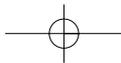


GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN



amb tu
+
prevenció



Créditos

SENTA WORK S.L. Diseño de contenidos
Coordinador: Ángel Bernal
Diseño pedagógico y textos: Marissa Nadal

©2007 SENTA WORK · Aragón, 385, 5ª Planta
08013 BARCELONA
T. 93 476 19 25 · F. 93 476 19 26
www.sentawork.com

Ilustración: Víctor Escandell
Diseño gráfico: ALEHOP
Maquetación: ANGLOFORT S.A.

Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, incluidos la reprografía y el tratamiento informático, sin autorización o por escrito del titular de los derechos de autor.





Para realizar cualquier
consulta relacionada con la prevención
de riesgos laborales te puedes dirigir a la
Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral
de UGT Catalunya, donde un equipo de técnicos
de prevención te asesorará.

SECRETARIA DE MEDI AMBIENT I SALUT LABORAL
DE LA UGT DE CATALUNYA

Rambla de Santa Mònica, 10 · 08002 Barcelona

Tel. 933 046 832

otprl@catalunya.ugt.org

www.ugt.cat

amb tu
+
prevenció

Empieza el viaje...

PREPARADOS...

Imaginemos que somos un excursionista sin experiencia alguna... neófito en la materia. Es nuestra primera montaña y nos hemos preparado lo mejor que hemos sabido, gracias a los consejos y recomendaciones de amigos con más experiencia a sus espaldas en el mundo del montañismo. Hemos estudiado a fondo la ley de la montaña, que aunque no esté escrita, todo excursionista conoce perfectamente: el principio fundamental de respeto a la montaña y a todos los seres que forman parte de su ecosistema. Para ir más seguros, también nos hemos leído varios libros de senderismo y hemos consultado mapas de la zona, que nos han dado la confianza suficiente para emprender la ruta sin miedos.



Además tú no eres persona que improvisa. Llevas tiempo preparándote físicamente para el gran día. Tenías que estar seguro que tu cuerpo resistiría la dura prueba que supone la excursión: Gimnasio diario y vida sana. Te encuentras bien y además recientemente te han realizado un examen de salud completo y todos los resultados han salido positivos. Tú y tu cuerpo estáis preparados para emprender esta aventura.

Te tranquiliza saber que, además, no estás solo. Sois un grupo de amigos y por el camino os encontraréis con otros excursionistas con los que compartiréis parte del trayecto.

Nos hallamos en la falda de la montaña, que ahora se nos presenta alta, misteriosa y difícil. El camino se abre ante nuestros ojos.

LISTOS...

Revisas por última vez todo el equipaje, no sea que vayas a olvidarte algo importante: calzado y ropa cómoda, gorra, crema de protección solar, mochila ergonómica sujeta a la espalda, saco de dormir y tienda de campaña a cuerdas, agua y comida suficientes para el tiempo que durará la excursión... No olvides el botiquín, nunca se sabe lo que puede pasar por el camino. Suerte que hace años asististe a un cursillo de primeros auxilios que hacían en tu empresa, y esto te da la tranquilidad para afrontar cualquier incidente o situación de emergencia. Uno de tus compañeros lleva registrado el teléfono de emergencias por si se tuviera que pedir ayuda.



Al final has cogido la cámara de fotos para dejar constancia de las experiencias que viviréis y guardarlo como recuerdo. Todo perfecto... respiras y adelante, empieza el trayecto. Tienes todo el camino para ti.

El camino nos sorprenderá con mil sorpresas inesperadas y bellas, que iremos experimentando y viviendo: animales jamás vistos en libertad, flores de mil colores, plantas aromáticas, árboles



milenarios, rincones de paz, fuentes escondidas, sombras tranquilas, miradores espectaculares... Tesoros que únicamente la naturaleza nos puede mostrar y a los que podremos acceder únicamente porque estamos andando y hemos emprendido el camino correcto hacia la cumbre.

Sin embargo la ruta es larga, lo sabes, y el camino incierto. Subirás fuertes pendientes, caminos irregulares y de terreno inestable. Deberás salvar obstáculos diversos, ríos, hielo, rocas, peligros de desprendimientos, etc., que dificultarán tu camino. Soportarás condiciones atmosféricas adversas. A priori estás preparado para todo.

Desconoces qué peligros pueden sorprenderte y qué dificultades encontrarás en el trayecto, pero lo que nos hará seguir adelante, encontremos los obstáculos que nos encontremos, es la esperada y anhelada cima, que nos aguarda al final de la subida. Todo excursionista que se precie es amante de los retos, las dificultades del ascenso y descenso..., porque la cumbre le llama. Hacia ella va, sin que le frene ningún obstáculo, porque tiene muy claro su objetivo: llegar al final del camino y contemplar el maravilloso paisaje que la cima le depara.

Como paso previo debemos tener perfectamente diseñado el camino que vamos a emprender y todo aquello que necesitaremos para conseguirlo. Para ello disponemos de un mapa actualizado y detallado de la ruta, y seguiremos atentamente las señales del camino que anteriores excursionistas han ido marcando. Si es necesario, podemos echar mano de alguna brújula para los momentos puntuales en los que el camino nos confunda.

Una vez en la cima, nos sentiremos y contemplaremos el inmenso paisaje que el lugar nos ofrece. Viviremos el momento, disfrutando del privilegio de encontrarnos en lo alto de todo... casi podemos tocar el cielo. La alegría nos invade. Estamos exhaustos pero el sacrificio ha valido la pena. La recompensa supera con creces las dificultades y peligros superados durante el ascenso.

De pronto, cuando pensábamos que estábamos en lo alto de la montaña más hermosa y alta que podíamos alcanzar, nuestros ojos descubren, más allá en el horizonte, otro hermoso pico, más alto y espectacular, si cabe, que el nuestro.

Te das cuenta que el mundo no se acaba en esta primera montaña. Otra cima nos llama fuertemente, un nuevo objetivo que superar, nuevos retos, nuevas dificultades... No se trata de empezar de cero. Llevamos en la mochila toda la experiencia de esta primera excursión. Hemos aprendido mucho. Conocemos mejor que antes los secretos de la montaña. Estamos mejor preparados. Sin embargo, nos quedan todavía muchos senderos que pisar, miles de cumbres que coronar y mucho que aprender.

