amplio e incluyendo, por tanto, en su caso, los equipos o instrumentos a emplear y, si procede, las condiciones a las que debe ajustarse el entorno donde se realiza la actividad.

5. La ocasión u oportunidad en que debe realizarse, su periodicidad o cualquier criterio para decidir sobre su realización (o para optar entre distintas formas de realización previamente establecidas).

6. Nominalmente o especificándose las capacidades de las personas encargadas de realizarla.

7. Para ser considerado como tal, un proceso debe tener un objetivo propio y estar constituido por un conjunto de actividades interrelacionadas.

no pueden considerarse separadamente al establecerse criterios de actuación; por otra parte, es ineficiente y potencialmente conflictivo que la unidad gestora de una actividad forme parte de varios sistemas de gestión. Es conveniente, en consecuencia, que dichos sistemas se integren en un único sistema<sup>2</sup>. Debe resaltarse, sin embargo, que no se trata de que esos sistemas se integren "entre sí", sino de que se integren (como subsistemas) en el sistema (general)<sup>3</sup> de gestión de la empresa.

## 2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS

### 2.1 BASE LEGAL

Que la eficacia de la prevención está condicionada a su integración en la organización general de la empresa era ya cosa bien conocida a principios de la década de los años setenta, cuando se creó el Instituto Nacional (entonces denominado "Plan Nacional") y se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, no existía base legal en la que apoyarse para exigir tal integración. Hubo que esperar hasta 1997, con el Reglamento de los Servicios de Prevención, para que la integración tuviera sustento legal. El artículo 1 del Reglamento estableció que *"La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones... La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten"*. Sin embargo, esta disposición tuvo un bajo impacto; en general, la prevención seguía considerándose, en la práctica, como una actividad que podía subcontratarse en su totalidad con un Servicio de prevención ajeno o delegarse en el Servicio de prevención propio, y que era externa a la organización productiva y se dirigía exclusivamente al cumplimiento de determinados requisitos de carácter documental.

En el camino hacia la integración, el siguiente paso lo constituyó la promulgación de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales,

entre cuyos objetivos se encuentra, precisamente, el reforzamiento de dicha integración. La necesidad de actuar en tal sentido fue unánimemente reconocida en los acuerdos alcanzados a finales de 2002, en la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, que fueron posteriormente refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley de Reforma introduce la integración en varios artículos de la modificada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La modificación más importante a este respecto se concreta en el apartado 1º del nuevo artículo 16 de dicha Ley, en el que se establece que *"La prevención de los riesgos laborales debe 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..."*.

Finalmente, la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención llevada a cabo por la aprobación del RD 604/2006, de 19 de mayo, ha precisado el papel que estos Servicios (en particular los "ajenos") deben jugar en relación con la integración. Así, en el artículo 19.2 se indica que los Servicios de prevención ajenos deben "contribuir a la efectividad de la integración de las actividades preventivas a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa..." y en el (nuevo) apartado c) del artículo 20.1 del Reglamento se establece que "cuando la empresa concierte actividades preventivas con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente (en relación con las actividades concertadas) la valoración de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un plan de prevención de riesgos laborales". Complementariamente, se modifican asimismo los artículos 35 y 36 para incluir la "promoción de la integración" en las funciones de nivel básico e intermedio.

Cabe añadir, por último, que algunas de las medidas contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007 - 2012) y, en particular, las dirigidas a mejorar la calidad de las actuaciones de los Servicios de prevención, contribuirán, indirecta pero significativamente, a la mejora de la integración.

1. Estas normas fueron publicadas por primera vez en el año 1987 y han sido varias veces revisadas. La implantación de un sistema de calidad es voluntaria y tiene, normalmente, una motivación económica: asegurar y mejorar la satisfacción del cliente y, por tanto, los beneficios. Sin embargo, su éxito ha sido tal que muchos empresarios desean que su sistema sea certificado (obteniendo así el "sello de calidad") por una mera cuestión de prestigio, sin entrar a analizar la rentabilidad de su implantación.

2. Las actuales normas ISO 9000 y 14000 ya están preparadas para dicha integración. En la ISO 9000:2005 se indica que "Los objetivos de la calidad se complementan con otros objetivos de la organización tales como los relacionados con... el medio ambiente y la seguridad y salud ocupacional. Las diferentes partes del sistema de gestión de una organización pueden integrarse conjuntamente con el sistema de gestión de la calidad, dentro de un sistema de gestión único..."

3. El objetivo de una empresa puede ser múltiple (y normalmente lo es, en mayor o menor grado). Por ejemplo, una empresa puede desear obtener beneficios, pero también promover la salud de sus trabajadores, contribuir al desarrollo social etc. Sin embargo, aunque el objetivo sea múltiple, el sistema de gestión de la empresa debe ser único para que en su seno puedan resolverse los posibles conflictos entre los distintos objetivos. A esto es a lo que suele aludirse cuando se habla del sistema "general" de gestión de la empresa.

## 2.2 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN UNA ACTIVIDAD

El artículo 1 del RSP establece de forma explícita la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la integración debe “proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”. Tanto en su conjunto como individualmente, estas actividades deben ser gestionadas y de esto se ocupa el Sistema de gestión de la empresa - sea cual sea su estructura organizativa- implica integrar la prevención en la gestión (y realización) de todas las actividades desarrolladas por ésta (en la medida en que puedan repercutir, directa o indirectamente, sobre la seguridad y salud de los trabajadores).

*Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los “requisitos preventivos” exigibles (y no sólo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones. A este respecto cabe precisar que:*

- Los requisitos preventivos pueden afectar, según el caso, a la forma de realizar el trabajo, a los equipos empleados, al entorno de la actividad y, en general, a cualquier condición del trabajo o del trabajador que pueda tener una repercusión significativa sobre su seguridad o salud, o sobre las de otros trabajadores.
- Debe formarse e informarse no sólo a los trabajadores que ejecutan una determinada actividad, sino también a las personas que intervienen en la gestión de la misma, cuyas decisiones u omisiones van a condicionar, por tanto, la seguridad de aquéllos. Es importante, en particular, que el “directo responsable” de cualquier actividad potencialmente peligrosa esté capacitado para tomar decisiones correctas (al menos, desde el punto de vista preventivo) - incluida, en su caso, la decisión de consultar a su superior jerárquico o al Servicio de prevención - frente a circunstancias no contempladas en las directrices<sup>1</sup> o en el procedimiento de ejecución de la actividad.
- Las directrices y los procedimientos para la realización de una actividad, así como la formación e información<sup>2</sup> de los trabajadores, deben resultar de la colaboración entre

las unidades encargadas de su gestión (ya que conocen los objetivos y requisitos productivos) y el Servicio de prevención (por su conocimiento de los “requisitos preventivos” aplicables)<sup>3</sup>. Además, la información y asesoramiento del Servicio de prevención al responsable inmediato de la gestión de una actividad pueden ser necesarios para que éste la dirija (incorporando la prevención en sus criterios de decisión) y controle correctamente.

## 2.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

En general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión de una empresa no tiene por qué suponer una modificación sustantiva de su estructura organizativa, más allá de la creación -en su caso- de un Servicio de prevención “propio”. Como principio general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión implica que cualquier actividad es objeto de una única gestión (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración del Servicio de prevención. Es en este único Sistema de gestión donde se deben resolver los posibles conflictos entre los condicionantes preventivos y productivos.

La mayoría de las empresas tienen un sistema de gestión (formalizado o no) con una estructura organizativa más o menos piramidal. A menudo, en la estructura se reflejan las distintas áreas de actuación o funciones empresariales: Producción, Administración, Recursos humanos, etc. Por otra parte, en la definición de las funciones de una unidad organizativa concreta, cualquiera que sea el área de actuación empresarial en la que se sitúe, pueden distinguirse dos tipos de actividades: actividades de ejecución y actividades de gestión (es decir, de planificación, organización o control de las actividades “ejecutadas”), y la importancia de la gestión crece con el nivel jerárquico de la unidad. El artículo 1 del RSP establece explícitamente la obligación de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Analizar la integración de la prevención en unidades directamente responsables del desarrollo de una determinada actividad resulta relativamente sencillo, atendiendo a los criterios dados en el apartado anterior

1. Se entienden como “directrices” las orientaciones generales que “descienden” por la estructura jerárquica de la empresa, enmarcando las decisiones. Las directrices establecidas por la Dirección para orientar la actuación de la empresa en una determinada materia constituyen la política de la empresa en dicha materia.

2. La formación e información debería ser un proceso en el que se integrasen los contenidos “productivos” y “preventivos”. Una formación que trate exclusivamente de las obligaciones productivas asociadas al puesto de trabajo que va a ocuparse seguida de una “charla” sobre cuestiones generales de prevención es una práctica frontalmente contraria al “principio de integración”.

3. Ello no quiere decir que el Servicio de prevención deba intervenir en todos los casos. La unidad gestora puede tener la formación preventiva suficiente para actuar autónomamente, solicitado cuando la necesite, la colaboración del Servicio de prevención.

(en relación con el procedimiento de ejecución y la formación del personal que interviene en su gestión o realización). De ello se tratará posteriormente con mayor detalle, cuando se aborde el concepto de “grado mínimo” de integración de la prevención en una unidad organizativa. Sin embargo, este tipo de análisis no resulta factible en determinadas áreas de actuación y sobre todo, en los niveles jerárquicos superiores, a pesar de que es en éstos -por su capacidad de decisión- desde donde debe partir la integración.

*Cualquiera que sea el área de actuación y el nivel jerárquico de una unidad del Sistema de gestión, se considerará que la prevención está integrada en la misma si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos<sup>1</sup>. A este respecto el artículo 1 del RSP resulta muy claro al “explicar” que la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica “la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.*

La integración de la prevención en la Dirección de la empresa -por ser el vértice de la estructura jerárquica- resulta de especial importancia y se aborda específicamente en otro apartado de la presente Guía. En esencia, se trata de que la Dirección *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.*

## 2.4 NECESIDAD DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La necesidad de integración de la prevención en una unidad cualquiera del Sistema de gestión tiene que valorarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que tiene atribuidas y su nivel jerárquico.

Para identificar las unidades en las que es más necesario integrar la prevención hay que tener en cuenta que los riesgos dependen básicamente, por una parte, de las condiciones de trabajo (de las características de los lugares, instalaciones, ambiente, equipos y procedimientos de trabajo) y, por otra parte, de las “condiciones del trabajador” (de sus características personales y sus conocimientos). Las funciones de cualquier unidad que intervenga en la determinación de dichas condiciones deben revisarse y, en su caso, redefinirse, para integrar la prevención. *La necesidad de integración será tanto mayor cuanto mayor sea la posible*

*repercusión de la actuación de la unidad sobre la seguridad y salud de los trabajadores.*

La necesidad de la integración puede ser muy variable, según las funciones de la Unidad de que se trate; en algunos casos la integración es prácticamente imprescindible (como en el mantenimiento de equipos potencialmente peligrosos, por ejemplo); en otros puede ser algo secundario. La pregunta clave para valorar cuán necesaria es la integración en una determinada Unidad es la siguiente: ¿En qué medida sus acciones (incluidas las decisiones) u omisiones pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores?

A medida que se asciende en la escala jerárquica la integración se hace más necesaria pero, a la vez, se va reduciendo a “velar” para que el inferior jerárquico conozca y asuma la necesidad de integración y cumpla las exigencias establecidas al respecto. Así, por ejemplo, la función esencial del mando o supervisor de una actividad peligrosa es la de velar para que el trabajador sepa realizar dicha actividad de manera segura y la de controlar que se ejecuta correctamente; la del inmediato superior puede ser, por ejemplo, la de establecer su procedimiento de ejecución y controlar que se supervisa adecuadamente; a niveles jerárquicos superiores, el cometido preventivo esencial pasa a ser el de practicar, promover y velar para que se tenga en cuenta el “deber de prevención” en todas las actividades y decisiones, facilitando los medios para que ello sea posible.

En cualquier caso, no debe olvidarse que si un determinado nivel jerárquico asume la integración y da ejemplo de ello, los niveles inferiores acabarán asumiéndola, pero lo contrario no es cierto: difícilmente se asumirá la integración en un determinado nivel si es rechazada o menospreciada a un nivel jerárquicamente superior.

## 2.5 GRADO Y “GRADO MÍNIMO” DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Es importante no confundir la (mayor o menor) necesidad de integración de la prevención en una unidad de la estructura organizativa con el **grado de integración** de la prevención en dicha unidad, que debe entenderse como el *grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin tener que pedir la colaboración del Servicio de prevención.*

Establecidas las directrices (en su caso) y el procedimiento para la ejecución de una actividad, las funciones de la unidad sobre la que se centra la gestión de la misma

1. Estos objetivos y principios, que constituyen la política preventiva de la empresa, deben ser los establecidos en la Ley de Prevención y, en particular, en sus artículos 14 y 15.



consisten, esencialmente, en la dirección y control de su ejecución. En este contexto, el grado de integración de la prevención en una unidad puede oscilar, básicamente, entre los extremos siguientes:

- La unidad comunica/consulta con el Servicio de prevención cualquier circunstancia o decisión que pueda tener repercusiones preventivas. Aparte de ello, se limita a controlar que al ejecutarse la actividad se cumplen determinados requisitos preventivos previamente establecidos y fácilmente verificables.
- La unidad dirige y controla la actividad con plena autonomía (sin separar sus aspectos productivos y preventivos), sin perjuicio de que pueda solicitar ocasionalmente al Servicio de prevención el asesoramiento que necesite.

Para disfrutar de este elevado grado de autonomía es necesario que las personas que dirijan la unidad en cuestión dispongan de los conocimientos y, en particular, de los criterios preventivos necesarios para que puedan reaccionar correctamente frente a los cambios o sucesos que se vayan produciendo, sin tener que recurrir - salvo excepciones - al asesoramiento del Servicio de prevención.

Como **regla general de "mínimos"**, la integración de la prevención en la unidad directamente encargada de la gestión de una determinada actividad debería incluir:

- *El control de la correcta ejecución de la misma.* La ejecución es correcta si se cumple el procedimiento establecido (en el que se ha integrado la prevención) no sólo en cuanto a la forma en que se desarrolla el trabajo sino también, en su caso, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones del trabajo y las del trabajador.

El control debe incluir la identificación de los incidentes (con relevancia preventiva) producidos. Si un incidente se produce por un incumplimiento del procedimiento, dicho incumplimiento debe ser corregido en el seno de

la unidad; en caso contrario, será necesario revisar el procedimiento, en colaboración, si es necesario, con el Servicio de prevención.

- *La comunicación al Servicio de prevención* (directamente o a través del superior jerárquico) de *cualquier previsión o cambio* (por ejemplo, de la adquisición de un equipo o la modificación sustancial de un lugar de trabajo), *incidente u otra circunstancia que deba consultársele o necesite conocer para el correcto desempeño de sus funciones* (por ejemplo, para revisar la evaluación).

Es conveniente que tanto los principales tipos de circunstancias a comunicar al Servicio de prevención, como los canales para hacerlo, estén previamente definidos.

Resulta fundamental percatarse de que la actuación del Servicio de prevención depende en gran medida de la calidad de la información que recibe (de las distintas unidades organizativas) de la empresa y de la rapidez de la transmisión. Obviamente, un Servicio de prevención no puede asesorar eficazmente respecto a decisiones que se toman y hacen efectivas sin consulta previa; no resulta extraño, por ejemplo, que un técnico del Servicio se entere, con ocasión de una visita a la empresa, de que se ha adquirido un nuevo equipo o se ha contratado temporalmente a un trabajador. De igual forma, un Servicio de prevención no puede actuar eficazmente si desconoce o conoce tardíamente los cambios o sucesos peligrosos que se producen y que podrían exigir una revisión de la evaluación de los riesgos y, en su caso, la adopción de medidas preventivas de corrección o control.

## 2.6 RESUMEN

En este Apartado 2 se han introducido determinados conceptos básicos sobre la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa. Un resumen de los mismos se presenta a continuación:

- La integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa supone la integración de la prevención en el conjunto de actividades que éste gestiona y (por tanto) en sus distintas unidades y niveles jerárquicos (su estructura organizativa). Es en el seno de este (único) Sistema donde deben resolverse los posibles conflictos entre condicionantes preventivos y productivos.
- **Se entenderá que la prevención está integrada:**
  - en un nivel jerárquico/unidad organizativa del Sistema, si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos;
  - en una actividad concreta, si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los "requisitos preventivos" exigibles (y no sólo los productivos) y las personas que intervienen en su gestión/ejecución disponen de la formación e información necesarias.
- La **necesidad de integración** de la prevención en una unidad es muy variable dependiendo de la posible repercusión de sus acciones u omisiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Por ejemplo: es mucho más

importante integrar la prevención en un "Departamento de compras" (que adquiere productos que utilizan los trabajadores) que en un "Departamento de ventas".

- El **grado de integración** de la prevención en una unidad organizativa puede entenderse como el grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin requerir la colaboración del Servicio de prevención. En un "Departamento de compras", por ejemplo, puede existir un procedimiento que incluya los requisitos preventivos necesarios para comprar un determinado tipo de equipo sin recurrir al Servicio de prevención o, simplemente, puede consultarse sistemáticamente a dicho Servicio antes de efectuar cada compra (mínima integración posible).
- Como **regla general de "mínimos"**, la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una determinada actividad debería incluir el control de su correcta ejecución y la comunicación al Servicio de prevención (directamente o a través de un superior jerárquico) de cualquier previsión, cambio o incidente que deba serle consultado o del que deba estar informado. La ejecución se considera "correcta" cuando se cumple el procedimiento establecido (en el que se ha integrado la prevención) no sólo en cuanto a la forma en que se desarrolla el trabajo sino también, en su caso, en cuanto a los requisitos que deben satisfacer las condiciones del trabajo y las del trabajador.

### 3. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EL SERVICIO DE PREVENCIÓN<sup>1</sup>

#### 3.1 PAPEL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN

En relación con el papel de los Servicios de prevención (propios o concertados) es fundamental entender que su actuación no debe limitarse a la gestión y ejecución de las actividades preventivas<sup>2</sup> especializadas (la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud de los trabajadores, por ejemplo), sino que deben también asesorar al empresario (y a los trabajadores) en todo lo concerniente a la prevención. En esta línea, una de las principales funciones de un Servicio de prevención es la de *valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz consecución de la misma.*

Esta función de promoción y asesoramiento es especialmente importante si se tiene en cuenta que, en general, el resultado de las actividades especializadas de los Servicios de prevención se limita a un documento en el que se informa al empresario sobre determinados aspectos de la prevención en la empresa y se proponen medidas para su mejora. Si estas medidas no son aceptadas por el empresario o no llegan a implantarse o ejecutarse efectivamente en el marco del sistema de gestión de la empresa, el resultado de dichas actividades es exclusivamente formal o documental y, además, puede inducir al error de que "se está haciendo prevención" cuando la realidad es que no se está

produciendo ningún cambio en las condiciones de seguridad y salud existentes en la empresa.

Un Servicio de prevención puede asesorar al empresario para definir el componente preventivo que debe incluir el procedimiento de ejecución de una determinada actividad (la contratación de personal, por ejemplo) e incluso puede participar en la gestión de la misma. Un Servicio de prevención, sin embargo, difícilmente puede sustituir al resto de la empresa en la gestión de cualquier actividad que pueda tener repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (en particular, si se trata de un Servicio de prevención ajeno, cuya presencia en la empresa es necesariamente esporádica o discontinua). Al respecto, deben tenerse en cuenta las modificaciones introducidas por el RD 604/2006 en los artículos 19 y 20 del RSP que especifican claramente, por un lado, el papel que como "asesor" tienen que jugar los Servicios de prevención ajenos y, por otro lado, su obligación de "contribuir y valorar la efectividad de la integración de los riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa".

#### 3.2 COLABORACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN CON LAS UNIDADES ORGANIZATIVAS

La colaboración del Servicio de prevención con cualquier unidad encargada de la directa gestión de una actividad que pueda tener repercusiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores y en la que, por tanto, deba integrarse la prevención, resulta fundamental para:

- Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de

1. Si no se precisa, se entenderá como Servicio de prevención (con independencia de la modalidad organizativa adoptada) el conjunto de los medios (especializados) necesarios para realizar las actividades preventivas y para asistir en esta materia al empresario y a los trabajadores y sus representantes (artículo 31.2 de la LPRL).

2. Habitualmente se entiende como actividad o medida "preventiva" la que se realiza o adopta por razones exclusivamente preventivas (como la evaluación de los riesgos o la señalización de un peligro). En el resto de las actividades de la empresa (básicamente realizadas por razones "productivas") es donde debe integrarse la prevención -incluyendo en su forma o condiciones de realización los requisitos preventivos necesarios en cada caso- conforme a lo indicado en el apartado anterior de esta Guía.

realización y a las condiciones del trabajo.

- Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
- Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de prevención.

Merece la pena resaltar que la relación entre la unidad y el Servicio de prevención es la que existe entre el gestor y el asesor, y que el primero podrá ser tanto más autónomo (es decir, existirá una mayor integración de la prevención) cuanto mayor formación/información le haya proporcionado el segundo. El Servicio de prevención debería ofrecer siempre el tipo de colaboración que facilite la actuación autónoma de la unidad, es decir, que disminuya la necesidad de recurrir al propio Servicio.

En este marco de colaboración, no debe olvidarse que la evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas (que son las que conocen los condicionantes productivos). En particular, en la medida de lo posible, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio.

Es una práctica relativamente extendida la de que un Servicio de prevención (en particular, ajeno) remita directamente al empresario un informe con los resultados de la evaluación de los riesgos relativos a una unidad y una propuesta de planificación de las medidas y actividades preventivas correspondientes, tras haber visitado la unidad en cuestión y hablado con sus gestores, pero sin haber analizado (y, a veces, ni siquiera comentado) con éstos el contenido de dicho informe. Ésta es una práctica que no sólo no ayuda a la integración, sino que la dificulta.

### 3.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y "RECURSOS PROPIOS"

La integración de la prevención en una empresa no supone que la consulta al Servicio de prevención deje de ser necesaria (salvo si se alcanza un muy elevado -y por tanto, raro- grado de integración). Por el contrario, a menudo, cuando el proceso de integración va avanzando, el personal de la empresa, a todos los niveles, va mostrándose más participativo y -si se quiere consolidar y mantener el proceso- es necesario estar en disposición de atender sus inquietudes y consultas. A medida que aumenta el tamaño y riesgos de una empresa se

incrementa la necesidad de "tener a mano" a alguien a quien puedan consultar los trabajadores (y sus representantes) y los directivos y mandos que gestionan actividades en las que la prevención está integrada. En estas condiciones, en una empresa que sólo dispusiera de un Servicio de prevención ajeno, éste se vería obligado a desplazar frecuentemente su personal a la misma para atender consultas, aunque éstas fueran mayoritariamente de carácter básico. La problemática práctica que esto supone se agrava si se considera que algunas de dichas consultas -básicas o no- pueden ser urgentes, por ejemplo, porque condicionan una decisión de importancia que difícilmente podrá retardarse hasta que el personal del Servicio de prevención ajeno haga acto de presencia.

El Reglamento de los Servicios de Prevención sólo exige que una empresa disponga de personal propio con formación especializada (en materia de prevención) si está obligada a constituir un Servicio de Prevención Propio, es decir, si tiene más de 500 trabajadores, o más de 250 en el caso de empresas "potencialmente peligrosas". El resto de las empresas -la gran mayoría- puede encomendar a un Servicio de Prevención Ajeno (o a varios) la totalidad de las actividades preventivas especializadas que están obligadas a desarrollar y eso es lo que suele ocurrir.

Por las razones antes aducidas, la total externalización de los recursos preventivos especializados dificulta considerablemente la integración. Mientras no cambie la situación normativa descrita en el párrafo anterior<sup>1</sup>, la única solución práctica a este problema consiste en que sea el propio Servicio de prevención ajeno (al que el empresario ha "encomendado" la prevención) el que, al promover la integración, promueva también la designación por el empresario de un trabajador capaz de atender las consultas más elementales y de hacer de puente entre la empresa y el propio Servicio, y le proporcione la formación y el asesoramiento necesarios para desempeñar dicha labor. Dicho trabajador, con funciones preventivas específicas, complementarias a su actividad profesional, debería tener como mínimo una formación de nivel básico.

Una solución similar a la planteada en el párrafo anterior puede ser conveniente en determinadas empresas -de tamaño o riesgo apreciables- pertenecientes a colectivos empresariales amplios que disponen de un Servicio de prevención (propio) mancomunado centralizado, que no siempre puede prestar una atención ágil a cada consulta que se presente en cualquiera de las empresas del colectivo.

1. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) contempla una serie de medidas encaminadas a potenciar la disposición de recursos de prevención propios, que incluyen determinados tipos de bonificación a las empresas que los utilicen sin tener la obligación de hacerlo.

### 3.4 VALORACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA INTEGRACIÓN

El (nuevo) apartado c del artículo 20.1 del RSP establece que cuando una empresa concierte actividades preventivas con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente (en relación con las actividades concertadas) *la valoración de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa*, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un plan de prevención.

La obligación de valorar la efectividad de la integración es muy importante, habida cuenta de sus previsible repercusiones. Parece lógico entender que esta valoración (como la evaluación de los riesgos) debe repetirse periódicamente y, en cualquier caso, realizarse cuando se haya detectado un defecto (para analizar, transcurrido un tiempo razonable, si se han adoptado las medidas necesarias para su corrección). A este respecto, los accidentes de trabajo son sucesos que a menudo muestran fallos en la integración. La necesidad de solucionar dichos defectos, mientras sigan existiendo, debería ser sistemáticamente reiterada por el Servicio de prevención.

Como ya se ha mencionado, el "Sistema de prevención" de una empresa (del que trata el apartado 5 de esta Guía) es el resultado de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión. Tener que "valorar la integración" equivale a decir, por tanto, que debe valorarse el Sistema de prevención. Los posibles defectos

de un Sistema de prevención son, básicamente, de dos tipos: de diseño y de implantación; los primeros son, en esencia, "inadecuaciones" en la distribución de funciones/actividades que deben desarrollar (por razones preventivas) las distintas unidades del sistema de gestión de la empresa; los segundos se producen cuando dichas unidades no actúan conforme a lo establecido. Teniendo esto en cuenta deben reconocerse las dificultades que puede entrañar el hecho de que un Servicio de prevención ajeno pueda tener que valorar un Sistema de prevención que él mismo ha ayudado a constituir (en particular, cuando los defectos detectados no sean de implantación sino de diseño).

Finalmente, queda por dilucidar cuál debe ser la periodicidad de esa "valoración de la efectividad de la integración", teniendo en cuenta que la normativa no establece precisiones al respecto. Quizás podría entenderse que debería ser "la que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores" (por analogía con lo establecido en relación con la evaluación de los riesgos en el artículo 6.2 del RSP). Sin embargo, es lógico presuponer que la frecuencia de tal valoración debería ser mayor en las primeras etapas de implantación del Sistema (de integración de la prevención).

### 3.5 RESUMEN

En este Apartado 3 se ha tratado de la actuación del Servicio de prevención en relación con la integración. Un resumen de lo expuesto se presenta a continuación:

- El Servicio de prevención juega un papel fundamental en la gestión y ejecución de las actividades preventivas especializadas, pero es tanto o más importante su papel como asesor del empresario y los trabajadores, en especial, para promover y apoyar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa
- La colaboración del Servicio de prevención con cualquier unidad encargada de gestionar una actividad en la que deba integrarse la prevención es fundamental para:
  - Fijar el procedimiento de ejecución, concretando los requisitos preventivos aplicables a su forma de realización y a las condiciones en que se realiza.
  - Formar e informar al personal que interviene en su gestión o ejecución.
  - Precisar las decisiones y sucesos que deben ser consultados o comunicados al Servicio de prevención.
- En este marco de colaboración, la evaluación de los riesgos y, sobre todo, la planificación de la prevención, a pesar de su carácter especializado, no son actividades cuya gestión y ejecución corresponda en exclusiva al Servicio de prevención, sino que deben ser realizadas en estrecho contacto con las unidades afectadas. En particular, conviene que la planificación de medidas que impliquen un cambio en las condiciones de trabajo se adopte, de ser posible, por acuerdo entre dichas unidades y el Servicio de prevención.
- La integración implica una mayor participación de todo el personal de la empresa en la acción preventiva y conlleva la necesidad de atender sus consultas. En empresas de un cierto tamaño y peligrosidad, resulta difícil atender esas consultas con la agilidad necesaria si ello tiene que hacerse "a distancia", desde un Servicio de prevención ajeno. De ahí la conveniencia de disponer de algún trabajador que pueda atender las consultas más sencillas y hacer de puente entre la empresa y el Servicio de prevención ajeno.

- En relación con las actividades concertadas, los Servicios de prevención ajenos no sólo tienen que asesorar y apoyar al empresario para facilitar su integración, sino que tienen, además, que valorar la efectividad de la misma (artículo 20.1.c del RSP). Debe quedar claro que esta obligación no sólo implica la de reiterar al empresario la necesidad de hacer frente a cualquier problema anteriormente detectado y que siga pendiente de solución, sino también la de analizar las causas que motivan dicha situación.

## 4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

### 4.1 INTRODUCCIÓN

Como se ha dicho, la necesidad de la integración de la prevención en (las funciones de) una unidad del Sistema de gestión puede ser muy variable, dependiendo del papel que juegue o pueda jugar para evitar, reducir o controlar los riesgos. En determinadas unidades o funciones la integración es fundamental para la eficacia de la acción preventiva y, por tanto, es por ellas por las que debe comenzarse a la hora de integrar la prevención o de comprobar que se ha producido tal integración.

La valoración de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa (en general) y en sus distintas funciones o unidades (en particular) sólo puede efectuarse atendiendo a las circunstancias de cada caso concreto, que son las que determinan la mayor o menor necesidad de integración. Sin perjuicio del resultado de esta valoración, se considera, en general, imprescindible:

- La integración de la prevención en la Dirección de la empresa y en la *consulta a los trabajadores*.
- La integración de la prevención en la gestión y, en especial, el control de las *actividades potencialmente peligrosas*.
- La integración de la prevención en la gestión del *mantenimiento/revisión de instalaciones/equipos peligrosos*.
- La integración de la prevención en la *"gestión de los cambios"* (adquisición de equipos/productos, contratación de obras/servicios, contratación de personal o cambios de puesto de trabajo, etc.).

A continuación se presentan algunas orientaciones para integrar la prevención en estas actividades. Conviene señalar que la comprobación de que en un determinado caso se integra la prevención no puede limitarse a la verificación de que existe un procedimiento escrito que incluye el componente preventivo adecuado. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, en la mayoría de los casos, la existencia de un procedimiento escrito no es obligatoria y, por otra parte, el que exista tal procedimiento no asegura su aplicación. Es precisamente a través del análisis de lo que es necesario para asegurar la integración de la prevención en una determinada función o actividad

que se puede poner de manifiesto la conveniencia de elaborar un procedimiento escrito y de asegurar su efectiva implantación mediante las oportunas medidas de comunicación, formación e información y control.

### 4.2 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Para lograr una efectiva integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, se considera imprescindible que la Dirección *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 y la necesidad de integrar la prevención en todos los niveles de la misma se establezca y promueva "de arriba abajo, en cascada"*. Resulta evidente que esta condición no se cumple cuando el empresario o alguno de los directivos concernidos manifiesta que "la prevención es (sólo) responsabilidad del Servicio de Prevención".

Por otra parte, que el Servicio de prevención tenga la capacidad y voluntad de asesorar al empresario en relación con la integración de la prevención es condición necesaria pero no suficiente para que tal integración se produzca. Es imprescindible que la Dirección *asuma y haga asumir a las distintas Unidades de la empresa el papel que juega el Servicio de Prevención 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*. Es obvio que no se cumple esta condición si los responsables de dichas Unidades consideran al Servicio de prevención como un potencial foco de perturbación del proceso productivo, cuyas sugerencias están dispuestos a atender siempre que "no interfieran con el trabajo".

Cuando se establecen a nivel de la Dirección, las "directrices" a que se ha hecho referencia en el apartado 2.2 constituyen la *política preventiva* de la empresa. Como no puede ser menos, los objetivos y principios de esta política son -como mínimos- fijados en la LPRL, en particular en sus artículos 14 y 15. La conveniencia de un mayor o menor grado de formalización de la política preventiva, tanto en relación con su plasmación documental como en cuanto a su forma de divulgación, dependen de las características de la empresa y, en particular, de su tamaño y de la peligrosidad de sus

actividades. Que la política de la empresa se establezca por escrito, tal como la reglamentación establece, que la Dirección vele por su aplicación y que, en particular, adopte un compromiso visible en favor de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa contribuye decisivamente a que la integración se asuma efectivamente a todos los niveles y en cualquier actividad.

### 4.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

La consulta con los trabajadores en relación con la prevención de los riesgos laborales no es un “nuevo” tipo de actividad para el que el Sistema de gestión de una empresa no esté o debiera estar preparado. La gestión de las “relaciones con los trabajadores” es parte fundamental de la gestión empresarial y en general, por poco grande que sea la empresa, tiene lugar a dos niveles: a nivel “central” suele existir una persona o unidad (el Departamento de Recursos Humanos, por ejemplo) que gestiona los aspectos más generales de dichas relaciones; a nivel de cada unidad, complementariamente, el responsable de la misma gestiona los aspectos que afectan particularmente a “sus trabajadores”. En cualquier caso, y antes de decidir qué unidades del Sistema de gestión de la empresa deben jugar un papel activo en este proceso de consulta (y en qué medida tienen que hacerlo) es necesario tener claro *qué, cuándo, a quién y cómo debe consultarse*.

En el artículo 33 de la LPRL se listan los principales tipos de decisión que el empresario debe consultar con los trabajadores, sin que ello implique restricción de la obligación de consultar (como se establece en ese mismo artículo) sobre “cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”. Esencialmente, la consulta con los trabajadores viene regulada en la LPRL (artículo 18.2 y el Capítulo V) y el RSP (artículos 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2). Además, en algunas normas específicas como, por ejemplo, las relativas a la construcción (RD 1627/1997) o el ruido (RD 286/2006), se establecen precisiones adicionales. En relación con su amplitud, cabe distinguir las consultas que afectan a todos o la mayoría de los trabajadores (la elección de la modalidad de organización preventiva, por ejemplo) y las que afectan sólo a una unidad o incluso a un único trabajador (como la elección de un determinado equipo de protección).

En cuanto al momento de la consulta, ésta puede ser ocasional (por ejemplo, cuando se contempla cambiar un equipo de trabajo o un procedimiento de evaluación) o

periódica, cuando va asociada a una actividad que lo es (como la programación anual de la actividad preventiva). Asimismo, puede estar integrada en un procedimiento específico (en el de adquisición de equipos o el de evaluación de los riesgos, en el caso de los ejemplos anteriores) y/o formar parte de un procedimiento general de “información y consulta” (como, por ejemplo, el relativo a la “organización y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud”).

En relación con a quién debe consultarse, el artículo 33.2 de la LPRL establece (respecto a las principales decisiones empresariales indicadas en el apartado 1 del mismo) que “en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes”. Según el tamaño de la empresa pueden no existir tales representantes (en empresas de menos de seis trabajadores), existir un delegado de prevención, un Comité de Seguridad y Salud (en centros de trabajo de más de 50 trabajadores) o, incluso, un Comité Intercentros.

Por último, respecto al procedimiento o forma de realización de la consulta, la normativa es poco explícita. El artículo 33 de la LPRL establece que las consultas deben hacerse “con la debida antelación”, lo que cabe interpretar a la luz de lo indicado en el artículo 36.3: “Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención (consultados) deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión”. Asimismo, para el establecimiento de los procedimientos de consulta debe tenerse en cuenta que las decisiones negativas del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deben ser motivadas.

A la vista de lo que acaba de exponerse en relación con el alcance, la ocasión, el destinatario y la forma de realización de las consultas parece claro que, por poco grande o peligrosa que sea una empresa, el proceso de consulta puede ser bastante complejo y admitir múltiples alternativas. Por ello, se considera que lo primero que el empresario debería hacer es consultar a los trabajadores sobre el propio proceso de consulta<sup>1</sup>. A partir de ahí, puede analizarse la conveniencia de elaborar un procedimiento general de consulta y/o de integrarla en otros procedimientos y, en definitiva, de identificar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta, y precisar su papel.

1. Y ello, en el marco de la consulta sobre el Plan de prevención de riesgos laborales que se trata en un apartado posterior de la presente Guía.

#### 4.4 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS

En muchos casos puede llegarse a controlar un riesgo mediante la exclusiva adopción de medidas preventivas técnicas u organizativas cuya eficacia es prácticamente independiente de la actuación del trabajador. En otros casos (como, por ejemplo, el del riesgo asociado a la conducción de un vehículo o al trabajo en espacios confinados) esto no es posible y la magnitud del riesgo puede llegar a estar muy condicionada por la conducta del trabajador. En tales casos es imprescindible que se siga un procedimiento de trabajo en el que se especifiquen claramente las precauciones o medidas que se deben tomar (incluyendo, en su caso, el uso de EPI). Esto es aplicable también a los casos en los que el riesgo derive de una posible concurrencia de actividades, lo que hace necesario el establecimiento de las medidas de coordinación pertinentes.

Las tareas o actividades potencialmente peligrosas consideradas además “críticas” (porque pueden generar accidentes graves, encierran cierta complejidad en su realización y/o se realizan de manera ocasional) deberían disponer de instrucción escrita de trabajo, con lo que se facilitará, además de su aprendizaje, el control de su conocimiento y aplicación. La observación del trabajo es una actividad preventiva muy provechosa para evitar “actos inseguros”, que resulta necesaria para controlar y registrar documentalmente la actividad de los trabajadores cuando ésta puede comportar peligros graves.

Evidentemente, el que un procedimiento de trabajo esté correctamente concebido y sea conocido por un trabajador “adecuadamente formado e informado” no basta para controlar el riesgo si no se controla que el trabajo realmente se efectúa siguiendo dicho procedimiento. Por otra parte, sólo la práctica puede demostrar que el procedimiento tiene la eficacia preventiva deseada. En consecuencia, en los puestos de trabajo en los que se desarrollen actividades potencialmente peligrosas (intrínsecamente o “por concurrencia”) en las que el riesgo (para sí mismo o para terceros) dependa de la actuación de un trabajador es necesario (*especialmente, si el riesgo es grave*):

- Asegurarse de que el trabajador dispone de las instrucciones de seguridad pertinentes y, en su caso, de los equipos de protección necesarios.
- Vigilar que el trabajador se atiene a dichas instrucciones al realizar su tarea.
- Recabar del trabajador información sobre cualquier problema detectado o incidente ocurrido que pueda poner de manifiesto la necesidad de adoptar medidas preventivas complementarias.

La identificación de los trabajos, tareas o “concurrencias” en los que es necesaria esta supervisión debe ser una de las cuestiones abordadas durante la evaluación de los riesgos, sin perjuicio de su obligatoriedad siempre que se trate de las actividades o procesos señalados en el apartado 1.b del artículo 22 bis del RSP o derive de las disposiciones indicadas en el apartado 8 de dicho artículo.

La presencia de un “recurso preventivo” para la supervisión de las actividades peligrosas o “con riesgos especiales” se contempla en el artículo 32 bis de la LPRL, en el que se establece cuándo es necesaria y quiénes pueden realizarla (este artículo se desarrolla mediante el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención); el “recurso preventivo” puede ser un trabajador designado, un miembro del Servicio de prevención propio o ajeno u otro trabajador “que reúna los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuente con la formación correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico”. Esta última posibilidad es la que debería normalmente utilizarse, en aplicación del principio de integración de la prevención: *como regla general, una única persona debe ser la directa responsable de supervisar la correcta realización de una determinada actividad y debe hacerlo teniendo simultáneamente en cuenta los requisitos establecidos por razones tanto productivas como preventivas.*

Finalmente cabe señalar que, como resultado de la supervisión, pueden detectarse dos tipos de deficiencias: el incumplimiento del procedimiento por parte del trabajador y/o la (aparente) inadecuación o insuficiencia de las medidas preventivas. En el primer caso el supervisor deberá actuar como lo haría si se tratase de un “incumplimiento productivo”, pero con la urgencia derivada de la importancia del bien ahora en juego. En el segundo caso, deberá comunicarse al Servicio de prevención la necesidad de revisar la evaluación/ planificación y deberán tomarse, mientras tanto, las medidas contempladas en el artículo 21 de la LPRL si se entiende que se trata de un riesgo grave e inminente.