Vamos a por ellas. Nos están esperando.

¡¡YA!!





Prólogo UGT

Las empresas de hoy en día se encuentran en un entorno cambiante en todos los ámbitos. Ello conlleva que deban hacer un esfuerzo importante para adaptarse lo más rápidamente posible a las nuevas situaciones para seguir siendo competitivas y eficientes en los mercados en los que se desenvuelven, sujetos inevitablemente al proceso de globalización, con sus ventajas pero también con sus dificultades.

Hay que tener en cuenta que la Prevención de Riesgos Laborales, por lo que comporta de atención a las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as –principal valor de la empresa–, constituye, con una adecuada gestión, un medio determinante para alcanzar niveles óptimos de calidad de productos, servicios y procesos, contribuyendo con ello a que la empresa sea eficiente y competitiva. Sólo con trabajadores/as cualificados y motivados se puede lograr el nivel de innovación, creatividad y compromiso que las organizaciones necesitan. El sistema de gestión de la prevención es una buena manera para lograr la confianza de los trabajadores, reforzar el liderazgo de los directivos y demostrar ante la sociedad el nivel de responsabilidad social asumido en materia de prevención de riesgos laborales.

En la reglamentación correspondiente se establecen una serie de directrices, teniendo el empresario la libertad de implantar el sistema preventivo que responda mejor a sus peculiaridades e intereses. Ello representa un marco preventivo dotado de bastante flexibilidad, lo que es una indudable ventaja a la hora de encontrar modos de actuar adecuados al tamaño de la empresa, a su actividad, a los tipos de riesgos existentes.

La importancia de la participación de los trabajadores se deriva de la propia naturaleza de la actividad preventiva. El trabajador no sólo es el principal destinatario de la actividad preventiva de la empresa, sino que también es quien mejor conoce la realidad de su puesto de trabajo y de los problemas que plantea y, en definitiva, es quien deberá aplicar buena parte de las medidas que se prevean. Por lo tanto, la participación es el método más adecuado para afrontar la prevención de riesgos laborales. La participación, lejos de ser una interferencia en el ejercicio de la facultad de dirección que tiene la empresa, es una herramienta de integración e implicación indispensable para realizar una identificación de riesgos compartida, una evaluación y diagnóstico consensuado, un seguimiento conjunto de las medidas, la promoción de comportamientos seguros o la interiorización por los trabajadores de las normas de seguridad. Sólo desde esta perspectiva estaremos en condiciones de afrontar la siniestralidad a través de medidas y actuaciones reales y eficaces.

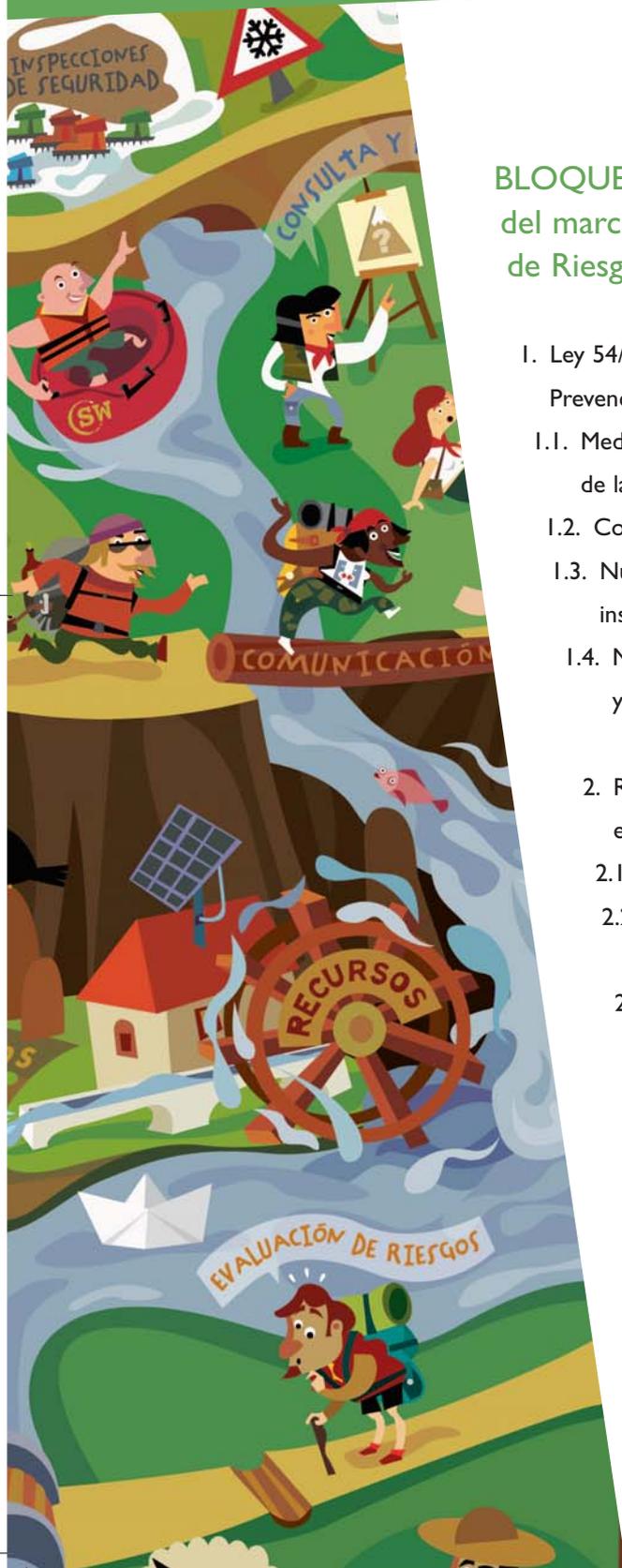
La Secretaria de Medio Ambiente y Salud Laboral de la UGT de Catalunya con esta guía pretende aportar criterios y recoger buenas prácticas para el delegado de prevención que le permitan una participación responsable y efectiva.