#### 4.5 INTEGRACIÓN EN EL MANTENIMIENTO/REVISIÓN DE INSTALACIONES/EQUIPOS PELIGROSOS

En cualquier empresa existen instalaciones y equipos (de servicio o protección) inherentes al centro o lugar de trabajo. Cabe citar, entre otras, las Instalaciones de Elevación (Ascensores), Eléctricas (de baja o alta tensión), Térmicas, de Gas, Frigoríficas, de Almacenamiento (de líquidos “peligrosos”, de botellas de gases o de GLP en depósitos), de Protección contra Incendios, etc. Para la mayoría de estas instalaciones, así como para ciertas instalaciones o equipos de trabajo (determinados tipos de

grúas, por ejemplo) existe una **normativa específica de seguridad** que trata del mantenimiento, las revisiones o comprobaciones y las inspecciones que deben realizarse, según los casos. Habitualmente, esta normativa suele precisar la naturaleza de dichas operaciones y cuáles son las competencias profesionales necesarias para efectuarlas y establece, además, que determinadas “inspecciones” deben ser realizadas por Organismos de Control autorizados por la Administración competente. En estos casos, es necesario (en relación con la integración) *identificar y precisar las revisiones y comprobaciones o inspecciones “obligatorias” (en qué consisten, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requieren, etc.) y designar las Unidades que deben intervenir en su gestión* (normalmente, la unidad que utiliza la instalación o equipo en cuestión y/o el “servicio de mantenimiento”). El Servicio de prevención puede prestar asesoramiento para determinar qué revisiones o inspecciones son obligatorias y cómo deben gestionarse, pero atribuirle la responsabilidad exclusiva de las mismas, al menos, si se trata de un Servicio de Prevención Ajeno, es una política (de no integración) tanto menos eficaz cuanto más numerosas o dispersas sean las instalaciones o equipos a controlar. Sin embargo, aunque la responsabilidad de velar para que las unidades designadas gestionen correctamente las revisiones reglamentadas es de la Dirección, nada impide que ésta puede delegar en el Servicio de prevención (en particular, si es “propio”) el seguimiento de las mismas.

Por otra parte, las instalaciones o equipos **no sujetos a una normativa específica** también pueden tener que ser objeto (por razones de seguridad) de mantenimiento, revisión o comprobación, en aplicación de lo dispuesto, en particular, en el apartado 4 del Anexo II del RD 486/1997 (sobre los Lugares de trabajo) y, especialmente, en los artículos 3.5 y 4 del RD 1215/1997 (sobre los Equipos de trabajo). En concreto, el artículo 3.5 establece que, mediante un mantenimiento adecuado, los equipos de trabajo deben conservarse en las condiciones de seguridad “iniciales”, teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante o, en su defecto, sus características y condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia que influya en su deterioro o desajuste; además, las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo pueden encomendarse a personal capacitado para ello. Por su lado, el artículo 4 establece la obligación: de que los equipos cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación se sometan a una comprobación inicial, tras su instalación y puesta en marcha por primera vez, y a

una nueva comprobación después de cada montaje; de efectuar comprobaciones periódicas cuando los equipos se sometan a situaciones susceptibles de ocasionar deterioros peligrosos, y comprobaciones adicionales tras situaciones tales como accidentes, transformaciones o falta prolongada de uso; y de que las comprobaciones sean realizadas por “personal competente” y sus resultados se documenten, estén a disposición de la autoridad y se conserven durante toda la vida útil de los equipos. Como se verá a continuación, *las operaciones de mantenimiento o comprobación (por razones de seguridad) de estos equipos o instalaciones no sujetos a una normativa que especifique quién debe realizarlas deberían asignarse al personal más “próximo” a las mismas (normalmente, al que las utiliza o controla y, en su caso, al Servicio de mantenimiento), siempre que disponga de los conocimientos especializados que, en su caso, se requieran.*

El mantenimiento de instalaciones y equipos es una actividad tradicionalmente encaminada a evitar averías y fallos, asegurando de este modo su funcionamiento y disponibilidad<sup>1</sup>. La integración de la prevención en estas operaciones, ya sean realizadas por las unidades funcionales o por el Servicio de mantenimiento, no sólo debería producirse como consecuencia de una obligación legal, sino también con objeto de que los recursos disponibles se usen con la mayor eficiencia posible. Quienes conocen y controlan el buen funcionamiento de un equipo debieran también conocer los aspectos clave de seguridad y, de ser posible, ser capaces de controlarlos. La tendencia generalizada es que los responsables del “uso productivo” de los equipos realicen las revisiones de mantenimiento de muchas de sus partes, recibiendo la formación necesaria para ello. Paralelamente, la integración de la prevención en tales revisiones debiera producirse de forma natural, capacitándose al personal para el control de los riesgos a que está expuesto. Los trabajadores que usan equipos de trabajo deberían poder identificar fallos en elementos críticos y tomar las decisiones pertinentes, o ponerlo en conocimiento de quien corresponda, para que se adopten medidas preventivas antes de que pueda producirse un accidente. Igual que si de un mantenimiento predictivo se tratara, la integración de la prevención se hace imprescindible para que el trabajador expuesto pueda “alertarse” y “autoprotgerse”, adoptando las acciones preventivas que estén a su alcance y/o avisando a quien corresponda. Todo ello sin perjuicio de que determinadas revisiones de seguridad, por su carácter complejo, solo puedan ser realizadas por personal especializado del Servicio de mantenimiento, con formación preventiva

1. Habría que diferenciar entre el mantenimiento preventivo propiamente dicho y el mantenimiento predictivo. En el primero se incluyen las revisiones periódicas y las renovaciones necesarias de elementos clave de una instalación o equipo durante su vida prevista de funcionamiento. Mediante el segundo, con indicadores de medida (vibraciones, temperaturas, etc.) se generan informaciones de alerta que permiten tomar decisiones oportunas antes que se produzcan anomalías de importancia.



específica y con el apoyo del Servicio de prevención (cuando sea necesario y mientras la integración de la prevención no sea plena) o, incluso, por especialistas externos a la empresa.

Cuando el mantenimiento, revisión o inspección de seguridad de una instalación o equipo es obligatorio, la integración de la prevención se reduce, en esencia, como se ha mencionado, a determinar qué unidad de la organización gestiona algo que ya viene regulado en una normativa específica; la unidad en cuestión se limita, porejemplo, a llamar a un Organismo de Control, atenderlo durante la inspección y guardar el certificado emitido por el mismo. Cuando éste no es el caso, el proceso se hace más complejo, puesto que *primero tendrá que determinarse, para cada equipo o instalación, si es necesario un mantenimiento o revisión de seguridad y, en tal caso, el procedimiento que deberá seguirse* (a partir del cual podrá planificarse la operación y controlarse su ejecución) teniendo en cuenta que la operación debe realizarse en condiciones de seguridad. A este respecto conviene precisar que:

- Es en la evaluación de los riesgos donde (teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante) debe determinarse la necesidad, o no, de realizar un mantenimiento preventivo o de efectuar revisiones o controles de seguridad periódicos (a incluir en la planificación de la acción preventiva).

- Tanto para determinar la necesidad del mantenimiento o revisión, como para elaborar su procedimiento de ejecución, será precisa la colaboración entre el Servicio de prevención y las unidades que utilizan (o mantienen) la instalación o equipo, y lo será tanto más cuanto menos específicas sean las instrucciones del fabricante (al que debe recurrirse siempre que se pueda). El problema suele presentarse cuando no existen instrucciones del fabricante en las que basarse, por ejemplo, por tratarse de un equipo antiguo; en estos casos, para la elaboración del programa de mantenimiento y revisiones de seguridad puede tenerse que recurrir a especialistas y es especialmente importante la ayuda del Servicio de prevención.

- La realización de este tipo de operaciones a menudo exige el uso de "guías de chequeo" que faciliten el desarrollo del mantenimiento o revisión y la identificación de desviaciones respecto a los parámetros establecidos. En cualquier caso, el procedimiento debería precisar los datos que deben registrarse (por ejemplo, los resultados de la revisión, fecha de ésta, acciones adoptadas al detectarse una anomalía, responsable de la revisión y fecha de la próxima, etc.).

- El registro (situado en lugar accesible a sus usuarios y a los responsables de su seguimiento) resulta necesario

para poder conocer y controlar la vida prevista del equipo y sus condiciones de seguridad. El artículo 23 ("Documentación") de la LPRL establece la obligación de registrar los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo (y, por tanto, de las condiciones de los equipos de trabajo).

- Como en cualquier otro tipo de trabajo, los trabajadores que realicen estas operaciones deben recibir la formación e información adecuadas. El artículo 3.5 del RD 1215/97 precisa que "Las operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de los equipos de trabajo cuya realización suponga un riesgo específico para los trabajadores sólo podrán ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello".

- En aplicación del principio de integración de la prevención, la supervisión de la correcta ejecución del mantenimiento y de las revisiones de seguridad (y, en su caso, de las medidas correctoras derivadas) debería ser realizada (por los mandos correspondientes) en el seno de las unidades a las que pertenezca el personal encargado de su ejecución. Ello sin perjuicio de que el empresario encargue al Servicio de prevención, si así lo considera oportuno, un seguimiento global de este tipo de operaciones o un seguimiento particular de las que sean más críticas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

#### 4.6 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA "GESTIÓN DE LOS CAMBIOS"

En toda empresa se producen cambios (la adquisición de un equipo o la modificación de un proceso, por ejemplo) que pueden repercutir sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Frente a cada tipo de cambio que pueda tener tal repercusión *deben definirse (y especificarse en el procedimiento de realización) tres cuestiones:*

- *Las condiciones o requisitos a los que debe ajustarse el cambio (por razones preventivas).*
- *El papel de la Unidad a la que corresponde, en el sistema de gestión de la empresa, la gestión general del tipo de cambio de que se trate.*
- *El papel del Servicio de prevención en la gestión del cambio.*

Todos estos cambios deben ser comunicados al Servicio de prevención previamente, si se requiere su intervención, y cuando el cambio se haya producido, para que se actualice, si es necesario, la evaluación de los riesgos. También se producen o pueden producirse determinados incidentes o sucesos -un accidente o una emergencia, por ejemplo- de los que el Servicio de prevención debe

estar informado para intervenir de forma inmediata o para investigar sus causas. Es fundamental, por tanto, *definir los tipos de cambios o sucesos que cada Unidad, en el marco de sus funciones, debe comunicar al Servicio de Prevención.*

En muchas empresas, en función de su tamaño y actividad, determinados tipos de cambios se producen frecuentemente y además, a menudo, la gestión del cambio está descentralizada. En tales circunstancias, es prácticamente imposible que sea el Servicio de prevención el que actúe cada vez. En dichos casos, por tanto, el grado de integración de la prevención debe ser elevado. Por el contrario, si una pequeña empresa pretende cambiar una máquina (y ello no ocurre más que de tarde en tarde) parece suficiente, en relación con la integración, que el empresario "recuerde" que, previamente, debe solicitar el asesoramiento del Servicio de prevención.

A continuación se proporcionan orientaciones específicas para facilitar la integración en la gestión de los cambios más usuales:

- Adquisición de productos.
- Contratación de personal o cambio de puesto de trabajo.
- Contratación de obras o servicios.

En relación con estas últimas debe advertirse de que **no se incluye la contratación de (o subcontratación en) OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.** Se considera que este tema tiene la suficiente importancia y complejidad como para merecer unas "orientaciones específicas", en particular, tras la reciente promulgación de la Ley 32/2006, que regula la Subcontratación en el Sector de la Construcción y del RD 1109/2007, que la desarrolla, así como de la firma del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

#### 4.6.1 Integración en la adquisición de productos

La normativa de seguridad de los productos<sup>1</sup> regula los requisitos que éstos deben satisfacer para que puedan ser comercializados. Existen reglamentaciones específicas que abarcan una amplia gama de equipos: máquinas, incluidas las de manutención, transporte o elevación, aparatos a presión, aparatos a gas, aparatos y sistemas para uso en atmósferas explosivas, material eléctrico, equipos de protección individual, etc. En general, se exige que estos equipos dispongan del marcado CE, de una "declaración de conformidad a la normativa aplicable" y de un

manual (redactado en la lengua apropiada) que incluya información sobre los riesgos que pueden derivarse de su utilización e instrucciones sobre la forma en que deben instalarse, usarse y mantenerse para evitar o controlar dichos riesgos. Por su parte, los productos químicos están regulados por la reglamentación sobre clasificado, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos, y es fundamental que dispongan del etiquetado legalmente exigible así como de la "ficha de datos de seguridad" cuyo contenido viene perfectamente definido en la citada reglamentación.

La adquisición de productos que cumplan la normativa de seguridad que les sea aplicable es fundamental, no sólo por tratarse de una exigencia legal, sino también porque el manual de instrucciones (o la ficha de datos de seguridad) del que deben ir acompañados constituye el documento en el que el empresario debe basarse para determinar la formación e información que tiene que proporcionar a los trabajadores que los utilicen.

A los productos comercializados para los que no existe una normativa específica que regule su seguridad les es de aplicación el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos (que precisa, amplía y deroga el RD 44/1996, sobre el mismo tema). Este Real Decreto, entre otras cosas, establece (artículo 3) los criterios a emplear para evaluar si un producto es seguro. Si para un producto existe una normativa específica que regule su seguridad, el citado Real Decreto sólo se aplica con carácter supletorio a aquellos riesgos, categorías de riesgos o aspectos no regulados por dicha normativa.

En el caso de la adquisición de equipos "viejos" que no estén sujetos a una normativa de seguridad en el producto, debe recordarse que éstos deben haber pasado la preceptiva evaluación de riesgos (en la empresa que los estaba utilizando). Se recomienda que, al hacer la adquisición de dichos equipos de trabajo, el empresario pida la documentación correspondiente relacionada con el cumplimiento de las disposiciones del RD 1215/1997, especialmente la relativa a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas adoptadas, así como las instrucciones de seguridad para su correcto uso y mantenimiento.

En definitiva, en cuanto a las adquisiciones, se considera fundamental, al menos, en relación con los equipos o productos potencialmente peligrosos, que *las funciones de la Unidad o Unidades organizativas sobre las que recaiga la responsabilidad general de la adquisición de un determinado tipo de equipo o producto incluyan las*

1. El Real Decreto 1801/2003 define como producto seguro: cualquier producto que, en condiciones de utilización normales o razonablemente previsibles, incluidas las condiciones de duración y, si procede, de puesta en servicio, instalación y de mantenimiento, no presente riesgo alguno o únicamente riesgos mínimos compatibles con el uso del producto y considerados admisibles dentro del respeto de un nivel elevado de protección de la salud y de la seguridad de las personas.

*actividades que dichas Unidades tienen que realizar para asegurar que el equipo o producto en cuestión cumple con la normativa que le es aplicable, va acompañado de la información de seguridad pertinente y ésta se transmite al Servicio de prevención y/o a las unidades o departamentos que deban utilizarla.* Esta condición es crítica en las empresas en las que la adquisición de productos potencialmente peligrosos es relativamente frecuente y, en particular, si se realiza de forma descentralizada y la empresa no dispone de un Servicio de prevención propio. La función esencial del Servicio de prevención (propio o ajeno) a este respecto será la de prestar asesoramiento en la definición de los requisitos a exigir en la adquisición de los distintos tipos de equipos o productos.

El proceso de adquisición de un producto incluye esencialmente las etapas de *preparación, pedido, recepción y puesta en servicio.*

En la fase de preparación es habitual que se produzca un intercambio de información entre el comprador y el suministrador. Es importante incluir los aspectos preventivos en ese intercambio, lo que implica tener previamente definidas las características que, por razones preventivas, debe cumplir el equipo o producto. El asunto esencial es asegurarse de que la persona que fije las características de lo que va a comprarse conozca o sepa que debe informarse sobre las exigencias legales aplicables.

El tamaño y el tipo de organización así como el nivel de integración que se pretenda alcanzar determinan la solución organizativa a adoptar; por ejemplo, puede ser función exclusiva de las unidades de la organización fijar las características de todas las compras, o puede que antes de cada compra sea obligatorio consultar al Servicio de prevención, etc. Si la organización cuenta con un procedimiento escrito para las compras, se recomienda incluir en él que quien decida las características del equipo o producto a comprar incluya y exija que se satisfagan los requisitos legales aplicables, previa consulta al Servicio de prevención. Si se deseara una menor dependencia del Servicio de prevención, se precisaría una acción formativa para que las personas involucradas en el proceso de compras tengan el conocimiento suficiente para poder actuar autónomamente (téngase en cuenta que -salvo en organizaciones pequeñas- lo habitual es que, en función de lo que se vaya a comprar, intervengan distintas personas). El Servicio de prevención, además de atender a las consultas sobre compras, podría tener la función de informar de las modificaciones legales que afecten a equipos y productos. En cualquier caso, se aconseja la intervención del Servicio de prevención en la definición de características en las compras de Equipos de Protección, individual o colectiva.

La cantidad puede ser un factor importante en la adquisición de productos químicos. El Reglamento de Almacenaje de Productos Químicos, aprobado por el Real Decreto 379/2001, determina su campo de aplicación en función de las cantidades de determinados productos químicos a almacenar. La persona que decida la compra tiene que tener en cuenta si la empresa dispone o no de un almacén con las condiciones legales exigibles a la cantidad a almacenar. El citado Real Decreto, sus modificaciones y su desarrollo mediante Instrucciones Técnicas Complementarias puede consultarse en la página web del INSHT.

En esta fase de *preparación* también es muy importante tener en cuenta la necesidad de adaptación entre el equipo y su entorno. Cuando se trata de la compra de un equipo de trabajo, el estudio de necesidades del propio equipo (por ejemplo, de energía o de espacio) y de las posibles repercusiones del entorno físico (vibraciones, calor, ondas electromagnéticas, etc.) o químico (productos químicos incompatibles, explosivos, inflamables...) debe complementarse con la influencia previsible del nuevo equipo sobre el puesto de trabajo directamente afectado y, en su caso, sobre los que se encuentran en sus cercanías. Por último, es necesario saber con antelación si los trabajadores que lo van a utilizar precisan de capacitación específica para su manejo, con objeto de que esa formación se imparta antes de la puesta en servicio del equipo.

El *pedido* debe incluir como especificaciones del producto las exigencias legales que sean de aplicación (certificados, manual de instrucciones en castellano, etiquetado, ficha de seguridad, etc.). Si se ha efectuado correctamente la definición de características, la realización del pedido no crea ningún problema.

En cuanto a la *recepción y puesta en servicio*, la comprobación de que el producto adquirido cumple las especificaciones formuladas en el pedido, incluida la información de seguridad pertinente, debe ser efectuada por una persona o varias que tengan el conocimiento suficiente. Como se ha dicho antes, el grado de intervención del Servicio de prevención tendrá que ser mayor cuanto menor sea la formación preventiva de las unidades organizativas de la empresa. Además, es preciso comprobar que los trabajadores que van a usar el producto tienen la formación e información preventiva suficiente. Se recomienda que el manual de instrucciones, fichas de datos de seguridad y resto de la información preventiva estén disponibles en el puesto de trabajo.

Sea cual sea el tipo de organización, la adquisición de equipos de trabajo, productos químicos o equipos de protección debe ser comunicada al Servicio de prevención,

siempre que sea necesario para actualizar la evaluación de los riesgos (lo que no sería el caso, por ejemplo, cuando se sustituye un determinado equipo por otro idéntico).

#### 4.6.2 Integración en la contratación de personal o cambio de puesto

La adaptación del trabajo al trabajador es uno de los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL. En consecuencia, el empresario está obligado a concebir los puestos de trabajo de forma que -en la medida de lo posible- existan restricciones respecto a los trabajadores que puedan ocuparlos. Esto no siempre resulta factible si se tiene en cuenta, por un lado, las especiales exigencias psicofísicas asociadas a determinadas actividades y, por otro lado, que el riesgo "residual" existente en un puesto de trabajo (después de haber tomado todas las medidas preventivas razonablemente exigibles) puede aún ser excesivo para trabajadores especialmente sensibles a ese tipo de riesgo. El artículo 25 de la LPRL establece, a este respecto, que "Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Las restricciones a la ocupación de un puesto de trabajo, por otra parte, pueden derivar directamente de una prohibición legal aplicable a los trabajadores de un determinado colectivo (como el de los menores o el de las trabajadoras embarazadas) o establecida en función del "tipo de contratación". Así, una empresa no puede celebrar con una ETT un contrato de puesta a disposición para realizar las actividades de especial peligrosidad a que se refiere el artículo 8 del RD 216/1999.

Por razones obvias, en el momento de la contratación o cambio de puesto de trabajo de un trabajador resulta fundamental conocer si existen restricciones a su ocupación bien sean derivadas de una prohibición legal, bien de la exigencia psicofísica asociada al puesto (incluida, en su caso, la de no ser especialmente sensible a los riesgos existentes en el mismo). La determinación de las restricciones a la ocupación de un puesto de trabajo debe basarse y derivarse de la evaluación de los riesgos que conlleva su ocupación.

Las posibles restricciones a la ocupación no son el único factor que debe tenerse en relación

con la gestión de la contratación de personal. Existen muchos puestos de trabajo que exigen una determinada competencia profesional, que la empresa debe definir ("soldador", "gruista", etc.). Por otra parte, inmediatamente después de haber tomado la decisión de efectuar una contratación (o un cambio de puesto de trabajo) y una vez realizados, en su caso, los "exámenes de aptitud" oportunos, debe proporcionarse al trabajador la formación (e información) específica necesaria para que pueda desarrollar con seguridad la tarea que se le asigne.

En una empresa con una plantilla relativamente pequeña y estable la "gestión preventiva" que conlleva una ocasional contratación podría limitarse a una simple comunicación al Servicio de prevención para que éste realice (cuando proceda) el "examen de aptitud" pertinente y le proporcione la formación que el puesto requiera. En una empresa con una plantilla más amplia, particularmente si la contratación temporal o con ETT es frecuente, la gestión de la contratación puede llegar a ser bastante compleja. En este tipo de empresas resulta fundamental que al definir las funciones de la Unidad o Unidades organizativas encargadas de la contratación se precisen las actividades que éstas tienen que gestionar o realizar (incluidas las de colaboración con el Servicio de prevención) para asegurarse de que cualquier trabajador que ocupe por primera vez un puesto de trabajo dispone del tipo de contrato, competencia profesional, formación específica y condiciones psicofísicas que éste requiere.

En relación con las **condiciones psicofísicas**, a la hora de llevar a cabo la selección del personal a contratar (o de decidir sobre la conveniencia de un cambio de puesto) se tendrá que tener en cuenta la posible pertenencia del mismo a determinados colectivos:

1. *Personas especialmente sensibles a determinados riesgos.* Obviamente, será necesario conocer con antelación los riesgos del puesto antes de efectuar la contratación. Se deberá prestar especial atención a aquellos trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no empleándolos en trabajos en los que a causa de sus características personales puedan generar un peligro tanto para sí mismos como para sus compañeros.
2. *Mujeres embarazadas o de parto reciente.* Deberá evitarse la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, adoptándose las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo (y, de no ser posible, asignándoles otro puesto de trabajo compatible

con su estado o, en última instancia, pasando la trabajadora a la condición de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo).

3. *Jóvenes*. Deberán tenerse especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, derivados de su falta de experiencia, de su falta de madurez para valorar los riesgos existentes o potenciales o de su desarrollo todavía incompleto. A efectos de la limitación o prohibición del trabajo de los jóvenes deben tenerse en cuenta, además de las restricciones impuestas por normativas específicas, el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores y la Directiva 94/133/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

Considerando todo lo anterior, el **proceso previo a la adscripción de un trabajador a un puesto de trabajo** debería contemplar las siguientes fases:

1. *Identificación y evaluación de los riesgos del puesto*. Es una fase de análisis donde no sólo se consideran los conocimientos o capacidades del individuo sino que también se deben identificar los riesgos que comporta o pueda comportar la realización de las tareas propias del puesto. En caso de un puesto de trabajo ya existente, los riesgos ya estarán reflejados en la evaluación de riesgos correspondiente. En cambio, si se trata de un puesto de nueva creación, los riesgos deberán ser deducidos basándose en los riesgos de puestos similares o en el estudio de las condiciones de los lugares de trabajo, de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias a utilizar.

2. *Elaboración de perfiles*. Una vez analizado el puesto de trabajo con los riesgos adecuadamente especificados, se debería proceder a la descripción del perfil del mismo. Para ello deberá determinarse si existen restricciones a la ocupación relacionadas con las condiciones legales o psicofísicas del trabajador, así como si se requiere una competencia profesional o experiencia específica.

3. *Selección de candidatos*. Se valorará la adecuación del candidato atendiendo al perfil establecido. Mediante reconocimientos médicos específicos se podrá verificar el estado de salud del trabajador y su adecuación al puesto de trabajo o tarea<sup>1</sup>. En ningún caso el proceso de selección será discriminatorio o sujeto a intereses distintos de los propios de la necesaria adecuación al puesto. Esto último es muy importante habida cuenta que sólo debe existir un único motivo para estos reconocimientos: evitar la asignación de un trabajador a un puesto o tarea que pueda ser perjudicial para su salud

4. *Incorporación del trabajador*. Se deberá precisar y proporcionar al trabajador la información y formación a que se hace referencia en los artículos 18 y 19 de la LPRL y en cualquier otra normativa específica que sea de aplicación. Además, es conveniente llevar a cabo observaciones puntuales para comprobar que el trabajador ha asimilado y aplica correctamente las instrucciones recibidas.

*El procedimiento para el desarrollo del proceso descrito debería precisar el papel que deben jugar y las relaciones que deben mantener la unidad encargada de realizar la contratación, la unidad en la que está incluido el puesto de trabajo y el Servicio de prevención para (una vez determinados los riesgos del mismo) proceder a definir el perfil, asegurarse de que la persona elegida se ajusta al mismo (incluyendo, en su caso, la realización de reconocimientos médicos específicos) y proporcionar al trabajador la formación e información adecuadas.*

El procedimiento debería seguirse de forma rigurosa, con independencia del tipo de contrato que vaya a efectuarse. A menudo, en particular en las pymes, las contrataciones de personal (en especial, cuando se trata de contratos de corta duración) se realizan a medida que van surgiendo necesidades puntuales y se descuidan aspectos preventivos básicos que deberían tenerse en cuenta en el proceso de selección y posterior capacitación. Al no seguirse el procedimiento antes indicado no es de extrañar que se resientan tanto la "aptitud" como la formación del trabajador que finalmente ocupa el puesto de trabajo.

Por último, conviene tratar el caso especial de la contratación con ETT, la cual está regulada en el RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, cuyo artículo 8 establece las actividades y trabajos en los que este tipo de contratación queda prohibida. En la celebración del contrato de puesta a disposición y con carácter previo al mismo deben proporcionarse a la ETT las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sus riesgos y las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, siendo preceptivo para tal contrato que se haya realizado la correspondiente evaluación de riesgos laborales. La empresa deberá verificar que el trabajador puesto a disposición por la ETT tiene la formación requerida y ha recibido la información necesaria, acreditada documentalmente, y ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento médico. La empresa será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a

1. El artículo 37.b.1 del RSP establece que debe procederse a una evaluación de la salud del trabajador en relación con los riesgos de las tareas que se le asignen antes de que desarrolle dichas tareas, sea porque se haya incorporado (por primera vez) al trabajo o porque se le asignen (nuevas) tareas que lo expongan a nuevos riesgos, y el artículo 196 de la Ley General de Seguridad Social obliga a todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocuparlos.

su disposición en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándoseles el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa. *El procedimiento para este tipo de contratación deberá precisar cómo se distribuyen todas estas funciones de la empresa usuaria entre las unidades encargadas de la contratación, las que van a recibir la prestación de servicios del trabajador y el Servicio de prevención.*

#### 4.6.3 Integración en la contratación de obras<sup>1</sup> o servicios

En prácticamente cualquier centro de trabajo coexisten, en uno u otro momento, trabajadores de diferentes empresas (o trabajadores autónomos) y, como consecuencia de esa concurrencia de actividades, pueden verse modificados los riesgos laborales a que están sometidos los trabajadores. Este apartado trata de la integración de la prevención en la contratación de obras (excluidas las de construcción) o servicios que conlleven una concurrencia de actividades empresariales y lo hace, básicamente, desde el punto de vista del empresario "contratante".

Los diferentes tipos de relaciones que se pueden dar entre los empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo están regulados por el RD 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en el que se establece la obligación general de coordinación basada -como mínimo y antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo- en un intercambio de información sobre los riesgos específicos de las actividades de cada empresario concurrente que pueda afectar a los trabajadores de las demás empresas. No obstante, dependiendo de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia, es posible que la forma de coordinación por la que opten los empresarios sea más compleja, llegando incluso a designar a personas encargadas de esa función o a establecer instrucciones de trabajo por escrito.

En el caso de que un empresario tenga la capacidad de gestión del centro de trabajo, la información al resto de concurrentes no sólo será respecto a los riesgos asociados a sus actividades, sino también a los del lugar de trabajo. Este deber de información puede, en ocasiones, ampliarse al deber de vigilancia en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, por parte de las empresas a las que se contrata o subcontrata una obra o un servicio, si las actividades se desarrollan en el centro de trabajo de la empresa que las contrata y si además se considera que dicha empresa está contratando parte de su actividad.

Se establecen por tanto tres niveles de responsabilidad, según las posibles relaciones que se pueden dar entre empresarios cuyos trabajadores comparten un centro de trabajo:

1. Todos los empresarios cuyos trabajadores coinciden en un centro de trabajo, independientemente de cuál de ellos tenga la titularidad del establecimiento, son *empresarios concurrentes* y por tanto deberán: a) Informar al resto de empresarios de los riesgos asociados a sus actividades que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas (actividades concurrentes). Esta información (necesariamente por escrito cuando se refiere a riesgos graves o muy graves) debe ser actualizada cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos. b) Informar de cualquier emergencia que pueda afectar a trabajadores de otras empresas. Y c) Informar de accidentes que se produzcan como consecuencia de la realización de alguna de las actividades concurrentes.

Cada empresario deberá tener en cuenta la información que recibe del resto de empresarios por si afecta a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

2. Si de entre todos los empresarios concurrentes, alguno de ellos tiene capacidad de gestión del centro de trabajo, se le denomina *empresario titular*. Esta capacidad de gestión y puesta a disposición del centro de trabajo conlleva, aparte de sus obligaciones como concurrente, las de: a) informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas y las medidas de prevención que se han adoptado al respecto; b) recoger la información relativa a las actividades concurrentes de cada empresario y elaborar instrucciones (e implantarlas) para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las diferentes empresas, y c) promover la elaboración e implantación del plan de emergencia del centro de trabajo, sin perjuicio de que, si las zonas de influencia de algunas o todas las empresas concurrentes es amplia, éstas tengan la obligación de cumplir en esas zonas con el artículo 20 de la LPRL.

3. Cuando un empresario contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y además se desarrollan en su propio centro de trabajo, se considera que es empresario principal (un empresario que es titular respecto a otro, será también principal si contrata o subcontrata con aquél la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad). Las obligaciones que un empresario tiene como principal son: a) Vigilar el cumplimiento

<sup>1</sup>. Exceptuadas las obras de construcción a las que es de aplicación el RD 1627/1997.

de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas y comprobar que se han establecido entre ellas los medios de coordinación necesarios. Y b) Hacer que las empresas contratistas o subcontratistas le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos, la planificación de su actividad preventiva y que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Establecidas así (en cascada) las obligaciones de los empresarios, conviene analizar, en el marco de la integración, el papel que en materia de prevención deben desempeñar: 1) las unidades encargadas de la contratación de obras y servicios, 2) el Servicio de prevención y, en su caso, 3) las unidades encargadas de controlar que el "trabajo concurrente" se desarrolla de la forma prevista.

El papel que deben desempeñar las **unidades encargadas de la contratación** de obras y servicios depende, en parte, de si se trata de una contratación "habitual" o bien es algo excepcional o nuevo dentro de la empresa y básicamente estará orientada a:

- a. Elaborar (con el asesoramiento del Servicio de prevención) y aplicar los procedimientos de contratación implantados en la empresa, en los que se habrán establecido las acciones a realizar, en relación con la coordinación y para cada tipo de contratación, en función de sus responsabilidades.
- b. Advertir al Servicio de prevención de que una determinada contratación no entra en los supuestos recogidos por el procedimiento habitual, al tratarse de un nuevo tipo de contratación, para decidir, con su colaboración, sobre la forma de actuar en relación con la coordinación.

Las acciones a realizar, por el personal de las unidades que contratan, serán fundamentalmente la de servir como canal de intercambio de información (y documentación) entre empresas y a su vez hacer llegar esa información al Servicio de prevención para su análisis. Los procedimientos especificarán qué tipo de documentación enviar a la empresa contratada y cuál solicitarle, en función de la relación con ella.

El papel del **Servicio de prevención** en la integración de la prevención en la contratación de obras o servicios, consistiría, por su parte, en:

- a. Asesorar a la unidad a la hora de elaborar el procedimiento de actuación en el que se tengan en cuenta las acciones preventivas a realizar por dichas unidades en aquellas contrataciones que realicen de forma habitual y colaborar en la implantación de ese procedimiento, planificando y realizando las actividades de formación, información y control necesarias para asegurar su idoneidad y correcta aplicación<sup>1</sup>.
- b. Cuando se trate de un nuevo tipo de contratación, que se aparte de los supuestos recogidos por el procedimiento habitual:
  - Analizar la documentación suministrada por las empresas contratadas por si es necesaria la modificación de la evaluación de los riesgos y la planificación de las actividades preventivas de la empresa contratista como consecuencia de dicha contratación (incluido el plan de emergencia).
  - Si la empresa contratista actúa como titular, elaborar las instrucciones de trabajo escritas que deben cumplir las empresas que concurren en el centro de trabajo, cuando sea necesario en función del número de empresas y la peligrosidad de las actividades concurrentes.
  - Si la empresa contratista actúa como empresario principal, verificar o establecer los mecanismos necesarios para verificar que la empresa contratada ha realizado la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva y que ha cumplido sus obligaciones respecto a la formación e información de los trabajadores que realizarán sus tareas en el centro de trabajo.
- c. Asesorar acerca de la forma en que la empresa (cuando actúa como titular o principal) controlará que los trabajos concurrentes se desarrollan de la forma prevista (véase el párrafo siguiente) y planificar las actividades de formación y control necesarias para implantar esta medida.

Cuando una empresa actúe como titular, deberían establecerse cuáles son las unidades encargadas de controlar las actividades concurrentes para que éstas se realicen como se había previsto<sup>2</sup> (lugar de la empresa, instrucciones, etc.). Esta función, siempre que fuese posible, debería realizarse (de forma integrada) por personal de aquellas unidades que tienen la capacidad de gestión de las áreas en que se realizará el trabajo concurrente. En el caso de que la empresa actúe además como principal, esas unidades podrían asumir también las

1. La complejidad de las funciones establecidas en esos procedimientos, a ejecutar por las unidades que contratan obras o servicios, puede variar dependiendo del grado de autonomía, desde el punto de vista preventivo, que tengan esas unidades según el tipo de decisiones que pueden adoptar. Es probable que a veces puedan realizar funciones más complejas, como, por ejemplo, la valoración de la documentación recibida por las empresas que se contratan cuando esta documentación es la que habitualmente se entrega y es obvio que no va a requerir la intervención del Servicio de prevención, y siempre y cuando hayan sido formados en proporción a la autonomía con la que pueden tomar decisiones preventivas.

2. Véase el apartado 2.5 (Grado y "grado mínimo" de integración de la prevención) y el apartado 4.4 (Integración de la prevención en las actividades potencialmente peligrosas).

funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de empresas contratadas puesto que probablemente ya estarán ejerciendo la función de supervisión de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de la propia empresa en sus zonas de influencia.

#### 4.7 RESUMEN

En este Apartado 4 se han proporcionado orientaciones prácticas para integrar la prevención en determinadas funciones o actividades empresariales. Un resumen de lo expuesto se presenta a continuación:

- La necesidad de integrar la prevención en una actividad, función o unidad organizativa sólo puede valorarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso. En general, sin embargo, es muy necesario integrar la prevención en la *Dirección* de la empresa, en la *consulta a los trabajadores*, en las *actividades potencialmente peligrosas*, en el *mantenimiento de instalaciones o equipos peligrosos* y, en general, en la *actuación frente a los cambios* (como, por ejemplo, en la compra de equipos o productos).
- La **consulta a los trabajadores** es inherente a la gestión de la prevención ya que debe consultarse “cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”. Cabe distinguir las consultas “generales” (sobre el “Plan”, la planificación anual, etc.) y las “particulares” (como la elección de un EPI). Para las primeras conviene disponer de un procedimiento específico (qué, cómo y cuándo se consulta, qué Unidad gestiona y cuál es el papel del Servicio de prevención). Para las segundas bastaría incorporar la consulta al procedimiento correspondiente (por ejemplo, al de compra de equipos).
- Es necesario que la **Dirección** asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas al personal del siguiente nivel jerárquico, para que éste haga lo propio y la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa se establezca “en cascada”.
- Es necesario integrar la prevención en la gestión y ejecución de cualquier **actividad potencialmente peligrosa** (por su naturaleza o por “conurrencia de actividades”). Véase la “regla general” para la integración de la prevención en la unidad encargada de gestionar una actividad (apartado 2, último punto del cuadro resumen). En general, la supervisión del cumplimiento de los requisitos productivos y preventivos debería recaer sobre una misma persona (por aplicación del “principio de integración”).
- Es preciso determinar los equipos, instalaciones y lugares de trabajo que -por razones preventivas- requieren **mantenimiento o revisiones / inspecciones** periódicas u ocasionales (en particular, si son obligatorias) y establecer en qué consisten dichas operaciones, cómo realizarlas de forma segura, quién puede hacerlas, con qué periodicidad, qué comprobantes se requieren, etc. Hecho esto, podrá designarse y definirse el papel de las Unidades (incluido el Servicio de prevención) que deben intervenir en la gestión y realización de esas operaciones.
- En toda empresa se producen **cambios** (*adquisición de equipos o productos, contratación de personal o cambios de puesto, contratación de obras o servicios, etc.*) que pueden tener repercusiones preventivas por implicar una modificación de las condiciones de trabajo. Debe planificarse la actuación a desarrollar frente a cada tipo de cambio definiéndose los requisitos preventivos a los que debe ajustarse el cambio y el “papel preventivo” que deben jugar tanto la Unidad encargada de la gestión del mismo como el Servicio de prevención.

## 5. EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 5.1 CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE UNA EMPRESA

Se entenderá como **Sistema de prevención**<sup>1</sup> el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el Sistema general de gestión de la empresa. El Sistema de prevención es un subsistema dentro del

sistema de gestión de la empresa y *es el resultado de la integración de la prevención en este último. El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores” (y cumplir las obligaciones empresariales en la materia).*

En relación con esta definición debe tenerse en cuenta:

1. Ésta es la expresión que utiliza la LPRL (art. 30.6), aunque podría haberse utilizado también la de “Sistema de Gestión de la Prevención” la cual, sin embargo, tiene el inconveniente de inducir a pensar -erróneamente- que es posible gestionar eficazmente la prevención sin integrarla en el sistema “general” de gestión de la empresa..



- Que el *objetivo* del Sistema, de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio y cumplir las obligaciones empresariales en la materia”, es un objetivo de mejora continua ya que entre esas obligaciones se encuentra la de “desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar de manera continua los niveles de protección existentes” (artículo 14.2 LPRL)
- Que la *actividad gestionada* por el Sistema, la prevención, tal como se define en el artículo 4.1 de la LPRL, incorpora el “principio de integración”: la prevención no es una actividad adicional al resto de las actividades de la empresa, sino un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas *en todas las fases de actividad de la misma* con el fin de evitar o disminuir los riesgos.
- Que (en aplicación del principio de integración) la estructura del Sistema de prevención coincide, básicamente, con la *estructura* organizativa de la empresa (de su sistema general de gestión), sin perjuicio de los cambios que puedan haberse introducido para disponer de “recursos preventivos especializados” (en su caso, de un Servicio de prevención propio). Obviamente, Sistema y Servicio de prevención no son sinónimos.

*Describir* (documentar) un Sistema de prevención supone describir las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión. Esto incluye (pero no se limita a) la descripción de la modalidad de organización de los recursos especializados y de su actuación prevista (la cual, en el caso de los Servicios de prevención ajenos, debe precisarse en el concierto a que se refiere el artículo 20 del RSP).

La actuación de una unidad se describe especificándose las funciones que ésta tiene atribuidas y, si es necesaria una mayor concreción, las actividades específicas mediante las que se desarrollan o se van a desarrollar tales funciones. Es esencialmente a través de sus funciones como se define el papel que, en materia de prevención, juegan (o deberían jugar) las distintas unidades del Sistema de gestión de la empresa (incluido el Servicio de prevención). *Diseñar* un Sistema de prevención es describirlo en forma de proyecto.

## 5.2 REQUISITOS APLICABLES A UN SISTEMA DE PREVENCIÓN

El empresario tiene libertad para dotarse (previa consulta con los trabajadores) del Sistema de prevención que crea más eficaz, siempre que tanto la organización del sistema, como las actividades preventivas gestionadas por éste,

cumplan los requisitos legales que les sean aplicables, en función de las características de la empresa.

Los requisitos aplicables a la **organización del Sistema** pueden clasificarse en tres grupos: los relativos a la *organización de los recursos especializados*, los referentes a la *integración de la prevención* en la estructura organizativa de la empresa y los relativos a la (organización de la) *consulta y participación* de los trabajadores.

Por su parte, los requisitos legales aplicables a la **actuación del Sistema** (es decir, a la gestión de la prevención) pueden agruparse de la siguiente forma:

- En primer lugar, conviene comenzar por los requisitos concernientes a la *evaluación de los riesgos/ planificación de la prevención*, ya que estas actividades son -como establece la propia LPRL- instrumentos esenciales para la gestión de la prevención.
- En segundo lugar, cabe incluir los que se dirigen directamente a instaurar y mantener unas condiciones de trabajo sanas y seguras, sea mediante el *control de las condiciones y forma de realización del trabajo*, sea mediante la planificación de la actuación frente a los cambios que pueden producirse en dichas condiciones de trabajo.
- En tercer lugar, pueden agruparse los aplicables a las actividades preventivas que afectan directamente al trabajador: la formación e información y la vigilancia de la salud.
- Por último, cabe considerar los requisitos aplicables a las actividades “reactivas” que deben desarrollarse cuando se produce una emergencia o daño: la planificación de la actuación frente a emergencias y la notificación e investigación de daños para la salud.