Dionís Oña i Martín

*Secretari de Medi Ambient i Salut Laboral
UGT de Catalunya*

Sumario



BLOQUE I: ¿Hacia dónde vamos? Reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales11

- I. Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales12
 - I.1. Medidas encaminadas a reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales15
 - I.2. Coordinación de actividades empresariales20
 - I.3. Nueva organización del control y comprobación inspectora de las condiciones de Seguridad y Salud21
 - I.4. Modificaciones sobre la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)22

- 2. RD 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales26
 - 2.1. Definiciones29
 - 2.2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo31
 - 2.3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular35





2.4. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando exista un empresario principal36

2.5. Derechos de los representantes de los trabajadores38

3. RD 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención40

3.1. Promover la integración42

3.2. Recursos Preventivos45

3.3. Auditorías Reglamentarias48

3.4. Disposiciones Adicionales52



BLOQUE 2: Organización de la prevención55

1. Organización de la prevención en la empresa56

1.1. Modalidades organizativas de prevención58

1.1.1. Asunción por parte del Empresario59

1.1.2. Trabajador/es Designado/s60

1.1.3. Servicio de Prevención Propio (SPP)61

1.1.4. Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)62

1.1.5. Servicio de Prevención Ajeno (SPA)62

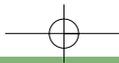
1.2. Vigilancia y control de actividades peligrosas:
Recurso Preventivo Presencial66

1.3. Participación de los trabajadores68

1.3.1. Participación a nivel individual68

1.3.2. Participación a nivel colectivo70





GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

2. Plan de Prevención	78
2.1. Diagnóstico inicial	80
2.2. Elaboración e implantación del Plan de Prevención	81
2.3. Revisión y actualización	83
2.4. Documentación	84
3. Sistema de Gestión de la Prevención	86
3.1. Control Total de Pérdidas	89
3.2. Du Pont	93
3.3. Calidad Total	96
3.4. ILO/OSH 2001 (OIT)	98
3.5. OHSAS 18001	102



ANEXOS

1. Delegados de Prevención	109
2. Comité de Seguridad y Salud	121
3. Gestión de la Prevención	129

BLOQUE 3: Herramienta para la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales141

1. Sistema de Gestión: un viaje hacia la perfección	142
2. Herramienta para la Gestión de la Prevención: Cuestionario	147
2.1. Instrucciones de uso	147
2.2. ¿Dónde estamos?	153
2.3. ¿Dónde queremos llegar?	165
2.4. ¿Cómo llegaremos?	173
2.5. ¿Vamos bien?	189



BLOQUE I: ¿Hacia dónde vamos? Reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales



I. Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales



BLOQUE I: ¿Hacia dónde vamos? Reforma del marco normativo

- 1.1. MEDIDAS ENCAMINADAS A REFORZAR LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- 1.2. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
- 1.3. NUEVA ORGANIZACIÓN DEL CONTROL Y COMPROBACIÓN INSPECTORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
- 1.4. MODIFICACIONES SOBRE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS)

El 13 de diciembre de 2003 se publica la Ley 54/2003, con el ambicioso objetivo de subsanar las deficiencias del marco normativo de prevención de riesgos laborales, en cuanto a la dificultad de su aplicación real y efectiva en las empresas. En su exposición de motivos se pone de manifiesto que, a pesar de los esfuerzos realizados por los poderes públicos, los agentes sociales, empresas y trabajadores, no se había conseguido una auténtica cultura preventiva. Estas deficiencias se constataban con una insuficiente integración de la prevención en las empresas y la persistencia de elevados índices de siniestralidad laboral, tras varios años de la aparición de la Ley marco de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. En el preámbulo de la Ley se apunta, como posible causa de la no implantación de la prevención en las empresas, una inadecuación de la normativa vigente respecto a las nuevas formas de organización del trabajo, tales como las diferentes modalidades de subcontratación en todos los sectores, y en especial en la construcción.

Así pues, la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo nace de la aplicación de algunas de las propuestas surgidas de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, aprobadas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, encaminadas a reconducir la situación, en base a la experiencia acumulada.

Apuntes

Muchos temas surgidos de la Mesa de Diálogo Social en su momento, quedaron pendientes de tratar en esta Reforma del marco normativo de prevención. Así, por ejemplo, quedaron en el tintero por desarrollar aspectos como Auditorías, Subcontratación, Seguro de Responsabilidad Civil, Vigilancia de la Salud, Plan Nacional de Formación y Nueva tarifa y sistema Bonus-Malus, etc. Algunos de estos temas se han ido tratando a posteriori, a través de normativa y legislación surgida después, tales como:

- El RD 604/2006, de modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, ha desarrollado el concepto y contenido de las Auditorías Reglamentarias.
- La Ley 32/2006 propone medidas encaminadas a regular la subcontratación en el sector de la construcción.



GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Es por ello que, con esta reforma, se pretende proponer actuaciones “tan profundas como ágiles” dirigidas a lograr las siguientes metas:

- **Combatir** activamente la **siniestralidad laboral**.
- Fomentar una auténtica **cultura preventiva** en el trabajo, que garantice una aplicación eficaz de las exigencias legales más allá del cumplimiento formal o documental de las mismas.
- Lograr una **integración** real de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión existentes en la empresa.
- Potenciar el **control del cumplimiento de la normativa** de prevención, mediante un refuerzo de los recursos para la vigilancia y control, así como la modificación de la normativa sobre sanciones ante las nuevas infracciones e incumplimientos (Ley 5/2000).

Sin embargo, como veremos a lo largo del capítulo, a pesar de estos ambiciosos objetivos, son pocos los instrumentos concretos propuestos por la norma para su exitosa consecución. Es por ello que cabe esperar que esta Ley sea únicamente el primer paso de un conjunto de medidas futuras, entre las que destacan reformas normativas y reglamentarias de ciertos puntos introducidos en el texto.

Conocidas las metas de esta reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, entremos a analizar cada uno de los bloques en los que se estructuran las modificaciones que aporta esta Ley 54/2003.

1. Medidas encaminadas a reforzar la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.
 - a) Plan de prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.
 - b) Recursos Preventivos.
2. Coordinación de la actividad preventiva.
3. Nueva organización del control y comprobación inspectora de las condiciones de seguridad y salud.
4. Modificaciones sobre la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



EJEMPLO...

La Ley 54/2003 anunciaba el posterior desarrollo reglamentario de aspectos diversos pendientes de concretar, tales como: el RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales, que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención, así como la reforma esperada del Reglamento de los Servicios de Prevención, en el RD 604/2006 de reciente aparición, donde se aclararían aspectos relacionados con el concepto de actividades peligrosas o de riesgos especiales. Y esto sólo es empezar... Ambos decretos se desarrollan en los capítulos siguientes.