La forma en la que se agrupen los requisitos legales aplicables a un Sistema de prevención resulta indiferente, siempre que no se produzcan olvidos u omisiones. **En el Anexo de esta Guía se presenta una ordenación de dichos requisitos con las correspondientes referencias legales.** La ordenación se ha efectuado siguiendo lo expuesto en los párrafos anteriores, de forma que los requisitos se clasifican en un “decálogo” con los siguientes apartados:

1. *Organización de los recursos especializados*
2. *Integración de la prevención en la estructura organizativa*
3. *Consulta y participación de los trabajadores*
4. *Evaluación de los riesgos/planificación de la prevención*

5. *Control de las condiciones y forma de realización del trabajo*
6. *Actuación frente a los cambios*
7. *Formación e información de los trabajadores*
8. *Vigilancia de la salud de los trabajadores*
9. *Actuación frente a emergencias*
10. *Investigación de daños para la salud*

En puridad, un Sistema de prevención sólo puede considerarse que está total y adecuadamente implantado cuando cumple todos y cada uno de los requisitos mencionados, tanto en cuanto a su organización (en relación con la modalidad, la integración y la consulta), como en cuanto a su actuación (en relación con la planificación y "procedimentación", en su caso, de las medidas o actividades preventivas legalmente exigibles). En realidad, sin embargo, un Sistema de prevención nunca es algo "acabado y estático" puesto que, si está bien diseñado, tiene que tener una cierta autonomía (por ejemplo, para cambiar un procedimiento) que le permita corregir errores, adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades de mejora.

En la práctica, puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, a partir del momento en que, previa consulta con los trabajadores:

- Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
- Se ha definido cómo la prevención se integrará en las funciones de las distintas unidades del Sistema de gestión de la empresa (aunque no se haya integrado aún en todas las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).
- Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención).

### 5.3 CICLO DE ACTUACIÓN Y EFICACIA DE UN SISTEMA DE PREVENCIÓN

Una vez implantado, la **actuación** del Sistema de prevención sigue un proceso cíclico que incluye: 1) la evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención (de medidas -materiales u organizativas y de actividades para la reducción y control de los riesgos), 3) la ejecución<sup>1</sup> y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios,

incidentes, daños y oportunidades de mejora.

- En el caso de la gestión de la prevención, la actividad para el "análisis de situación" con el que comienza toda gestión (a fin de obtener los datos precisos para la toma de decisiones) es la identificación/ evaluación de los riesgos<sup>2</sup>. La evaluación debe repetirse periódicamente o cuando se produzcan determinadas circunstancias (artículos 16.a de la LPRL y 6 del RSP).



- Efectuada la evaluación de los riesgos y a partir de sus resultados, se realiza la *planificación de la actividad preventiva*, de la que tratan los artículos 16.2 de la LPRL, y 8 y 9 del RSP. En concreto, el artículo 8 establece que "Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará 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".

- A continuación, a medida que las actividades preventivas van desarrollándose, debe comprobarse que su *ejecución* se realiza en la forma y condiciones planificadas. Ésta es la actividad de seguimiento a la que se refiere el artículo 16.b de la LPRL: "El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un *seguimiento* continuo de la misma".

- El ciclo se cierra a través de determinadas actividades, necesarias para el *control y mejora* de la acción preventiva. En primer lugar, las condiciones en que se efectuó la evaluación pueden cambiar y el cambio pasar desapercibido; por ello, puede ser necesario realizar controles, revisiones o inspecciones de las instalaciones,

1. La ejecución de una actividad no forma parte, obviamente, de la gestión de dicha actividad, sino que es el objeto de la misma. No es por tanto, propiamente, una actividad del Sistema de gestión. Se ha incluido aquí, sin embargo, para facilitar una visión global del Sistema de "gestión + ejecución".

2. La identificación de los riesgos puede considerarse como la primera actividad de la evaluación de los riesgos (englobada, por tanto, en la misma), o como una actividad que precede a la evaluación de los riesgos (de manera que lo que se evalúa posteriormente son los riesgos previamente identificados que no han podido evitarse) de conformidad con la definición establecida en el artículo 3.1 del RSP ("La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario 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").

equipos, procedimientos o ambiente de trabajo para prevenir riesgos a la vez que se identifican oportunidades de mejora. De todas formas, siempre cabe la posibilidad de que la evaluación, la planificación o el seguimiento de la acción preventiva sean incorrectas y ésta, por tanto, ineficaz; por ello puede ser necesario, además, controlar la salud de los trabajadores y, en cualquier caso, investigar cualquier suceso (daño, accidente o incidente) que ponga de manifiesto la insuficiencia o inadecuación de la actividad preventiva.

Un Sistema de prevención se considerará eficaz en la medida en que sea capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean "sanas y seguras" y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable tras producirse un cambio) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo. El Sistema deberá modificarse si se muestra ineficaz o resulta posible mejorarlo, lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los controles antes mencionados o de las **Auditorías** a que se refiere el artículo 30.6 de la LPRL y el Capítulo 5 del RSP. Un Sistema de prevención debe modificarse<sup>1</sup> si muestra su incapacidad para alcanzar, en un tiempo razonable, un nivel de eficacia satisfactorio; también puede tener que modificarse si se produce un cambio en las condiciones para las que el sistema fue diseñado que supera su "capacidad de adaptación". En cualquier caso, es el propio sistema el que tiene que revelar la necesidad de una adaptación o modificación, aunque ello también pueda ponerse de manifiesto a través de las citadas auditorías.

#### 5.4 SISTEMAS NORMALIZADOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

En la segunda mitad de los años noventa, siguiendo la estela de las normas de calidad, los organismos de normalización de algunos países empezaron a desarrollar normas sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y en 1999 un consorcio de organismos<sup>2</sup> desarrolló las normas OHSAS<sup>3</sup>, de clara vocación internacional. Sin

embargo, ISO ha rechazado la adopción -al menos, por el momento- de este tipo de normas, que ha sido también "desaconsejada" primeramente en el ámbito de la UE y, seguidamente, en el internacional<sup>4</sup>. Como referencia en este ámbito, la OIT decidió elaborar unas Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que fueron publicadas en 2001<sup>5</sup>

En la actualidad siguen coexistiendo, en el ámbito internacional:

- a. Las *Directrices de OIT*, que gozan de "consenso tripartito" y (no estando concebidas para la certificación) son sumamente flexibles, pudiendo adaptarse a la normativa del país, a las características del sector y al tamaño de la empresa (siendo, por tanto, fácilmente integrables en el sistema de gestión de la misma).
- b. Las *normas OSHAS 18000*, concebidas para la certificación y, en consecuencia, más rígidas que las Directrices de OIT. Estas normas, sin embargo, acaban de ser revisadas con el objetivo de mejorar su posibilidad de integración con las ISO 9000 y 14000, y de flexibilizarlas ("acercándolas" a las Directrices de OIT) para facilitar su futura transformación en normas ISO.

En España, los requisitos legales en relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo son tanto o más exigentes que los contenidos en las directrices o normas mencionadas<sup>6,7</sup>; así, por ejemplo, en nuestra legislación la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa es una obligación y no una simple opción. Por otra parte, la certificación del cumplimiento de una norma no da presunción de cumplimiento de los requisitos legales. Por ello, en nuestro país<sup>8</sup> carece de sentido seguir dichas directrices o normas con el único objetivo de "cumplir con la legislación". Cosa distinta es que una empresa tenga ya implantado un sistema basado en las mismas (o quiera implantarlo, por ejemplo, para demostrar a nivel internacional su "presunta excelencia") y ello le permita superar lo legalmente exigible en ciertos supuestos (lo que incluso puede ser incentivado por la

1. Sólo se considerará como "modificación" de un sistema un cambio -normalmente, de tipo organizativo- que, por su importancia, requiera una decisión de la Dirección.

2. Liderado por Reino Unido (BSI) y con la participación de España (AENOR), países ambos que ya disponían de normas propias en esta materia (las BS 8800 y UNE 81900:1996-EX, respectivamente).

3. *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*: OSHAS 18001:2007 "Especificación"; OSHAS 18002:2000 "Directrices para la implementación".

4. Aduciéndose, entre otras razones, que las normas podían tener un "sesgo inadecuado" por no ser resultado de un consenso tripartito; que podían ser utilizadas para una "certificación de empresas" que se publicite o use incorrectamente, suponiéndose que "si cumple la norma, se cumple el reglamento"; o que podían repercutir negativamente sobre las pymes por tener unos costes de aplicación innecesariamente altos, desde el punto de vista reglamentario, atribuibles a cuestiones formales no esenciales.

5. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000013.pdf>

6. La comparación debe entenderse referida a los requisitos explícitamente establecidos, ya que esas normas tienen además un requisito general mediante el que se exige el cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos en el país correspondiente.

7. En España, adicionalmente, determinadas empresas (incluidas las de más de 500 trabajadores o de más de 250 que realicen actividades peligrosas) están obligadas a someterse periódicamente a una auditoría mediante la que se examina el cumplimiento de los citados requisitos.

8. En otros países, donde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no esté legalmente regulada (o lo esté en menor grado), las Directrices de OIT y las normas OSHAS pueden proporcionar orientaciones de gran utilidad.

Administración, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 de la LPRL).

### 5.5 RESUMEN

En este Apartado 5 se ha tratado del Sistema de prevención de riesgos laborales. Un resumen de lo expuesto se presenta en el cuadro de la página siguiente.

## 6. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 6.1 CONCEPTO Y FASES DE UN PLAN DE PREVENCIÓN

*El Plan de prevención es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP).*

- El **Sistema de prevención** es el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de ésta en el Sistema general de gestión de la empresa (del que puede considerarse un subsistema). El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores" (y cumplir las obligaciones empresariales en dicha materia).
- **Describir** (documentar) un Sistema de prevención supone describir las actuaciones (funciones y actividades) e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluyendo la modalidad organizativa y la actuación de los recursos especializados). Diseñar un Sistema es describirlo como proyecto.
- Un Sistema de prevención debe cumplir los requisitos organizativos que le sean de aplicación (por ejemplo, en cuanto a la modalidad organizativa de los recursos especializados) y gestionar la prevención de forma que las actividades preventivas (como, por ejemplo, la evaluación de los riesgos) cumplan, a su vez, los requisitos legalmente exigibles. **Como Anexo a esta Guía se presenta una ordenación de estos requisitos con sus referencias correspondientes.**
- Puede entenderse que un Sistema de prevención comienza a actuar como tal, aunque no esté aún plenamente diseñado o implantado, cuando, previa consulta con los trabajadores:
  - Se ha fijado la modalidad de organización y la actuación de los recursos especializados (propios o ajenos), y éstos están en disposición de desarrollarla.
  - Se ha definido cómo se integra la prevención en las funciones de las distintas unidades del Sistema general de gestión de la empresa (aunque aún no se haya integrado en la totalidad de las actividades mediante las que se desarrollan dichas funciones).
  - Se ha realizado la evaluación inicial de los riesgos y se han planificado las actividades a realizar (especializadas o de integración de la prevención).
- Una vez implantado, la **actuación** del Sistema de prevención sigue un ciclo que incluye: 1) la evaluación (inicial, periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención (de medidas - materiales u organizativas- y de actividades para la reducción y control de los riesgos), 3) la ejecución y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora.
- Un Sistema de prevención se considera **eficaz** si es capaz de lograr, en general, que las condiciones de trabajo sean "sanas y seguras" y, en particular, que cumplan (o acaben cumpliendo en un plazo razonable) los requisitos legales aplicables y se mantengan así a lo largo del tiempo. El Sistema deberá modificarse en lo que se muestre ineficaz (lo que puede ponerse de manifiesto como resultado de los controles efectuados por el propio Sistema o de las **Auditorías** a que se refiere el artículo 30.6 de la LPRL y el Capítulo 5 del RSP).

Por otra parte, ya se ha indicado que el Sistema de prevención es el resultado de dicha integración. Por tanto, cabe definir también como **Plan<sup>1</sup> de prevención** el conjunto ordenado de las actividades necesarias para implantar un Sistema de prevención. Puede decirse, en consecuencia, que un Sistema es lo que queda constituido

y funcionando cuando un Plan finaliza satisfactoriamente (el Sistema es el resultado del Plan).

El artículo 16.1 de la LPRL establece como contenido del Plan "la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los

1. Normalmente, se entiende como "Plan" el conjunto ordenado de las actividades necesarias para alcanzar un determinado objetivo.

procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva”. Cabe entender que ello es el contenido “resultante” del Plan (es decir, el contenido del Sistema)<sup>1</sup>. La necesidad de definir y relacionar estos dos conceptos (Plan y Sistema) es debida a que ambos son utilizados tanto en la Ley como en el Reglamento<sup>2</sup> y, a veces, de manera concatenada. Así, por ejemplo, en el artículo 30.2 del Reglamento se establece (respecto a las auditorías) que “... analizar el sistema de prevención implica (entre otras cosas) valorar... la implantación y aplicación del plan de prevención”.

El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la política de prevención) y se desarrolla en las siguientes fases: 1) *Análisis* general de las características de la empresa. 2) *Diseño* del Sistema de prevención. 3) *Implantación* del Sistema. Y, en su caso, 4) *Revisión* y *mejora* del Sistema:

- En la fase de *análisis* se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos<sup>3</sup>, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema de gestión, etc.
- A continuación se definen las funciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema general de gestión (incluido el Servicio de prevención). Un Sistema queda básicamente *diseñado* cuando se ha elegido una modalidad de organización de los recursos especializados y se ha definido su actuación; se ha definido el papel preventivo que jugarán las principales unidades del sistema de gestión de la empresa; y se ha organizado, en lo esencial, la consulta y participación de los trabajadores.
- La fase siguiente es la de implantación del Sistema: Véase el apartado 5.2 en relación con las condiciones que debe cumplir un Sistema para que pueda considerarse “básicamente implantado”.
- Finalmente, la necesidad de *revisar/mejorar* el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o como resultado de una auditoría. Ello no implica que sea necesario cada vez elaborar un Plan para efectuar dicha revisión o mejora (por ejemplo, para cambiar un determinado procedimiento). Un Plan sólo es necesario si el Sistema debe sufrir una modificación

sustancial (normalmente, de carácter organizativo) al haberse revelado su ineficacia o al haberse producido un cambio que supera su capacidad de adaptación.

Conforme al artículo 33 de la LPRL, el empresario debe consultar con los trabajadores “cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”. Las decisiones con mayor “repercusión preventiva” son las que el empresario debe tomar para la constitución del Sistema de prevención. Por ello, el Plan (y, en particular, lo relativo al diseño del Sistema) es lo primero que tiene que ser objeto de consulta, tal como establece el artículo 1.2 del RSP. Por poco grande o compleja que sea una empresa, la consulta sobre el diseño del Sistema y, por tanto, sobre la forma en la que va a integrarse la prevención en el sistema de gestión de la empresa debería entenderse -más que como un “acto”- como un proceso en el que se aborda un conjunto estructurado de decisiones. En el marco de esta consulta, el empresario debe decidir la mejor forma de cumplir su obligación de dar a conocer el Plan a sus trabajadores (artículo 2.2 del RSP).

Los trabajadores y sus representantes tienen que jugar un papel activo en el proceso de consulta ya que, conforme establece el mencionado artículo, no sólo tienen el derecho sino también el deber de contribuir a la integración.

## 6.2 COMENTARIOS AL ARTÍCULO 2 DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El artículo 2 del RSP trata del Plan de prevención de riesgos laborales, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la LPRL. Por su gran importancia, se ha considerado conveniente comentarlo detalladamente y en la forma “clásica” que se emplea en otras Guías de este Instituto: intercalando entre los distintos apartados del artículo los comentarios oportunos, los cuales deben entenderse como complementarios a las consideraciones y observaciones anteriores.

### Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.

1. 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 y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

1. Obsérvese que dicho contenido es prácticamente idéntico al establecido para el sistema de gestión de la seguridad en el RD 1254/1999 sobre control de riesgos de accidentes graves, para el sistema de gestión medioambiental en las normas ISO 14000, para el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la antigua norma UNE 81902 EX (ya anulada) y para el sistema de calidad en la versión de la norma ISO 9000 de 1994 (ya sustituida por la del año 2000 y ésta por la del año 2005), que a su vez recogen lo dispuesto al respecto en la versión de 1987 (que es, presumiblemente, la fuente de inspiración de las restantes normas).

2. Si no fuera por esto, nada impediría describir las mismas obligaciones que impone la Ley y el Reglamento en relación con la gestión de la prevención utilizando sólo el concepto de “sistema de (gestión de) la prevención” o alternativamente, en su lugar y como sinónimo de éste, el de “Plan de prevención”.

3. Esto no quiere decir que sea necesario, antes de elaborar el Plan, haber realizado la evaluación “inicial” de los riesgos. En general bastará con tener una idea clara de los tipos de riesgo previsible, teniendo en cuenta las características de las actividades desarrolladas y de su entorno.

LPRL, queda claro que el Plan es un medio o herramienta para conseguir la integración de la prevención, es decir, para establecer un “sistema de prevención” que se configure como un subsistema dentro del sistema general de gestión de la empresa. Por otra parte, la integración tampoco es un fin en sí misma, sino un medio para facilitar una prevención eficaz, imposible de desarrollar exitosamente en una empresa o en cualquier nivel jerárquico de la misma en que se actúe considerando que la prevención es algo íntegramente delegable o subcontratable.

- La “prevención” no es algo voluntario, como ocurre, por ejemplo, con la “calidad”. La política en materia de prevención y, en particular, los objetivos fundamentales en dicha materia y los principios que deben orientar la acción preventiva vienen establecidos en la LPRL y, especialmente, en sus artículos 14 y 15. Por ello, lo que debe hacer el empresario en relación con la política de prevención es asumirla, divulgarla en el seno de la empresa, para conocimiento general de sus objetivos y principios y del compromiso empresarial respecto a los mismos, y velar para su correcta aplicación

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

- La integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa comporta un conjunto de medidas que afectan, en mayor o menor grado, a toda su estructura organizativa. Es lógico que el Plan -mediante el que se pretenden implantar dichas medidas- deba ser aprobado por la Dirección de la empresa y asumido por los diferentes niveles jerárquicos de la misma. En definitiva, lo que se pretende es que la estructura organizativa conozca y asuma la integración desde el momento en que ésta se planifica. Es más, puesto que lo que se pretende mediante el Plan es que las distintas unidades del Sistema general de gestión jueguen un papel activo en materia de prevención (es decir, “integren la prevención”), resulta obvia la necesidad de promover la participación de dichas unidades a la hora de establecer el papel preventivo que tendrán que desempeñar. Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de prevención y aprobado por el empresario.

La definición del papel preventivo que deben tener las principales unidades del sistema de gestión de la empresa es la parte más importante del Plan y debería ser resultado

de la colaboración entre dichas unidades y el Servicio de prevención. Esta cuestión ya ha sido ampliamente tratada en apartados anteriores de esta Guía.

- El Plan debe ser “conocido por todos los trabajadores”. Al respecto, debe recordarse que los representantes de los trabajadores ya deben conocer el Plan, puesto que tienen que haber sido previamente consultados (artículo 1.2 del Reglamento) y, una vez implantado, tienen libre acceso al mismo (artículo 2.2). Por ello, puede ser conveniente que el empresario acuerde con dichos representantes el cauce y la forma de cumplir esa obligación (la de ponerlo en conocimiento de todos los trabajadores), al menos en los casos en los que puedan presentarse ciertas “dificultades logísticas” para hacerlo (por el tamaño de la empresa, el volumen del Plan o cualquier otra circunstancia).

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- En esencia, documentar un Plan es describir el Sistema ya implantado y/o que se pretende implantar incluyendo también, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto. Dichas acciones pueden incluirse en esta documentación (sobre el Plan) o en la correspondiente a la planificación general de la prevención, que englobaría así también las actividades que se contempla realizar para integrar la prevención<sup>1</sup>. Si una empresa dispone ya de un Sistema de prevención eficaz es que ha finalizado con éxito el Plan de prevención mediante el cual se ha implantado. En este supuesto, carece de sentido interesarse por las actividades que, en su día, incluía el Plan. Lo que importa son los resultados del Plan, es decir, el Sistema. En tales casos, la documentación del Plan coincide esencialmente con la documentación del Sistema.

- En cualquier centro de trabajo de una empresa, toda la documentación del Plan que afecte al mismo debe ser inmediatamente accesible y estar a disposición de las autoridades y representantes indicados. En una empresa que tenga múltiples centros de trabajo (que pueden estar repartidos entre diferentes comunidades autónomas) resulta innecesario que en un determinado centro se disponga de documentación que no le afecte o concierna (por ejemplo, sobre los procesos que se desarrollan en otros centros de trabajo).