Apuntes

La reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales, materializada en la Ley 54/2003, viene a incorporar artículos nuevos o modificar algunos artículos ya existentes en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Es decir, a partir de la reforma, el texto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pasa a ser la Ley de 1995 con las modificaciones aportadas en el 2003. Así pues, en adelante, nos referiremos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como el texto refundido de ambas.

1.1. Medidas encaminadas a reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales

Tal y como se recoge en el preámbulo de la Ley, fruto de la observación de la realidad empresarial actual y de la constatación de la insuficiente o inexistente integración de la prevención en los sistemas de gestión de la empresa, surge uno de los objetivos fundamentales que mueven al legislador a reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995): **reforzar la integración**, evitando caer en el formalismo documental.

Se persigue evitar la acumulación de documentación y papeleo ineficaz, en la que se coleccionen listas de riesgos posibles o se propongan medidas y consejos preventivos que no se adecuen a la realidad de los riesgos existentes en los puestos y lugares de trabajo, y que desvíen la atención de lo realmente necesario: ejecutar medidas preventivas o de protección efectivas, que garanticen el trabajo en condiciones de seguridad.

En este camino, los puntos básicos modificados se orientan hacia:

- Reforzar la obligación de integración de la prevención en los sistemas de Gestión de la empresa.
- Contenidos del Plan de Prevención de Riesgos.
- Regulación de los informes de Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.
- Introducción de la figura preventiva: Recurso Preventivo.

A) PLAN DE PREVENCIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Se presenta el Plan de Prevención como la pieza clave sobre la que se estructura y organiza la prevención en la empresa. En él se recogerán las medidas y estrategias adecuadas que adoptará el empresario para lograr la integración de la prevención en los sistemas generales de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

Se propone la implantación y aplicación del Plan de Prevención como vía para la consecución de la integración real de la prevención en la empresa. Este documento deberá contener los siguientes apartados:

- Estructura organizativa.
- Responsabilidades y funciones de todos los integrantes de la organización.
- Prácticas y procedimientos.
- Recursos necesarios: materiales y humanos.

Una vez definido el Plan de Prevención como documento maestro de partida, se presentan los informes de **Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva** como los **instrumentos básicos** que contribuirán a la correcta gestión e implantación del Plan de Prevención. Para ello también se modifican algunos aspectos de estos dos elementos:

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN



Apuntes

La importancia que la Ley otorga al Plan de Prevención se detecta en la modificación del título del artículo 16, intercambiando el anterior título "Evaluación de Riesgos", por el siguiente "Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación de la actividad preventiva".

Sobre la Evaluación de Riesgos

El artículo 16.2 introduce como novedad la posibilidad de llevarse a cabo por fases, de forma programada. Esto permitirá llevar a cabo la evaluación en varias etapas, realizando inicialmente la evaluación general de riesgos y paulatinamente la realización de la evaluación de las materias más complejas o específicas, como pueden ser estudios de adecuación de máquinas, las mediciones higiénicas o estudios específicos de las especialidades de ergonomía o psicología.

Apuntes

En el texto de la Ley 31/1995 se contemplaba la realización de la Evaluación de Riesgos en el centro de trabajo o lugar de trabajo, sin mencionarse el "puesto de trabajo". Sin embargo, el Reglamento de los Servicios de Prevención de 1997, referenciaba la Evaluación de Riesgos a los riesgos específicos propios del puesto de trabajo. Pues bien, la Reforma del marco normativo viene a hacer coincidir el Reglamento con la Ley.

No por ello, podemos olvidarnos en ningún momento de los riesgos propios del centro de trabajo o lugar de trabajo que, aunque de forma más general o indirecta, también pueden atentar contra la salud del Trabajador.

Se define cómo debe ser la Evaluación Inicial de Riesgos, que tendrá en cuenta, de forma general, la naturaleza y características de la actividad desarrollada, así como las características del trabajador. Esta evaluación deberá extenderse a la elección de equipos de trabajo, maquinaria, sustancias químicas o preparados nuevos y cualquier modificación del puesto de trabajo. En todo caso, la evaluación deberá actualizarse cuando existan cambios en las condiciones de trabajo, y si así se estima, cuando se haya producido un daño para la salud del trabajador.

Sobre la Planificación de Actividades Preventivas

La posibilidad de llevar a cabo la Evaluación de Riesgos en varias etapas supone consecuentemente la proyección en fases diversas de la Actividad Preventiva. Es decir, a medida que vayamos

adelantando en la Evaluación de Riesgos, propondremos medidas preventivas que planificaremos en cada caso, en función de la priorización establecida en la evaluación.

Del documento de Planificación de las Actividades Preventivas, la Ley 54/2003 concreta de forma extensa la sistemática de elaboración del mismo, por la que cada medida preventiva deberá reflejar de forma específica:

- Plazo de ejecución.
- Responsables de llevarlas a cabo.
- Recursos materiales y humanos necesarios.



De esta manera, el empresario podrá realizar un seguimiento continuo de la efectiva ejecución de las actividades preventivas planificadas, para comprobar la eficacia del sistema preventivo y cualquier desviación del mismo en todo momento.

Este artículo 16 refuerza en reiteradas ocasiones el deber del empresario de realizar **controles periódicos** de las condiciones de trabajo y de las actividades realizadas por los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas, eliminar los riesgos o controlarlos, actualizando la Evaluación de Riesgos y la planificación de las actividades preventivas que se deriven.

Consecuentemente y de forma paralela a la modificación del artículo 16 (sobre el Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva), se modifica el artículo 23, en el que se detalla la documentación preventiva necesaria que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral. De nuevo se refuerza reiteradamente la idea de huir del cumplimiento formal de la normativa.

Sobre el papel de los Servicios de Prevención

Se establece la obligación de los Servicios de Prevención, Propios o Ajenos, de asesorar e informar al empresario en referencia al diseño y la aplicación e implantación del Plan de Prevención, con tal de garantizar la eficaz integración de la prevención en la gestión global de la empresa (art. 31 LPRL).

Consecuentemente deberá informar y asesorar sobre el orden de priorización de las medidas preventivas a planificar, teniendo en cuenta el establecimiento de controles para vigilar la eficacia de las mismas.