1. Obsérvese que las actividades de un Sistema y las del Plan (mediante el que se pretende acabar de implantar aquél) pueden coexistir. Por ejemplo, pueden estar desarrollándose actividades para la integración de la prevención en una determinada unidad (las cuales forman parte del Plan) mientras que otras unidades (en las que la prevención ya está integrada) y el propio Servicio de prevención desarrollan sus actividades “normales” (actividades del Sistema) en la forma establecida.

• Parece claro que, con la matización relativa a la amplitud de la documentación (“adecuada a la dimensión y características de la empresa”), se busca evitar la proliferación de documentación superflua. Resulta obvio que en el caso, por ejemplo, de una pequeña mercería, no es necesario detallar la “organización de la producción” (véanse los comentarios al punto c de este apartado).

a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

Para poder diseñar un Sistema de prevención es necesario conocer previamente cuáles serán las actividades que el Sistema deberá gestionar y, por tanto, los riesgos que las motivan. Ello no quiere decir que sea necesario realizar una completa evaluación (inicial) de riesgos y la correspondiente planificación de la prevención. Bastará tener una idea sobre el tipo y volumen de las actividades preventivas especializadas a realizar y, sobre todo, del tipo y organización de las actividades “productivas” en las que la prevención deberá integrarse. Para esto último será preciso conocer:

• En primer lugar, los datos generales sobre la empresa a los que se refiere este punto: la actividad productiva, el número de trabajadores y su eventual distribución en distintos centros de trabajo, así como cualquier otra característica de los trabajadores o de sus condiciones de trabajo o contratación, con relevancia en prevención. Es evidente que el diseño del Sistema de prevención de una empresa puede verse influido, por ejemplo, por su mayor o menor dispersión o por el hecho de que muchos de sus trabajadores sean temporales o procedan de ETT. Éste es el tipo de “información relevante” a que se refiere este punto.

• A continuación, una vez que se disponga de estos “datos generales”, deberá buscarse información sobre los aspectos esenciales de la estructura organizativa de la empresa y de la organización de la producción (en las que deberá integrarse la prevención) a los que se refieren los dos puntos siguientes

b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

Anteriormente se ha mencionado que, en aplicación del principio de integración, la estructura del Sistema de

prevención debe coincidir, básicamente, con la estructura organizativa de la empresa (véase el punto 5.1 de esta Guía). Por tanto, de hecho, lo que se demanda en este apartado es la descripción de la forma en que se ha organizado el propio Sistema de prevención, es decir, la forma como se ha integrado la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa.

Para cada una de las principales unidades (departamentos, centros o “líneas organizativas”) que componen la estructura organizativa de la empresa deben indicarse, en el marco de sus funciones generales, sus funciones específicas en materia de gestión de la prevención y sus relaciones en dicha materia con otras unidades y, muy en especial, con el Servicio de prevención. Esta información puede organizarse “por unidad” y/o “por actividad”, indicándose, en este último caso, en el procedimiento de ejecución de la actividad, el papel de las unidades intervinientes (incluido, en su caso, el Servicio de prevención) y sus interrelaciones.

Debe tenerse en cuenta que son las relaciones existentes entre el Servicio de prevención y las distintas unidades del Sistema general de gestión de la empresa las que a menudo muestran el grado de integración de la prevención en las mismas. En cualquier caso, resulta fundamental explicitar estas relaciones ya que, con indeseable frecuencia, el problema no radica en que en una determinada unidad exista un grado de integración más o menos bajo, sino en que ésta ni siquiera comunica al Servicio de prevención los sucesos o circunstancias que exigirían su intervención.

c. 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.

• Normalmente, un *proceso*<sup>1</sup> se compone de distintas actividades (que, a su vez, pueden ser descomponibles en otras) que se ejecutan siguiendo determinados *procedimientos*<sup>2</sup>, escritos o no (en cuyo caso suelen denominarse prácticas). Los procedimientos que desarrollan en detalle la forma de realizar un determinado trabajo o tarea suelen denominarse *instrucciones o normas de trabajo*. La integración de la prevención en estas instrucciones o normas resulta fundamental en la medida en la que los trabajos en cuestión puedan tener repercusiones sobre la seguridad o salud de los trabajadores (de los que los realizan o de otros). Por razones obvias, *las normas de trabajo deben encontrarse en el lugar de su utilización*, sin perjuicio de que

1. En general se entiende como *proceso* un conjunto de actividades interrelacionadas con un objetivo propio que se integra en el objetivo y en el marco de actividad general de la empresa.

2. Véase la definición de procedimiento dada en el Apartado 1 de esta Guía.

pueda acceder rápidamente a las mismas (además del trabajador) otras personas (autoridades o representantes de los trabajadores) que tengan derecho a ello. La modificación de los procedimientos de trabajo existentes, cuando sea necesario, para integrar la prevención en los mismos y la identificación de aquellos que sea preciso elaborar por la peligrosidad del trabajo desarrollado, son tareas esenciales para iniciar el proceso de integración desde la actividad cotidiana, una vez definidas las funciones preventivas de las diferentes unidades de la organización. La responsabilidad de los Servicios de prevención y de las unidades directamente encargadas de gestionar una actividad en cuanto a la integración de la prevención en su procedimiento de ejecución, así como la responsabilidad de fomentar y velar para que se produzca dicha integración por parte de las unidades de mayor jerarquía en la estructura de la empresa se tratan ampliamente en los Apartados 2, 3 y 4 de la presente Guía.

- Por poco complejos que sean los procesos productivos de una empresa, éstos y las principales actividades que los componen suelen estar descritos (documentados) a través de los correspondientes procedimientos. En tal caso, la integración no conlleva la elaboración de nueva documentación: si es necesario modificar un procedimiento para integrar la prevención, la documentación es la misma que ya existía, con los cambios necesarios para reflejar dicha modificación. Por otra parte, pueden existir actividades no descritas documentalmente en las que sea necesario integrar la prevención. En tales casos, puede ser imprescindible formalizar el procedimiento correspondiente cuando así se requiera por la gravedad de los riesgos, el volumen o complejidad de la información manejada o por su uso poco frecuente (es decir, cuando el usuario puede razonablemente necesitar una "ayuda escrita", aunque sea de forma ocasional)<sup>1</sup>. Finalmente, en algunos casos la normativa exige específicamente que la documentación incluya el procedimiento para realizar determinadas actividades preventivas o la referencia al mismo (como en el caso de la evaluación de riesgos o el control de las condiciones de trabajo cuando la importancia de los riesgos lo requiere, por ejemplo).

- En función del tamaño, los riesgos y la complejidad de la organización productiva de la empresa, puede ser conveniente o necesario que el Plan recoja una relación de los diferentes procedimientos de actuación, tanto de los específicos preventivos como de los de trabajo en los que ya se ha integrado la prevención, junto a los que se requiere realizar tal integración y que el propio Plan contempla desarrollar en plazos determinados, para cada

uno de los principales procesos con aspectos preventivos remarcables, en que puede desglosarse la actividad empresarial.

d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

- La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas (especializadas) puede realizarse de cuatro posibles formas (o combinación de las mismas), en los términos y con las condiciones especificados en el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención:

- Asumiéndolas el propio empresario
- Desarrollándose a través de una unidad especializada del Sistema de prevención (Servicio de Prevención propio)
- Realizándose por personal especializado (trabajadores designados) distribuido en una o varias unidades (no especializadas) del Sistema
- Externalizándose (Servicios de prevención ajenos)

- Cuando se utiliza un "sistema mixto", es decir, una combinación de varias de las modalidades anteriores, es necesario indicar claramente qué actividades corresponde realizar a cada una de ellas, teniendo en cuenta que cualquier actividad legalmente exigible debe estar atribuida a una u otra "modalidad". Para ver si se cumple este principio, en caso de que intervenga un Servicio de prevención ajeno, resulta fundamental analizar el contrato o concierto que lo liga a la empresa teniendo en cuenta lo dispuesto al respecto en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

- Finalmente, la descripción de los órganos de representación de los trabajadores debe hacerse en el marco de lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL, particularmente en relación con los delegados de prevención y, en su caso, con el Comité de Seguridad y Salud.

e. 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.

- En relación con la política y objetivos generales, véanse el segundo de los comentarios hechos en este apartado al artículo 2.1. En relación con los objetivos concretos o metas, debe tenerse en cuenta que cualquier meta del Plan debe poderse expresar como "medida prevista para

1. En esta línea, véase lo establecido en el artículo 5.2 del RD 1215/1997 en relación con las circunstancias en las que las instrucciones para el manejo de un equipo deben proporcionarse obligatoriamente por escrito.



mejorar la integración de la prevención”. Como ya se ha mencionado anteriormente, el conjunto de estas medidas de integración (metas) puede presentarse de forma separada o incluirse (como medidas a tomar o actividades a realizar) dentro de la planificación general de la prevención.

- En relación con los recursos, conviene distinguir tres posibles situaciones:
  - En el caso de los Servicios de prevención propios (salvo los mancomunados) y de los trabajadores designados, no deberían existir especiales dificultades para su cuantificación: personal (número, cualificación y dedicación), medios de que disponen, costes, etc.
  - En el caso de los Servicios de prevención ajenos y de los Servicios mancomunados, el dato más directo es el coste del servicio que la empresa necesita y que debe estar indisolublemente ligado a las características (descripción) del servicio en cuestión, a partir de las cuales pueden estimarse los medios necesarios para poder prestarlo. De hecho, en el caso de los Servicios ajenos, dicha estimación debe figurar en el concierto a que se refiere el artículo 20 del RSP.
- En el caso de los “recursos integrados”, la estimación de “lo dedicado a prevención” es mucho más problemática e incluso puede ir contra el propio principio de integración. Si los directivos, supervisores o trabajadores de una empresa actúan siguiendo directrices o procedimientos en los que la prevención está integrada, carece de sentido calcular qué fracción de estos recursos se dedica a prevención.

Sólo en determinados casos (por ejemplo, la puesta a disposición de equipos de protección) puede tener sentido la especificación individualizada del recurso y su coste.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

Con los términos y definiciones empleados en esta Guía, el Plan de prevención “se está aplicando” cuando el Sistema de prevención (implantado mediante el Plan) “está actuando”, es decir, está gestionando la prevención siguiendo un proceso cíclico que incluye: 1) la evaluación (periódica u ocasional) de los riesgos, 2) la planificación de la prevención, 3) la ejecución y seguimiento de lo planificado, y 4) el control de cambios, incidentes, daños y oportunidades de mejora. Véase, a este respecto, el apartado 5.3 de esta Guía.

### 6.3 RESUMEN

En la siguiente tabla se resume lo expuesto en este Apartado 6 en relación con el Plan de prevención. Además, en la Figura 1, incluida a continuación, se presenta el “modelo de gestión de la prevención” resultante de la combinación de los conceptos de Plan y Sistema de prevención.

- El **Plan de prevención** es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa (es decir, se implanta el Sistema de prevención) y se establece la política de prevención de riesgos laborales (artículo 2.1 del RSP). El Sistema es lo que queda constituido y funcionando cuando un Plan se desarrolla satisfactoriamente (el Sistema es el resultado del Plan).
- El Plan comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos establecidos en la LPRL (es decir, de la **política** de prevención) y se desarrolla en las siguientes **fases**: 1) *Análisis* general de las características de la empresa; 2) *Diseño* del Sistema de prevención, 3) *Implantación* del Sistema y, en su caso, 4) *Revisión y mejora* del Sistema:
- En la fase de *análisis* se adquieren datos (por centro de trabajo) sobre los procesos productivos y sus principales riesgos, el número de trabajadores y sus condiciones de trabajo o contratación (con relevancia preventiva), el sistema general de gestión, etc.
- A continuación se *diseñan* las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema de gestión (incluido el Servicio de prevención).
- Un Sistema sólo puede considerarse que está ya básicamente *implantado* y puede actuar como tal si cumple determinadas condiciones mínimas (véase el apartado 5.2).
- La necesidad de *revisar/mejorar* el Sistema puede manifestarse al producirse un incidente o daño, al preverse un cambio sustancial o en una auditoría.

- Un Plan no puede ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de prevención y aprobado por el empresario. La **consulta y participación** tanto de la estructura organizativa (directivos y “mandos”) como de los trabajadores y sus representantes, sobre la elaboración, puesta en marcha y aplicación del Plan (diseño, implantación y “funcionamiento” del Sistema) es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.
- La **documentación** de un Plan debe incluir la descripción del Sistema (o parte del mismo) ya implantado y/o que se quiere implantar y, en este último caso, las acciones previstas a tal efecto. Dichas acciones pueden incluirse en esta documentación o en la correspondiente a la planificación de la prevención, que englobaría así tanto las actividades preventivas “especializadas” como las de integración de la prevención. En esencia, el Plan es una descripción sintética del Sistema implantado o por implantar.
- En cualquier centro de trabajo de una empresa, toda la documentación del Plan que afecte al mismo debe ser inmediatamente accesible y estar a disposición de las autoridades y los representantes de los trabajadores.

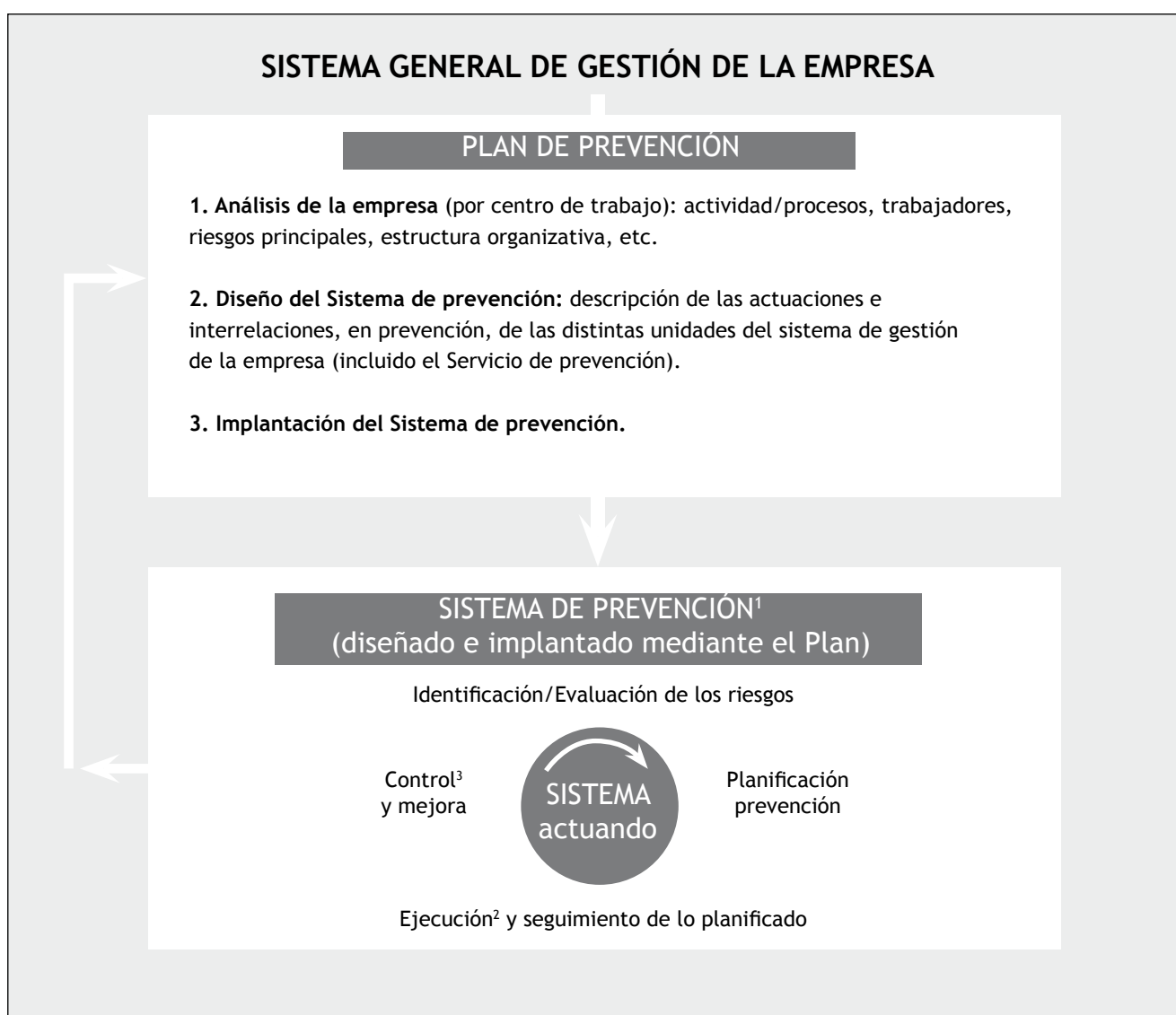


Figura 1. Modelo de Gestión de la prevención.

1. Entendido como “Sistema general de gestión de la empresa en el que la prevención ha quedado integrada”.

2. La ejecución de una actividad no forma parte, obviamente, de la gestión de dicha actividad, sino que es el objeto de la misma. No es, por tanto, propiamente, una actividad del Sistema de gestión. Se ha incluido aquí, sin embargo, para facilitar una visión global del Sistema de “gestión y ejecución”

3. De cambios, incidentes, daños u oportunidades de mejora. Si estos controles (o una auditoría) muestran que el Sistema (o un componente del mismo) resulta ineficaz, éste deberá modificarse. Si las modificaciones que el Sistema requiere son importantes, será necesario reelaborar el Plan para diseñar e implantar tales modificaciones.

## 7. CONSIDERACIONES PARA EL CASO DE LAS PYMES Y MICROEMPRESAS

### 7.1 INTRODUCCIÓN

Mediante la Disposición adicional única del RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, se encarga al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración de la presente Guía, sobre la integración de la prevención, la cual, entre otras cosas, "deberá proporcionar información sobre el Plan de prevención ..., en particular, cuando se trate de pequeñas y medianas empresas y, dentro de éstas, las empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero".

Antes de entrar a tratar las particularidades de las pymes<sup>1</sup> en relación con la integración de la prevención, conviene tener en cuenta que más del 75% de la población trabajadora está en estas empresas y en ellas se produce cerca del 90% de los accidentes<sup>2</sup>. Ello significa que el caso "particular" al que alude la Disposición adicional antes citada -al que se dedica el presente apartado- abarca, de hecho, a la mayoría de los trabajadores y a la gran mayoría de los accidentes.

Por otra parte, más del 50% de la población trabajadora está en pequeñas empresas (de menos de 50 trabajadores<sup>3</sup>) en las que se producen, aproximadamente, el 60% de los accidentes y el 70% de los mortales. Cerca de la mitad de esta población trabaja en microempresas (de menos de 10 trabajadores) en las que se dan, aproximadamente, la cuarta parte del total de accidentes y la tercera de los mortales.

Entre las pequeñas empresas (incluidas las microempresas) la situación en cuanto a la modalidad de organización de la prevención es bastante homogénea: de las empresas que disponen de algún tipo de recurso preventivo, el Servicio de prevención ajeno es el único recurso disponible en una amplia mayoría de los casos (aproximadamente un 75%)<sup>4</sup>; cabe decir, por tanto, que la (total) externalización de la prevención es la práctica habitual. Sin perjuicio de ello, la mayoría de estas empresas tienen un delegado de prevención<sup>5</sup>.

Finalmente cabe advertir de que la situación descrita, así como algunas de las referencias, consideraciones y recomendaciones que se hacen a continuación, en

particular, en relación con las microempresas, pueden tener que revisarse en función de y a medida que se lleven a la práctica determinadas medidas contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).

### 7.2 INFLUENCIA DEL TAMAÑO Y RIESGOS DE LA EMPRESA EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

El tamaño de la empresa y los riesgos asociados a la actividad desarrollada son los dos factores principales que condicionan la complejidad de un Plan de prevención y, por tanto, la amplitud y detalle de la correspondiente documentación. Como se verá, llegando al extremo, puede decirse que el Plan de prevención de una microempresa "sin riesgos de importancia" difícilmente puede requerir más de unas pocas páginas. Para una mejor comprensión de la influencia de estos dos factores sobre los contenidos del Plan conviene analizar su repercusión en cada uno de los "elementos del Plan" especificados en el artículo 2.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En general, una pequeña empresa -y, en especial, una microempresa- tiene un único centro de trabajo. Su estructura organizativa es poco compleja y la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en el caso de muchas microempresas, de una sola. La organización de la producción suele ser relativamente sencilla y es poco frecuente que existan tareas cuya complejidad obligue a elaborar un procedimiento escrito. Finalmente, su organización y recursos preventivos a menudo se limitan -como ya se ha dicho- a un Servicio de prevención ajeno y (en su caso) un delegado de prevención.