Sobre el Comité de Seguridad y Salud

Finalmente, resultado de las modificaciones sobre el Plan de Prevención, quedan salpicadas las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud (art. 39). Se otorga como primera competencia la de "participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa". Así pues, en el seno de este órgano de consulta, se deberán debatir, previo a su puesta en práctica, los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las medidas preventivas y de protección.

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

B) RECURSOS PREVENTIVOS

La designación de la figura de Recurso Preventivo Presencial es uno de los máximos exponentes de las novedades incluidas en la Reforma del Marco normativo de PRL, como estrategia para integrar la prevención en la empresa. Para ello se redacta un artículo nuevo: artículo 32 bis.



Apuntes

La figura del Recurso Preventivo Presencial tiene su antecesor en la figura del Vigilante de Seguridad de la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 1971, figura designada por el empresario con la finalidad de promover el interés y cooperación de los trabajadores, examinar las condiciones laborales y comunicar la existencia de riesgos que puedan afectar y proponer las medidas a adoptar, prestación de los primeros auxilios a los accidentados. Respecto a la formación que debía tener esta figura preventiva designada, la Ordenanza era mucho más explícita, debía ser el técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, haber realizado un curso de Seguridad o de Socorrismo.

El Recurso Preventivo tiene la función de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas durante la realización de actividades consideradas dentro de los tres supuestos que a continuación detallamos:

- a) Cuando los **riesgos puedan verse agravados o modificados** en el desarrollo de la actividad, por la **conurrencia 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 su 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.

El primer supuesto está relacionado con la coordinación de actividades empresariales, es decir coincidencia de actividades en espacio y tiempo, independientemente de ser llevadas a cabo por trabajadores de distintas empresas o no, que comporten una modificación sustancial de las condiciones de trabajo contempladas inicialmente en la Evaluación de Riesgos, haciendo necesario un seguimiento de estas operaciones y la aplicación de medidas preventivas especiales, encaminadas a eliminar o reducir los riesgos que la situación de concurrencia conlleva.

El segundo supuesto nos introduce una reglamentación futura que concrete en qué casos las actividades o procesos serán considerados como peligrosos o con riesgos especiales. Esta concreción prometida se materializa en el RD 604/2006 de modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), donde se desarrolla específicamente qué trabajos o actividades se incluyen bajo este supuesto. De este aspecto hablaremos en el próximo capítulo de este Bloque.

En último lugar, el tercer supuesto añade una nueva facultad a la Inspección de Trabajo: determinar la necesaria o innecesaria presencia del Recurso Preventivo durante el desarrollo de una actividad concreta cuyas condiciones así lo exijan. En este punto no se concreta más, dejando en manos de la apreciación personal del Inspector de Trabajo las situaciones en las que puede ejercer esta facultad.

Sin embargo, existe un criterio técnico sobre la presencia de Recursos Preventivos a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (CT 39/2004), para facilitar la unificación de criterios en este supuesto.

¿Quién puede ser Recurso Preventivo Presencial?

La composición e integración de los Recursos Preventivos está directamente relacionada con el modelo de Servicio de Prevención por el que el empresario haya optado, en función del tamaño de la empresa y la naturaleza de las actividades realizadas en ella.

Así puede ser Recurso Preventivo:

- Uno o varios Trabajadores Designados.
- Uno o varios miembros del Servicio de Prevención Propio.
- Uno o varios miembros del Servicio de Prevención Ajeno concertado.

Así mismo, como excepción a lo anterior, se establece la posibilidad, sin ningún tipo de limitación, de que el empresario designe a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del Servicio de Prevención de la empresa, reúnan los conocimientos, cualificación y la experiencia adecuados en las actividades a vigilar. Para ello deberán contar con una formación mínima en prevención de riesgos laborales de Nivel Básico y deberán colaborar con los Recursos Preventivos del empresario.

De nuevo no se determina de forma clara la formación y medios humanos y materiales que deben poseer los Recursos Preventivos. La ley simplemente explica que la capacidad ha de ser suficiente y los medios los necesarios para garantizar la realización de los trabajos o actividades de forma segura. Así mismo, también especifica que éstos deberán permanecer en el centro de trabajo mientras dure la actividad o proceso a controlar.

En todo caso, el empresario deberá informar previamente a los Delegados de Prevención la designación de los Recursos Preventivos Presenciales.



EJEMPLO...

Es obvio que habrá actividades en las que, por sus características y especial complejidad o peligrosidad, una formación de Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, no será suficiente para controlar el nivel de riesgo, ni un solo trabajador podrá lograr un control total de la situación.

1.2. Coordinación de actividades empresariales



Han pasado muchos años desde la aparición de la Ley 31/1995, y a pesar de la importancia y generalización de la concurrencia empresarial en un mismo centro de trabajo y de su potencial incidencia en la siniestralidad laboral, la reforma del marco normativo no aporta nada nuevo al artículo 24 de la Ley relativo a la coordinación de actividades empresariales. Se limita a introducir un apartado nuevo en el que avisa que las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente en un futuro.



Apuntes

Las generalidades del artículo 24 son tan amplias e indeterminadas que no pueden ser consideradas como guía de actuación a seguir para garantizar la correcta coordinación de actividades empresariales.

El Real Decreto 171/2003, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales, viene a dar respuesta a esta necesidad de regulación. En capítulos posteriores se desarrolla ampliamente el contenido del mismo.

Sin embargo, en la disposición adicional decimocuarta de la LPRL, bajo el titular de "Presencia de Recursos Preventivos en las obras de construcción", introduce modificaciones concretas sobre aplicación del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, sobre Recursos Preventivos en las obras de construcción reguladas por el RD 1627/1997:

- a) Cada contratista deberá designar la presencia de Recursos Preventivos.
- b) La presencia de los Recursos Preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
- c) El objeto de la presencia de Recursos Preventivos es el de vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y comprobar la eficacia de las mismas.

Es decir, se establecen ciertas limitaciones y concreciones:

1. Sólo el contratista o contratistas están obligados a dotar con Recursos Preventivos la obra. Es decir, no es responsabilidad del subcontratista.
2. Las circunstancias en las que será necesaria la presencia de los Recursos Preventivos se corresponden con los expuestos en el Anexo II del RD 1627/1997.

Finalmente el legislador viene a recordar que la presencia de Recursos Preventivos no exime al coordinador en materia de seguridad y salud, durante la ejecución de la obra, de sus responsabilidades y obligaciones determinadas en el RD 1627/1997.