Las "simplificaciones" anteriores, derivadas del (pequeño) tamaño de la empresa, pueden incrementarse cuando se trata de empresas que realicen actividades poco peligrosas, ya que el mencionado artículo 2.2 condiciona la obligación de incluir en el Plan determinados datos (sobre la empresa, su estructura organizativa o la organización de su producción) a que tales datos sean "relevantes o relativos a la prevención de riesgos laborales". Por ejemplo: la descripción de la organización productiva de una empresa podría limitarse en muchos casos a la actividad genérica de la misma ("mercería", "notaría", etc.) cuando un mayor detalle no aporta nada, desde el punto de vista preventivo. Por otra parte, debe recordarse que la integración de la prevención en una actividad para la que no existe un procedimiento

1. Considerándose como empresa mediana la de entre 50 y 249 trabajadores.

2. Producidos bien sea en trabajos "aislados", bien en trabajos "en concurrencia" con otras empresas.

3. Sin considerar, por tanto, los trabajadores de las empresas medianas (50 a 250 trabajadores), pero incluidos los de las microempresas (menos de 10 trabajadores).

4. En las restantes existe un trabajador designado o (en el caso de las microempresas) el empresario ha "asumido la prevención". En cualquier caso, la tendencia actual es la de disminuir los recursos propios.

5. Incluso en el caso particular de las empresas de 6 a 9 trabajadores, cerca de la mitad disponen de delegado

escrito no conlleva necesariamente la obligación de elaborar tal procedimiento<sup>1</sup>; sólo sería preciso si así lo exigiera la complejidad de las modificaciones preventivas introducidas (véanse los comentarios al artículo 2.1.c del RSP).

De lo expuesto puede deducirse que en la pequeña empresa y, en especial, en las microempresas “sin riesgos de importancia”, el Plan de prevención (y, por tanto, su documentación) puede ser relativamente simple. Esto no quiere decir que no sea importante, como se verá a continuación.

### 7.3 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Las simplificaciones en el contenido del Plan a las que se ha hecho referencia en el apartado anterior no deben interpretarse como una reducción del interés de la integración en las pequeñas empresas. Por el contrario, en estas empresas la integración es especialmente conveniente -por las razones que luego se indicarán- aunque no pueda darse un elevado grado de integración, debido a las limitaciones del sistema de gestión de las mismas<sup>2</sup>.

Como ya se ha mencionado, a menudo en las empresas pequeñas la gestión está en manos de unas pocas personas e incluso, en muchas microempresas, de sólo una que es el “empresario-propietario”. Para la integración de la prevención resulta necesario que las funciones preventivas de esas personas estén claramente definidas y sean comprendidas y asumidas. A este respecto, el papel del Servicio de prevención ajeno resulta fundamental para proponer, explicar y facilitar el desarrollo de dichas funciones, las cuales conllevan, esencialmente, dos tipos de actividades:

- *Observación y control de aquellas circunstancias del día a día que resultan particularmente relevantes para la prevención*, tales como la correcta ejecución de una determinada actividad o el respeto de una prohibición, pero que no pueden ser “observadas” por un Servicio de prevención ajeno, en la imposibilidad de que su personal esté permanentemente presente en el centro de trabajo.
- *Comunicación al Servicio de prevención ajeno de aquellas circunstancias que pueden requerir su intervención*, tales como:

- a. la ocurrencia de accidentes o incidentes potencialmente peligrosos, o de quejas de los trabajadores o de los delegados de prevención<sup>3</sup>,
- b. el propósito de modificar sustancialmente los lugares, instalaciones, equipos o procedimientos de trabajo, de contratar trabajadores o cambiarlos de puesto.

La correcta determinación, en cada caso, de estas actividades de “observación y control” y de “comunicación al Servicio de prevención” depende de las características específicas de la empresa y del acierto del Servicio de prevención ajeno a la hora de configurar, concretar y proponer al empresario una cierta “distribución de papeles” entre la empresa y el propio Servicio. *Este debe ser el punto focal del Plan de prevención*. No debe olvidarse, por otra parte, que el artículo 20.1 del RSP establece que “cuando la empresa concierte toda la actividad preventiva con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa”.

### 7.4 INTEGRACIÓN, EFICACIA Y EFICIENCIA PREVENTIVA

La integración de la prevención en las pequeñas empresas y en particular, la concreción, a propuesta del Servicio de prevención ajeno, de los sucesos o circunstancias que deben comunicársele, hace que la acción preventiva se desarrolle con mayor rapidez y, por tanto, que se incremente su eficacia. Resulta evidente que es mejor adoptar una medida correctora a raíz de la comunicación de un incidente peligroso, que tener que adoptarla cuando éste ya se ha repetido y convertido en accidente; o que es preferible comunicar el propósito de contratar a un trabajador para ocupar un determinado puesto, en lugar de que el Servicio de Prevención se dé cuenta -al realizar la evaluación- de que hay un nuevo trabajador cuyas condiciones no son las apropiadas para ocupar dicho puesto.

Al analizar los efectos positivos de la integración debe considerarse, por otra parte, que si bien es obligatorio que exista una programación anual de actividades, ello no quiere decir que necesariamente la evaluación de los riesgos deba hacerse también cada año. Lo que establece la normativa, con carácter general, en relación con la

1. Sin perjuicio, por supuesto, de que la formación e información del trabajador que realice la actividad en cuestión incluya cualquier aspecto preventivo necesario para su correcta (segura) ejecución.

2. Al disminuir el tamaño/complejidad de una empresa su Sistema de gestión se reduce y se hace más informal; con ello disminuye el grado posible de integración de la prevención en el mismo, el Plan de prevención se simplifica y el papel del Servicio de prevención adquiere mayor relevancia. Por ejemplo: si una empresa no dispone de un “Departamento de Compras” (y sólo se adquieren productos de forma ocasional), deja de tener sentido la elaboración de un “procedimiento de compras” en el que se integre la prevención. En tal caso resulta mucho más eficiente efectuar una consulta puntual al Servicio de prevención para recabar su opinión sobre las condiciones de seguridad del producto que desea adquirirse.

3. Las actividades de consulta a los delegados de prevención (cuando existen) son normalmente realizadas por el empresario con el asesoramiento y la presencia del Servicio de prevención.

periodicidad de la evaluación de los riesgos (o de las distintas partes en que ésta pueda descomponerse) es que debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (artículo 6.2 del RSP).

Desde un punto de vista técnico, la periodicidad de la evaluación depende del tipo, extensión y gravedad de los riesgos, y de la posibilidad de que se produzcan cambios relevantes en las condiciones de trabajo, o de los trabajadores, que pasen desapercibidos (es decir, que sólo se detectarían en el proceso de evaluación). En el caso de las empresas pequeñas, que no suelen tener recursos preventivos propios, la evaluación de riesgos debería ser tanto más frecuente cuanto menos integrada esté la prevención. La razón es que el Servicio de prevención ajeno debe detectar en sus visitas a la empresa "incumplimientos", incidentes o cambios que ya deberían haber sido controlados o comunicados por la propia empresa. *En definitiva, en una pequeña empresa "sin riesgos de importancia", la integración de la prevención no sólo es algo relativamente sencillo que incrementa la eficacia preventiva, sino que también "abarata la prevención" -incrementa la eficiencia preventiva- al evitar que los Servicios de prevención ajenos tengan que realizar actividades innecesarias derivadas de la decisión empresarial de externalizar totalmente la prevención.*

### 7.5 EJEMPLO DE APLICACIÓN: PLAN DE PREVENCIÓN DE UNA MERCERÍA

Para mejor comprensión de lo expuesto, se presenta un ejemplo sobre un "Plan de prevención de riesgos laborales de una mercería", es decir, de una microempresa dedicada a una actividad poco peligrosa, el cual -merece señalarse- ocupa poco más de una página. Al analizar el ejemplo conviene tener en cuenta lo siguiente:

- Como ya se ha mencionado (véase el apartado 6.1) un Plan de prevención comienza con la asunción por parte del empresario de los objetivos y principios preventivos

establecidos en la LPRL (es decir, de la *política* de prevención) y se desarrolla en las siguientes fases: 1) *Análisis* general de las características de la empresa; 2) *Diseño* del Sistema de prevención, 3) *Implantación* del Sistema y, en su caso, 4) *Revisión* y *mejora* del Sistema.

- En el caso de una empresa como la elegida, cuya "estructura jerárquica" se reduce a una sola persona ("el propietario"), diseñar el Sistema de prevención significa definir claramente tanto las actividades que el propietario tiene que desarrollar directamente, como las que tiene que realizar el Servicio de prevención ajeno, asegurándose de su complementariedad de forma que en conjunto se cumplan todas las "obligaciones empresariales" aplicables al caso.
- Si bien la elección de la "modalidad preventiva" debería hacerse "en el marco del Plan de prevención" lo frecuente, en el caso de las pequeñas empresas, es que el empresario empiece por contratar a un Servicio de prevención ajeno (SPA) y sea éste el que elabore el Plan, es decir, el que diseñe el Sistema. Una vez diseñado, para *implantarlo* basta -en el caso del ejemplo- que el SPA forme e informe al propietario para que éste, con su asesoramiento, sea capaz de desarrollar adecuadamente las actividades que tiene atribuidas.
- Las evaluaciones de riesgos, periódicas u ocasionales (realizadas con motivo de un suceso o cambio) pueden mostrar la necesidad de *revisar* el Sistema, es decir, de modificar las actividades atribuidas al propietario o al propio SPA, o de asegurar su efectiva ejecución. En cualquier caso, debe recordarse que "valorar la efectividad de la integración" es una obligación del SPA (art. 20.1.c del RSP).
- Por último debe tenerse en cuenta que el Plan debe contener todos los elementos indicados en el artículo 2.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención (que sean de aplicación al caso) pero, obviamente, no es necesario que se presenten en el orden en que aparecen en dicho artículo.

Empresa NOMBEMPRESA  
c/ nombredelacalle, número  
distritopostal - POBLACIÓN

#### PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### 1. Datos generales y política preventiva de la empresa

La empresa es una mercería (tienda abierta al público de comercio al por menor) que dispone de dos trabajadores, con contratos de duración indefinida. El empresario es el propietario de la mercería, trabaja en la misma y dirige y controla directamente a sus trabajadores. La actividad de la mercería se desarrolla en cuatro procesos -Compra, Almacenaje, Venta y Limpieza- en los que intervienen indistintamente los dos trabajadores, siguiendo las instrucciones del propietario. El análisis inicial del trabajo sólo muestra ciertos riesgos potenciales en el proceso de Almacenaje, que implica el uso de escaleras para acceder al material almacenado en altura, la colocación de éste, por alturas, según su peso y la frecuencia esperada de manejo, y la retirada diaria de cajas y envases vacíos.

La política de la empresa se dirige a proporcionar a los trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos laborales (cumpliendo las obligaciones establecidas por la normativa de prevención) con el objetivo de que el trabajo se efectúe en las mejores condiciones de seguridad y salud. En el marco de esta política, los trabajadores han sido informados/consultados sobre este Plan, del que se les entregará una copia.

## 2. Diseño del Sistema de prevención

La empresa ha decidido contratar a un Servicio de prevención ajeno (en adelante SPA) y para su elección se ha consultado a los trabajadores. El presente Plan se ha elaborado con el asesoramiento del SPA. A continuación se describen las actividades que el empresario debe directamente desarrollar para cumplir con sus obligaciones preventivas, teniendo en cuenta las actividades concertadas con el SPA y la necesaria complementariedad de ambas actuaciones (empresario/SPA).

Conforme al concierto cuya copia se adjunta, corresponde al SPA:

- La evaluación inicial de los riesgos y su revisión periódica.
- La elaboración de una propuesta de planificación/programación de actividades y medidas preventivas (acorde con los resultados de la evaluación) que incluya, en su caso, el establecimiento de "formas de trabajo seguras".
- La realización de cualquier actividad cuya ejecución requiera conocimientos preventivos especializados, incluida la formación e información de los trabajadores y, en su caso, la vigilancia de su salud.
- El asesoramiento al empresario en relación con la ejecución de lo planificado y, en particular, en relación con las actividades que éste debe desarrollar incluidas, en su caso: a) las de control del lugar, equipos, instalaciones y forma de ejecución del trabajo, b) las informaciones y/o consultas al propio SPA.
- La atención a las consultas formuladas por el empresario o los trabajadores

Por su parte, corresponde al "empresario-propietario":

- Informar, consultar a los trabajadores y facilitar su participación conforme a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aprobar la planificación/programación de medidas y actividades preventivas y velar por su correcta aplicación
- Observar y controlar, en particular, que las condiciones y forma de realización del trabajo se ajustan a lo establecido (en especial, respecto a los factores que -según la evaluación- mayor incidencia tienen sobre los riesgos existentes).
- Informar al SPA sobre cualquier suceso o circunstancia de "interés preventivo": accidentes, incidentes o bajas, propuestas o quejas de los trabajadores, etc.
- Consultar al SPA antes de contratar personal, de modificar el local o sus instalaciones, de adquirir equipos o de modificar cualquier otra condición de trabajo que pueda incidir significativamente sobre los riesgos existentes.

## 3. Implantación y revisión/mejora del Sistema de prevención

El SPA ha proporcionado al empresario la información/formación necesarias para que éste (con su asesoramiento) esté en condiciones de desarrollar adecuadamente las actividades que tiene atribuidas (véase el apartado anterior).

El SPA valorará la efectividad de la integración de la prevención en la empresa siempre que se realice una evaluación de riesgos, sea ésta ocasional, con motivo de los sucesos o cambios producidos, o periódica (la periodicidad será establecida por el empresario en consulta con los trabajadores y con el asesoramiento del SPA). Si la valoración muestra la conveniencia de modificar el diseño o implantación del Sistema, la adopción de las medidas necesarias para ello se considerará como una "meta" a efectos de la programación anual de las actividades preventivas.

Los recursos "dedicados a la prevención" serán los que consten en el concierto con el SPA que sea de aplicación en cada momento, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Firmado:

Nombre-del-empresario

Población, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_

## 7.6 RESUMEN

A continuación se resume lo expuesto en este Apartado 7 sobre la integración de la prevención en el caso de las pymes y microempresas:

- La mayoría de las pequeñas empresas y, en particular, de las microempresas disponen, como único recurso especializado, de un Servicio de prevención ajeno. La labor de éste resulta fundamental para la integración de la prevención en las funciones de las (pocas) personas que realizan labores de gestión en este tipo de empresas (en particular si no disponen de "trabajador designado"). El Servicio de prevención ajeno debe promover y facilitar la integración y, en especial, la asunción por parte de dichas personas de:
  - *El control de aquellas circunstancias del día a día que resultan particularmente relevantes para la prevención, tales como, por ejemplo, la correcta ejecución de una actividad determinada o el respeto de una prohibición.*
  - *La comunicación al Servicio de prevención de los sucesos o decisiones que pueden requerir su intervención, tales como, por ejemplo, la ocurrencia de un accidente o el propósito de adquirir un equipo o contratar un trabajador.*
- En las pymes que no disponen de recursos preventivos propios, la integración es imprescindible para que la prevención sea mínimamente eficaz. En efecto, las actividades (de "control" y "comunicación") mencionadas en el punto anterior no pueden realizarse a distancia y la presencia continuada en la empresa de personal del Servicio de prevención "ajeno" sería un contrasentido cuyo coste, además, difícilmente puede ser asumido por la pequeña empresa.
- En las pequeñas empresas con actividades no peligrosas la documentación de un Plan debería ser muy poco voluminosa (en el extremo, en una microempresa "sin riesgos" difícilmente se requerirán más de dos páginas). Ello se debe a que, en general, una pequeña empresa tiene un único centro de trabajo, su gestión está en manos de pocas personas, la organización productiva es sencilla y sus "recursos preventivos" se limitan, en muchos casos, a un Servicio de prevención ajeno. Si, además, se trata de una empresa poco peligrosa, el Plan resulta aún más sencillo ya que sólo deben incluirse en el mismo datos "relevantes o relativos a la prevención de riesgos laborales" (art. 2.2 del RSP). **En el apartado 7.5 se presenta un ejemplo de Plan de prevención para una microempresa de bajo riesgo (una mercería).**

## ANEXO

### Ordenación de los requisitos aplicables a un Sistema de prevención

En este anexo se presentan ordenadamente los principales requisitos legales aplicables a la organización del Sistema de prevención y a las actividades preventivas básicas que éste debe

gestionar, es decir, cuya correcta realización debe asegurar. La ordenación se efectúa con la siguiente estructura, con la principal finalidad de facilitar su análisis:

- A. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN**
- A.1 Organización de los recursos especializados
- A.2 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa
- A.3 Consulta y participación de los trabajadores
  
- B. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS**
- B.1 Evaluación de riesgos y planificación de la prevención
- B.2 Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
- B.3 Actuación frente a los cambios
- B.4 Formación e información de los trabajadores
- B.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores
- B.6 Actuaciones frente a emergencias
- B.7 Investigación de daños para la salud

No se pretende hacer un listado exhaustivo de todos los requisitos aplicables sino, básicamente, de los principales requisitos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, que podrán tener que ser ampliados o precisados en función de lo dispuesto en la normativa específica (por sector, agente o riesgo) que sea de aplicación. Cabe resaltar, además, que la ordenación que se presenta a continuación es sólo una de las muchas posibles y que cualquiera es válida si facilita la organización de dichos requisitos y evita o dificulta las omisiones. Además, de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012 pueden derivarse modificaciones normativas que afecten a los requisitos legales sistematizados en el presente anexo.

#### A. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

A continuación se presenta lo relativo a la organización preventiva, tratándose por separado la "organización de los recursos especializados", la "integración de la prevención en la estructura organizativa" y la "consulta y participación de los trabajadores".

Se ha considerado oportuno incluir la "consulta y participación" en este apartado para subrayar que los trabajadores y sus representantes forman parte de la organización preventiva y no son "sujetos pasivos a proteger". Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la "consulta y participación de los trabajadores" es una actividad y, por tanto, debe ser planificada, es decir,

debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se consulta. Además, la consulta es, prácticamente, **la primera de las actividades a realizar** ya que tanto lo relativo a la organización de los recursos especializados (por, ejemplo, la elección de un Servicio de Prevención ajeno), como a la actuación preventiva (empezando por la evaluación de los riesgos) deben ser objeto de consulta.

#### A.1 Organización de los recursos especializados

Se trata de describir la modalidad de organización de los recursos especializados de que dispone (o a los que recurre) la empresa: Servicios de prevención (propios o ajenos), trabajadores designados y, en su caso, empresarios que han asumido la actividad preventiva (conforme a lo previsto en el artículo 11 del RSP). Los "vigilantes" (artículo 32 bis de la LPRL) y los "coordinadores" (artículo 13 del RD 171/2004) serán parte de esta "organización especializada" cuando sean trabajadores designados o miembros de un Servicio de prevención (en caso contrario formarán parte de la "organización integrada" a que se refiere el apartado siguiente).

Las funciones de estos recursos preventivos no deben limitarse a la realización de actividades especializadas, tales como la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud. Una de las principales funciones de un Servicio de prevención es la de *valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando al empresario (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz*



consecución de la misma (véase el **Apartado 3 de esta Guía**). Debe recordarse, además, que los recursos especializados son la fuente esencial de información y asesoramiento de que dispone no sólo el empresario sino también los trabajadores y sus representantes, en todo lo concerniente a la prevención.

La "Organización de los recursos especializados" debe cumplir los requisitos mínimos legalmente establecidos y disponer de los recursos necesarios para desarrollar las funciones/actividades que tenga asignadas (teniendo en cuenta la planificación de actividades resultante de la evaluación de riesgos).

#### **NORMATIVA APLICABLE:**

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Las funciones de los "recursos especializados" deben incluir tanto el desarrollo de las actividades preventivas especializadas, como el asesoramiento a la empresa en materia de prevención, en particular, en relación con la integración de ésta en el sistema general de gestión de la empresa y la elaboración del Plan de prevención: *Artículos 31.3 de la LPRL y 19 del RSP.*
- La organización de los "recursos especializados" debe realizarse según alguna de las modalidades contempladas en el artículo 10 del RSP (teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el tipo y distribución de los riesgos existentes): *Capítulos IV de la LPRL y III del RSP.*
- En el caso de empresas que hayan asignado funciones preventivas a determinados trabajadores ("trabajadores designados"), éstos deben disponer de la información, capacidad y medios necesarios para desempeñarlas: *Artículos 30.2/3 de la LPRL y 13 del RSP.*
- En el caso de empresas que tengan o deban tener un Servicio de prevención propio, éste debe disponer de las instalaciones y los medios materiales y humanos mínimos exigibles y, en cualquier caso, de los necesarios para desempeñar las funciones que tengan atribuidas: *Artículos 15 y 37.3.a del RSP. Artículo 21 del RSP (Servicios mancomunados).*
- Los trabajadores designados y los miembros de los Servicios de prevención deben tener una formación preventiva acreditada cuyo nivel (básico, intermedio o superior) dependerá de las funciones que desarrollen: *Capítulo VI del RSP.*
- De cualquier forma, con los recursos humanos propios (considerando su número, cualificación y dedicación) y los recursos materiales disponibles (equipos de medida, calibración, etc.) debe ser posible desarrollar adecuadamente todas las actividades preventivas planificadas (considerando sus características, frecuencia, extensión y eventual distribución entre varios centros de trabajo) que no hayan sido concertadas con un Servicio de prevención ajeno: *Capítulos IV de la LPRL y III del RSP.*
- En el caso de empresas que recurran a Servicios de prevención ajenos acreditados, los concertos establecidos con dichos Servicios deben cubrir todas aquellas actividades preventivas legalmente exigibles (en función de los resultados de la evaluación) que no se realizan con medios propios, y debe controlarse que la ejecución de dichas actividades se ajusta a lo establecido en los concertos correspondientes: *Artículos 31.5 de la LPRL y 15.4 y 20 del RSP. Artículo 16.2.b (2º párrafo) de la LPRL (en relación con el control).*

#### **A.2 Integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa**

El artículo 16.1 de la LPRL establece que "La prevención de los riesgos laborales debe 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...". Se trata, por tanto, de integrar la prevención -en la medida que sea necesario- en cualquier unidad de la estructura organizativa de la empresa, sea cual sea su tipo de actuación o nivel jerárquico.