1.3. Nueva organización del control y comprobación inspectora de las condiciones de Seguridad y Salud

Con el fin de dotar de mayores efectivos humanos las labores de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención por parte de las empresas, surge de las propuestas de la Mesa de Diálogo Social la nueva organización inspectora. Se trata de una modificación trascendental, que supone la atribución de funciones, hasta ahora limitadas al Cuerpo Superior de Inspectores de la Seguridad Social, a los funcionarios técnicos de las Comunidades Autónomas.

Estos técnicos de las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, son facultados para asumir las siguientes competencias:

- **Asesoramiento y comprobación** en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Requerimiento por escrito al empresario** para subsanar las deficiencias observadas, salvo que, por la gravedad e inminencia de los riesgos, se considerara la paralización de las actividades.
- **Comunicación a la Inspección de Trabajo** de hechos constitutivos de infracción, mediante informe correspondiente para levantar el Acta de sanción, únicamente cuando se haya incumplido el requerimiento. Este informe presentado goza de **presunción de certeza**.

¿Qué funcionarios pueden ejercer estas competencias?

Únicamente aquellos funcionarios técnicos del área de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma habilitados para ello. Esta habilitación específica será expedida por su propia Comunidad Autónoma en los términos que se determinen reglamentariamente. En todo caso, según la disposición adicional decimoquinta de la LPRL, los funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B, y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, de nuevo no se especifica qué nivel de formación será requerido.

Apuntes

A nivel de Catalunya, a 31 de enero de 2006, se publicó el Decreto 12/2006, por el cual se regulan las condiciones, procedimientos de habilitación y organización, para el ejercicio de la función de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, por parte del personal técnico de la Generalitat de Catalunya.

Estas modificaciones quedan reflejadas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tal y como veremos en el siguiente apartado.



1.4. Modificaciones sobre la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

Como consecuencia directa de las modificaciones recogidas en la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo, se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), adecuándose a los nuevos requisitos legales que de ella se derivan y endureciéndose las sanciones por infracciones de la normativa de prevención.

Los objetivos de esta modificación de la LISOS se corresponden con los perseguidos por la propia Ley 54/2003, y se resumirían en tres:

- Combatir el cumplimiento meramente formal o documental de las obligaciones empresariales en prevención.
- Ampliar el abanico de sujetos responsables.
- Establecer tipos nuevos relativos a promotores, contratistas, integración de la prevención, falta de Recursos Preventivos, auditorías y pactos que pretendan eludir, en fraude de Ley, la responsabilidad solidaria.

1.4.1. INFRACCIONES LABORALES

Infracciones graves:

A) RELACIONADAS CON LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN: PLAN DE PREVENCIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (ART. 16)

1. Incumplimiento de la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa, a través de la implantación del Plan de Prevención, con el contenido y alcance establecidos.
2. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo o no llevar a cabo las actividades de prevención que se derivan de los resultados de la evaluación.
3. No planificar la actividad preventiva que se derive de la Evaluación de Riesgos, o no realizar un seguimiento, con el contenido y alcance establecido.

B) RELACIONADAS CON LOS RECURSOS PREVENTIVOS (ART. 32 BIS)

1. No designar un Servicio de Prevención (trabajadores designados, Servicio de Prevención Propio o Servicio de Prevención Ajeno) para llevar a cabo las actividades preventivas. No dotar a los Recursos Preventivos de los medios necesarios para llevar a cabo su función.
2. La falta de Recursos Preventivos cuando sea preceptiva su presencia o el incumplimiento de sus obligaciones.

C) RELATIVO A LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (ART. 24)

1. El incumplimiento por parte del empresario titular del centro, del deber de informar a las distintas empresas concurrentes de las instrucciones sobre los riesgos, actuación en emergencias, medidas de prevención y protección.

D) REFERENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN PREVENCIÓN (ART. 23)

1. No facilitar a los trabajadores designados o al Servicio de Prevención de la información y documentación generada por el sistema preventivo.

E) EN REFERENCIA AL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RD 1627/1997 EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN:

Infracciones sobre Promotores:

1. En relación con la actividad de los Coordinadores de Seguridad:
 - No asignar los coordinadores o incumplir éstos sus obligaciones.
 - La falta de presencia, dedicación o actividad en las obra de los coordinadores.
 - No adoptar las medidas para que los empresarios que trabajen en la obra reciban la necesaria información e instrucciones sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.
2. En relación con el Estudio de Seguridad:
 - No elaborar el estudio de Seguridad o cuando éste presentes deficiencias significativas y graves en orden a la seguridad y la salud en la obra.

Infracciones sobre el Contratista:

1. En relación con el Plan de Seguridad:
 - Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del Plan de Seguridad con el alcance y contenidos establecidos en la normativa.

F) RESPECTO A ENTIDADES AUDITORAS Y FORMATIVAS:

1. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las auditorías del Sistema de Gestión de la Prevención, o correspondientes a la certificación y desarrollo de actividades formativas en prevención de riesgos laborales.

Infracciones muy graves

A) RESPECTO A LA COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La no adopción por parte del promotor o empresario titular del centro de trabajo de su deber de informar a las distintas empresas concurrentes de las instrucciones sobre los riesgos, actuación en emergencias, medidas de prevención y protección, en aquellas actividades consideradas reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales.

La falta de presencia de Recursos Preventivos cuando sea preceptivo o el incumplimiento de sus obligaciones cuando se trate de actividades consideradas reglamentariamente como peligrosas o con riesgos especiales.

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

B) RESPECTO A ENTIDADES AUDITORAS

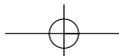
La alteración o falseamiento del contenido del informe de la empresa auditada.

C) RESPECTO A LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

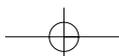
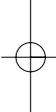
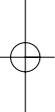
La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de Ley, de las responsabilidades solidarias, establecidas en el art. 42, apartado 3 de la LISOS.

1.4.2. SUJETOS RESPONSABLES DE LAS INFRACCIONES

Se amplía el abanico de sujetos responsables de las infracciones, incorporando a 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.