Para aplicar correctamente este principio a una Unidad cualquiera y poder adoptar las medidas de

integración más adecuadas debe distinguirse entre necesidad y grado de integración (véase el **Apartado 2 de esta Guía**). La necesidad y el grado idóneo de integración de la prevención en las funciones de las distintas Unidades deben analizarse teniendo en cuenta las particularidades de cada caso. Sin perjuicio del resultado de este análisis, se considera fundamental, en general, la integración de la prevención en ciertas funciones o actividades (véase el **Apartado 4 de esta Guía**): en la Dirección de la empresa, en el control de las actividades o instalaciones potencialmente peligrosas, en la "actuación frente a los cambios", etc.

El Plan de prevención es un medio para integrar la prevención en el Sistema de gestión de la empresa. La documentación sobre el Plan debe incluir la información mínima necesaria para justificar y describir el grado de

integración que se ha alcanzado o pretende alcanzar. Esta información comprende, en esencia, tres tipos de datos: sobre la empresa en general, sobre la integración de la prevención en las distintas unidades de su Sistema de

gestión y sobre otros aspectos específicamente preventivos tales como la política, los recursos especializados o los órganos de representación en materia de prevención (véase el Apartado 6 de esta Guía).

#### NORMATIVA APLICABLE:

- La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de un Plan de prevención: **Artículos 16.1 de la LPRL y 1 y 2.1 del RSP.**
- El Plan de prevención debe reflejarse en un documento que incluya los datos generales de la empresa (actividad, centros de trabajo, trabajadores, etc.), su organización (estructura, funciones, procesos y procedimientos) en lo que sea relevante a efectos de la prevención, la modalidad de organización de los recursos especializados, los órganos de representación y la política, objetivos, metas y recursos preventivos: **Artículo 2.2 del RSP.**

### A.3 Consulta y participación de los trabajadores

El artículo 18 de la LPRL establece que “El empresario debe informar a los trabajadores, a través de sus representantes (cuando existan), de los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y consultarles y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo”. Por razones obvias, la integración de la prevención y, en particular, el Plan de prevención es una de las “cuestiones” de mayor importancia. En consecuencia, para su elaboración deberá consultarse y permitirse la participación de los trabajadores.

La consulta y participación de los trabajadores se desarrolla básicamente a través de los delegados de

prevención y del Comité de Seguridad y Salud (en su caso), que deben ser consultados y a los que debe proporcionárseles las facilidades, información, formación y medios necesarios para el ejercicio de sus facultades.

La información y consulta a los trabajadores debe estar adecuadamente planificada y organizada, es decir, debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se informa/consulta. Resulta fundamental, a tal efecto, determinar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta y precisar su papel (véase el apartado 4.3 de esta Guía).

Por su parte, los trabajadores y sus representantes deben contribuir a la integración y colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

#### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Los trabajadores, a través de sus representantes (en particular, de los delegados de prevención), deben ser informados de los riesgos de la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y ser consultados y permitirse su participación en todo lo que afecte a la seguridad y salud en el trabajo: **Artículos 18.1, 33.1 y 36.1.c de la LPRL, y 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2 del RSP.**
- Debe proporcionarse a los delegados de prevención las facilidades, la información, la formación y los medios necesarios para el ejercicio de sus facultades: **Artículos 36.2 y 37.2 de la LPRL.**
- La negativa a adoptar las medidas preventivas propuestas por los delegados de prevención deben ser motivadas: **Artículo 36.4 de la LPRL.**
- Debe facilitarse (cuando sea exigible) la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud y proporcionársele la información necesaria para el ejercicio de sus facultades: **Artículos 38 y 39 de la LPRL.**

### B. ACTIVIDADES PREVENTIVAS BÁSICAS

A continuación se describen las actividades preventivas básicas que debe gestionar el Sistema de prevención. Cada una de ellas puede estar compuesta de distintas

“actividades específicas”. En relación con las mismas debe tenerse en cuenta que:

- El artículo 16.2.b de la LPRL establece, con carácter general, que para cada actividad preventiva debe

especificarse el plazo para llevarla a cabo, los responsables y los recursos necesarios para su ejecución. Puede entenderse que estos dos últimos requisitos (responsables y recursos) quedan satisfechos si se especifica la Unidad organizativa encargada de realizar la actividad y ésta dispone de los medios materiales y humanos necesarios.

- La documentación mínima sobre una actividad y sus resultados no es sólo la exigible en aplicación del artículo 23 de la LPRL (a la que se hará referencia en los apartados posteriores), sino también la que exija cualquier normativa específica que sea de aplicación.

### B.1 Evaluación de riesgos y planificación de la prevención

La evaluación de los riesgos debe entenderse como un proceso dinámico mediante el que se pretende (partiendo de los resultados de la identificación/ evaluación inicial de los mismos) mantener actualizada y mejorar paulatinamente la información sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores. Sin embargo, la evaluación de los riesgos no debe reducirse a un juicio sobre si los riesgos son, o no, "aceptables". Su verdadero y último objetivo es el de proporcionar al empresario la información necesaria para que pueda tomar decisiones

sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, de ser esto necesario, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación debe revisarse periódicamente y siempre que se produzcan cambios significativos en las condiciones de trabajo o de los trabajadores, o se den sucesos o circunstancias que muestren que un riesgo está insuficientemente controlado.

La evaluación de riesgos es la base a partir de cuyos resultados se determina (teniendo en cuenta la normativa aplicable) el conjunto de las medidas y actividades preventivas que deben realizarse para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. Este conjunto de medidas y actividades debe ser objeto de una planificación general (incluyendo, en su caso, el establecimiento de prioridades), que normalmente se desarrolla a través de programas anuales, y de un seguimiento adecuado, dirigido a verificar la correcta ejecución de lo planificado.

La evaluación y la planificación pueden considerarse conjuntamente como una única actuación básica (**proceso de evaluación-planificación**) a partir de la cual se gestionan las actividades preventivas "específicas".

#### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- La evaluación debe proporcionar la información necesaria para decidir sobre la conveniencia de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse: *Artículo 3 del RSP.*
- La evaluación debe contemplar todos los puestos de trabajo: *Artículo 4.1 del RSP.*
- La evaluación debe realizarse teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo y las del trabajador, y considerando, en su caso, la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: *Artículos 4.1 a/b del RSP y 25, 26 y 27 de la LPRL.*
- La evaluación debe realizarla personal cuyo nivel de cualificación se adecue a la naturaleza de la misma y siguiendo un procedimiento "adecuado": *Artículos 3.2, 4.3, 5, 35.1, 36.1.b y 37.1.b del RSP.*
- La evaluación debe estar actualizada, teniendo en cuenta la posibilidad de que, desde la última evaluación: a) se hayan modificado significativamente las condiciones en que se realizó (por ejemplo, al haberse introducido nuevos equipos de trabajo, productos químicos, tecnologías, o acondicionado los lugares de trabajo); b) se hayan producido daños para la salud del trabajador o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes; c) haya transcurrido el periodo fijado (por una disposición específica o como resultado de lo que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores) para su revisión: *Artículos 16.2.a de la LPRL y 4.2 y 6.1/2 del RSP.*
- Debe documentarse la evaluación de todo puesto de trabajo en el que sea necesario adoptar alguna medida preventiva: *Artículo 7 del RSP.*
- La planificación debe realizarse partiendo de los resultados de la evaluación y teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva y la normativa específica aplicable a cada caso: *Artículo 8.1 del RSP.*
- La planificación debe realizarse para un periodo determinado, estableciéndose plazos y prioridades, y debe desarrollarse a través de programas anuales: *Artículos 16.2.b de la LPRL y 9.3 y 15.5 del RSP.*
- La planificación debe ser realizada por personal con la formación adecuada: *Artículos 37.d y 36.f del RSP.*
- Debe efectuarse un seguimiento de las actividades planificadas, para verificar que se ejecutan según lo previsto, y elaborarse una memoria anual de actividades: *Artículos 16.2.b de la LPRL y 15.5 del RSP.*

## B.2 Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores

Las condiciones de seguridad de los lugares, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo deben controlarse periódicamente y deben someterse a un mantenimiento adecuado para evitar el deterioro de las mismas a lo largo del tiempo. Las actividades específicas de mantenimiento y control necesarias a tal efecto deben establecerse en función de los resultados de la evaluación de riesgos, aunque en algunos casos dichas actividades se concretan y vienen directamente impuestas por una

normativa específica (véase el apartado 4.5 de esta Guía).

De la evaluación de los riesgos, o de la directa aplicación de una normativa específica, puede derivarse la necesidad de asegurar la "presencia de un recurso preventivo" en el lugar de trabajo para controlar que determinadas operaciones (intrínsecamente peligrosas o con "riesgos agravados" por su concurrencia con otras actividades) se efectúan de la forma establecida y para detectar, en su caso, la eventual insuficiencia o inadecuación de las medidas preventivas adoptadas (véase el apartado 4.4 de esta Guía).

### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En función de los resultados de la evaluación, deben realizarse controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, (Artículo 16.2.a de la LPRL) y, en particular, cuando así lo establezca una normativa específica:
- Debe realizarse un control y mantenimiento periódico de los locales, de las instalaciones, de los equipos de trabajo y de los equipos de protección y, cuando sea necesario, la comprobación de su correcto funcionamiento: *RD 486/1997 (Artículo 5 y Anexo II), RD 1215/1997 (Artículos 3.5 y 4) y RD 773/1997 (Artículo 7), entre otros.*
- Debe realizarse un control periódico de las condiciones ambientales incluyendo, en su caso, la medición de las condiciones termohigrométricas, o de las intensidades o concentraciones de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo: *RD 486/1997 (Artículo 7 y Anexo III) y normativa específica para agentes físicos, químicos y biológicos.*
- Debe vigilarse la correcta realización de determinadas actividades peligrosas o cuyos riesgos puedan verse agravados o modificados por su concurrencia con otras actividades: *Artículo 32 bis y artículo 22 bis del RSP.*

## B.3 Actuación frente a los cambios

Se incluyen entre tales "cambios" la modificación de los lugares, instalaciones, equipos, procesos o procedimientos de trabajo, la adquisición de equipos o productos, la contratación de personal, los cambios de puesto de trabajo y la concurrencia/ contratación de empresas que van a desarrollar actividades en el centro de trabajo propio.

La necesidad de un cambio puede venir determinada por el resultado de la evaluación de los riesgos (cambios por razones preventivas). En general, sin embargo, la decisión de efectuar un cambio obedece a "razones productivas". En cualquier caso, el cambio tiene que concebirse y

realizarse teniendo en cuenta la obligación de aplicar los "principios de prevención" y de cumplir los requisitos impuestos por la normativa (general y específica) que sea de aplicación.

De forma general, frente a cada tipo de cambio que pueda tener repercusiones sobre las condiciones de seguridad y salud, deben definirse las condiciones o requisitos a los que debe ajustarse el cambio (por razones preventivas) y el papel que juegan en la gestión de dicho cambio tanto el Servicio de prevención como la Unidad a la que corresponde, en el sistema de gestión de la empresa, la gestión general del tipo de cambio de que se trate (véase el apartado 4.6 de esta Guía).

### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En la elaboración e implantación del proyecto de modificación de los lugares, instalaciones, procesos o procedimientos de trabajo, así como en la adquisición de nuevos productos o equipos, deben aplicarse los principios de la acción preventiva: *Artículo 15 de la LPRL.*

- Debe aplicarse, en particular, en relación con la selección / adquisición de equipos de trabajo, productos químicos y equipos de protección individual, lo dispuesto al respecto en su normativa específica: *Reales Decretos 1215/1997 (Artículo 3), 374/2001 (Artículo 5.2) y 773/1997 (Artículos 4, 5 y 6)*.
- La incorporación de un nuevo trabajador ("fijo", "temporal", o "cedido") a un puesto de trabajo, así como el cambio de puesto de trabajo, debe conllevar la actualización de la evaluación, cuando las condiciones del nuevo trabajador lo requieran (*Artículos 25, 26 y 27 de la LPRL y 4.1.b del RSP*), la evaluación previa de su salud, en su caso (*Artículos 25, 26, 27 y 28 de la LPRL, y 37.3.b y 37.3.g del RSP*), la información y formación del trabajador (*Artículos 18.1, 19 y 22.3 de la LPRL*) y, si es necesario, la "autorización de trabajo" (*Artículos 17.1 de la LPRL y 3.4/5 del RD 1215/1997*).
- En el caso especial de trabajadores de ETT deben cumplirse, en particular, las disposiciones establecidas en su normativa específica, en relación con la celebración del contrato de puesta a disposición y la posterior prestación de servicios por parte del trabajador cedido: *RD 216/1999*.
- Cuando en un centro de trabajo se produzca la concurrencia de trabajadores de varias empresas, los empresarios concurrentes, el empresario titular y, en su caso, el empresario principal deben cumplir las obligaciones que les impone la normativa específica sobre coordinación de actividades empresariales y establecer, en particular, los medios necesarios para asegurar dicha coordinación: *Artículo 24 de la LPRL y RD 171/2004*.

#### B.4 Formación e información de los trabajadores

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

Esta formación e información es obligatoria no sólo para los trabajadores que ejecutan una actividad que supone un riesgo para ellos mismos o para terceros, sino también para cualquier otro trabajador cuya actividad pueda

repercutir significativamente sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Si un supervisor, por ejemplo, tiene como función el control de la correcta realización de una actividad potencialmente peligrosa, deberá proporcionársele la formación e información necesarias (en materia de prevención) para el adecuado desempeño de esa función.

Es especialmente importante determinar los trabajos o actuaciones que, por razones de seguridad, sólo pueden ser realizados por trabajadores con una determinada formación o información.

#### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Cada trabajador debe recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. *Artículo 19.1 de la LPRL*.
- La formación de los trabajadores puede impartirse, por parte de la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos siempre que el personal que la lleve a cabo tenga la formación adecuada. *Artículo 19.2 de la LPRL y 36.1.d/37.1.c del RSP*.
- Los trabajadores deben ser informados de los riesgos (generales y específicos de su puesto de trabajo) a los que están expuestos y las medidas de prevención o protección establecidas, incluidas, en su caso, las relativas al uso de equipos de protección individual y a las actuaciones frente a emergencias y riesgos graves e inminentes: *Artículos 18.1 y 22.3 de la LPRL*.
- El contenido de la información y la forma de proporcionarla debe ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica que sea de aplicación y, cuando la información se refiere a la utilización de un equipo o producto, ésta debe elaborarse teniendo en cuenta la información proporcionada por el fabricante, importador o suministrador del mismo: *Artículo 41.2 de la LPRL*.
- Deben determinarse los trabajos o actuaciones (utilización de equipos, realización de operaciones, acceso zonas, etc.) que, por razones de seguridad, sólo pueden ser efectuados por trabajadores con una determinada formación/información: *Artículos 15.3 y 17.1 de la LPRL, y 3.4/5 del RD 1215/1997*.
- Los procedimientos de información de los trabajadores y el proyecto y organización de la formación deben ser consultados con los trabajadores. *Artículo 33 de la LPRL*.

### B.5 Vigilancia de la salud de los trabajadores

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos deben determinarse los trabajadores cuya salud tiene que ser objeto de una vigilancia periódica, así como las ocasiones o circunstancias (antes de incorporarse a un determinado puesto, por ejemplo) en las que es necesario realizar una evaluación de la salud teniendo en cuenta, en cualquier caso, la posibilidad de que el trabajador sea especialmente sensible a los riesgos a los que esté o vaya a estar expuesto.

La vigilancia de la salud debe ser realizada por personal sanitario competente y siguiendo un procedimiento adecuado (acorde con los protocolos sanitarios que, en su caso, sean de aplicación), y debe ser debidamente documentada.

El trabajador debe ser informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información es confidencial y no puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

#### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y la realización de las evaluaciones de salud ocasionales necesarias (por ejemplo, tras la incorporación al puesto de trabajo o reincorporación después de una ausencia prolongada por motivos de salud) deben realizarse cuando: a) así lo exija la normativa específica aplicable; b) resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el trabajador o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para terceros; o c) resulte conveniente, aunque no sea imprescindible, y el trabajador la exija o preste su consentimiento: *Artículo 22.1 de la LPRL y 37.3.b del RSP.*
- En la vigilancia de la salud deben tenerse en cuenta, en especial, los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a los menores y a cualquier otro trabajador que sea especialmente sensible a determinados riesgos: *Artículos 25, 26 y 27 de la LPRL y 37.3.g del RSP.*
- La vigilancia de la salud debe ser realizada por personal sanitario competente y siguiendo un procedimiento adecuado: *Artículos 22.6 de la LPRL y 37.3.c del RSP.*
- El trabajador debe ser informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información es confidencial y no puede ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador: *Artículo 22.2/3/4 de la LPRL y 37.3.d del RSP.*
- La vigilancia de la salud debe ser adecuadamente documentada: *Artículo 23.1.d de la LPRL y 37.3.c del RSP.*

### B.6 Actuaciones frente a emergencias

Deben analizarse las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias para la correcta realización de las actividades

planificadas (teniendo en cuenta la normativa específica que sea de aplicación). Asimismo, deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse lo más rápidamente posible primeros auxilios y asistencia médica de urgencia a los trabajadores accidentados.

#### NORMATIVA APLICABLE:

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- En función de los resultados del análisis de las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, y teniendo en cuenta la actividad, tamaño y características particulares de la empresa, deben planificarse las actividades a desarrollar en tales situaciones y adoptarse las medidas necesarias (en particular, en materia de lucha contra incendios y evacuación) para posibilitar la correcta realización de las actividades planificadas; además, los planes de emergencia o autoprotección deben ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica: *Artículos 20, 21, 18.c y 24.2 de la LPRL, y 4.1 del RD 216/1999. RD 486/1997 (apartados 10 y 11 del Anexo I). RD 374/2001 (Artículos 5.3 y 7). RD 1254/1999 (sobre "control de accidentes graves"). Norma Básica de Autoprotección (RD 393/2007), Normativa sobre Condiciones de Protección contra Incendios y otra normativa específica nacional, autonómica o municipal.*
- Deben tomarse las medidas necesarias para que puedan proporcionarse, lo más rápidamente posible, primeros

auxilios y asistencia médica de urgencia a los accidentados que lo requieran y, cuando así sea exigible, teniendo en cuenta el tamaño y actividad de la empresa y las posibles dificultades de acceso al centro médico más próximo, debe disponerse de personal cualificado y de medios y locales adecuados para la prestación de los primeros auxilios: *Artículos 20 de la LPRL y 37.3.h del RSP y RD 486/1997 (Anexo VI).*

- Las medidas a que se hace referencia en los dos apartados anteriores deben incluir el establecimiento de las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular, en materia de salvamento y lucha contra incendios, primeros auxilios y asistencia médica de urgencia: *Artículo 20 de la LPRL.*

#### **B.7 Investigación de daños para la salud**

Deben investigarse y registrarse los accidentes y cualquier daño detectado en la salud de los trabajadores, con

objeto de analizar sus causas y evitar su repetición.

En relación con dichos daños, deben comunicarse a la autoridad competente los datos e informaciones indicados en la normativa específica aplicable.

#### **NORMATIVA APLICABLE:**

A continuación se presentan los principales requisitos legales aplicables, con las correspondientes referencias a la normativa en la que se establecen:

- Deben registrarse y notificarse los accidentes ocurridos y los daños para la salud detectados en la vigilancia de la salud de los trabajadores: *Artículo 23.1.d y e, 23.3 y 36.2.c de la LPRL. Orden de 16.12.1987, modificada por Orden 19.11.2002. Artículo 7.2 del RD 216/1999. RD 1299/2006 y ORDEN TAS/1/2007.*
- Deben investigarse los accidentes ocurridos y los daños para la salud detectados en la vigilancia de la salud con objeto de analizar sus causas y tomar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición: *Artículo 16.3 de la LPRL, y 6.1.a y 37.3.f del RSP.*