BLOQUE I: ¿Hacia dónde vamos? Reforma del marco normativo



BLOQUE I: ¿Hacia dónde vamos? Reforma del marco normativo



- 2.1. DEFINICIONES
- 2.2. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO
- 2.3. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO DEL QUE UN EMPRESARIO ES TITULAR
- 2.4. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO CUANDO EXISTA UN EMPRESARIO PRINCIPAL
- 2.5. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Este Real Decreto viene a ser el primer desarrollo reglamentario previsto en la reforma del marco normativo de PRL en la Ley 54/2003. En él se desarrollan los cinco puntos que avanzaba el artículo 24 de la LPRL, especificando las obligaciones que tiene el empresario, en los distintos supuestos que se pueden dar, según el papel que desempeñe en cada caso.

En la actualidad, el fenómeno de la subcontratación o externalización de servicios (limpieza, vigilancia, mensajería, mantenimiento, etc.), provoca que trabajadores de distintas empresas coincidan en espacio y tiempo en un mismo centro de trabajo, compartiendo, por ejemplo, condiciones de trabajo, máquinas o equipos ajenos a la propia empresa. Esta situación, cada día más generalizada, conlleva un aumento del nivel de riesgo en las condiciones de trabajo, debido a la dilución de las obligaciones de cada cual, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que allí concurren.

¿Quién es el responsable de lo que sucede en este centro de trabajo?

¿Quién debe vigilar por el cumplimiento de los requisitos marcados por la normativa de prevención?

Aun cuando cada una de las empresas que coincidan disponga de una Evaluación de Riesgos y haya formado a sus trabajadores en los riesgos y las medidas preventivas a llevar a cabo durante la duración de los trabajos, ¿cómo afecta mi trabajo en las condiciones de trabajo del centro? ¿De qué forma afectan a los trabajadores de la otra empresa las actividades que se van a desarrollar?, y ¿hasta qué punto pueden agravarse las condiciones, o los riesgos existentes, derivados de las actividades realizadas por otros?



GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Definir claramente la forma de proceder en las distintas situaciones de concurrencia que puedan darse, garantizando la aplicación coherente y responsable de los principios preventivos establecidos en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, y garantizar la seguridad de los trabajadores que allí coincidan, es uno de los objetivos de este Real Decreto.

Así mismo, la coordinación de las actividades preventivas propuesta pretende controlar las interacciones que pueden existir entre las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo. En particular, cuando puedan generar riesgos calificados de graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí, desde el punto de vista de la seguridad.

Es decir, se persigue como objetivo fundamental establecer los medios de coordinación necesarios para garantizar la adecuación de las medidas preventivas a los riesgos que puedan existir en el centro de trabajo por la concurrencia de empresas y que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.



2.1. Definiciones

Para entender la sistemática de actuación ante las distintas situaciones de concurrencia de actividades empresariales, propuesta por este Real Decreto, debemos clarificar los siguientes conceptos:

CENTRO DE TRABAJO: Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deben permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

EMPRESARIO TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO: Persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

EMPRESARIO PRINCIPAL: 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.

¿En qué casos se aplica la coordinación de actividades empresariales?

Los siguientes supuestos requieren de coordinación:

- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario Principal.



EJEMPLO...

- *Empresario Principal:* Empresa de construcción que contrata servicios de albañilería, encofrado, etc.
- *Empresario Titular:* Empresa de trabajos administrativos que contrata servicios de mantenimiento de sus instalaciones, servicios de limpieza o seguridad.

Vamos a analizar cada uno de los supuestos, y determinar lo que, en base a la normativa, cada empresario debe realizar en función del papel que desempeñe en cada caso.



Apuntes

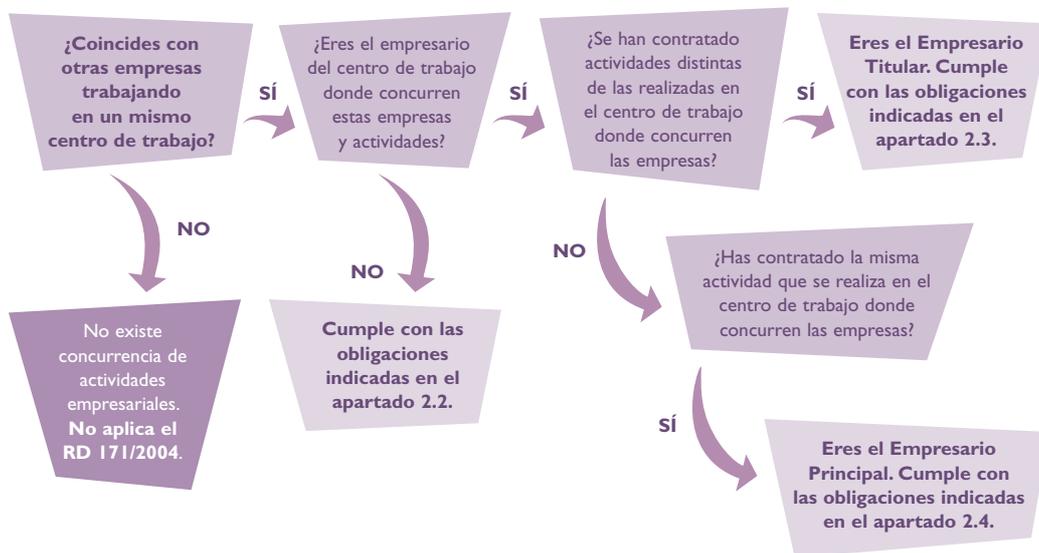
La diferencia entre un empresario Principal y un empresario Titular radica básicamente en si la actividad contratada por éste es una actividad que es propia.

Es decir, un empresario actúa como **empresario Titular** cuando contrate una actividad distinta a la que se realiza en el centro de trabajo. Y pasará a ejercer el papel de **empresario Principal** cuando la actividad contratada se realice en el centro de trabajo.

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Previamente tendremos que tener claro en qué supuesto se encuentra cada una de las empresas que concurren en un centro de trabajo. Sin embargo, muchas veces resulta complicado delimitar de forma clara qué papel desempeña el empresario de cada una de ellas, por la dificultad que supone el definir qué se considera actividad propia. Existe jurisprudencia contradictoria al respecto, en la que, por ejemplo, se considera actividad propia de una escuela el servicio de comedor.

ESQUEMA APLICACIÓN RD 171/2004



2.2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo

Qué se debe hacer cuando trabajadores de dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo?

Las empresas que concurren en esta situación deben **cooperar** en la aplicación de la normativa de prevención. Este deber de cooperar es de aplicación para todas las empresas y trabajadores autónomos que concurren en el mismo centro de trabajo, independientemente de que exista o no relación jurídica entre ellos.



Apuntes

Un centro comercial donde coinciden trabajadores de las distintas empresas o comercios del centro (tienda de ropa, bar, supermercado, etc.). No importa si existe o no relación jurídica entre ellos.

Una obra donde concurren dos subcontratistas de contratistas distintos. En ambos casos es aplicable el deber de cooperación.

El **deber de cooperación** se concreta a través de la **información recíproca** que deben intercambiarse los empresarios, cuando el trabajo de una de las empresas pueda afectar a los trabajadores de la otra. En especial aquellas situaciones en las que los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de actividades.

¿Cómo debe ser esta información?

La información debe ser suficiente y adecuada a las condiciones de seguridad que la concurrencia suponga.

Esta información sólo deberá presentarse por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos graves o muy graves. Es decir, se permite la información de palabra, con la intención de aligerar el proceso de coordinación y minimizar el papeleo que se derive. Sin embargo, a la práctica, ante cualquier problema, es difícil demostrar aquello que no tiene un registro documental en papel.

También deberá informarse a todos los concurrentes de cualquier accidente sucedido. Del mismo modo deberá comunicarse de forma inmediata toda situación de emergencia.

La información facilitada por el resto de empresas debe ser tenida en cuenta por los empresarios concurrentes a la hora de elaborar su evaluación y planificación de la acción preventiva, es por ello que esta información deberá disponerse siempre **previamente al inicio de la actividad**.



Consecuentemente, cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de la información recibida, de cara a poder aplicar las medidas preventivas adecuadas a las modificaciones de las condiciones de trabajo, que la concurrencia de las diversas empresas pueda generar.

En todo caso...

¿Qué medios de coordinación deberán disponerse?

Los empresarios concurrentes en el centro de trabajo deberán disponer de los medios adecuados y suficientes para garantizar la correcta coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

Se designarán más o menos medios de coordinación en función de:

- Grado de peligrosidad de las actividades realizadas.
- Número de trabajadores de las empresas presentes.
- Duración de la concurrencia de actividades.

Se pueden considerar **medios de coordinación** cualquiera de las siguientes acciones:

- Intercambio de información, comunicaciones o instrucciones entre las empresas.
- Reuniones periódicas entre las distintas empresas concurrentes.
- Reuniones conjuntas con los Comités de Seguridad y Salud de las empresas o, en su defecto, con los Delegados de Prevención.
- Adoptando procedimientos, protocolos o medidas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, específicos y comunes a todas las empresas concurrentes.
- Mediante la presencia de **Recursos Preventivos** (Ley 54/2003) en los supuestos y condiciones establecidas.
- Designando **personas encargadas** expresamente **de la coordinación de actividades preventivas**, de forma similar a como se establece en el RD 1627/97 sobre obras de construcción. Esta medida es prioritaria siempre que concurren dos o más condiciones de las detalladas a continuación:
 - Cuando alguna empresa realice trabajos considerados reglamentariamente como peligrosos, que puedan afectar a las demás.
 - Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones entre actividades que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves (Anexo I RD 39/1997, Anexo II RD 1627/1997).
 - Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen sucesiva o simultáneamente actividades incompatibles entre sí.
 - Cuando el número de empresas y trabajadores presentes en el centro de trabajo, las actividades desarrolladas y las características del centro haga especialmente dificultosa la coordinación.

Recibida la información necesaria, y siempre antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro deberán designar los medios de coordinación adecuados para el cumplimiento de los objetivos marcados.

Estos medios deberán actualizarse siempre que, por modificaciones de las condiciones o actividades inicialmente previstas, se consideren inadecuados o insuficientes los existentes previamente.

En todo caso, la iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación le corresponde al empresario titular del centro de trabajo o al empresario Principal, según los casos.

Cada empresario deberá informar a sus trabajadores sobre los medios de coordinación establecidos en el centro de trabajo. Si estos medios incluyen la designación de encargados de coordinación o de Recursos Preventivos, se deberá informar a los trabajadores de los datos de éstos para su identificación.

Encargados de la coordinación de actividades empresariales:

Las personas encargadas de la coordinación deben ser designadas por el empresario titular del centro de trabajo.

¿Quién puede ser encargado de la coordinación?

Teniendo en cuenta que estas personas deben disponer de una **formación preventiva mínima de Nivel Intermedio**, pueden ser encargados de la coordinación:

- Uno o varios trabajadores designados para la actividad preventiva.
- Algún miembro de Servicio de Prevención Propio.
- Algún miembro del Servicio de Prevención Ajeno.
- Algún trabajador que reúna la cualificación, conocimientos y experiencia necesarios.

En los casos anteriores, estos trabajadores pueden pertenecer a la empresa titular o a cualesquiera de las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

Además, pueden ser:

- Cualquier otro trabajador de la empresa titular que, por su condición jerárquica o por las funciones que desempeñe, esté capacitado para ello.
- Una o varias personas de empresas externas dedicadas a coordinación.

¿Qué funciones debe realizar el encargado de la coordinación?

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación (art. 3).
- Servir de cauce para el intercambio de información entre las distintas empresas concurrentes.
- Cualquier otra que les encomiende el empresario titular.

La persona encargada de la coordinación deberá mantener la colaboración necesaria con los Recursos Preventivos de los empresarios concurrentes.

La persona que actúe como encargado de la coordinación puede coincidir con la del Recurso Preventivo, siempre y cuando esto no sea incompatible con las funciones que el Recurso Preventivo tuviera encomendadas.

¿Qué facultades deben tener?

La persona o personas encargadas de la coordinación deberán estar facultadas para:

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

- Conocer las informaciones que se intercambien las empresas.
- Impartir las instrucciones necesarias a las empresas para una correcta coordinación.
- Acceder a cualquier zona del centro.
- Proponer medidas preventivas a cualquier empresa concurrente.

Deberán estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones.



2.3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular

Qué se debe hacer cuando trabajadores de dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular?

El empresario titular, es decir, el empresario que pone a disposición y gestiona el centro de trabajo donde concurren varias empresas, debe cumplir con las obligaciones expuestas en el apartado anterior y además, por el hecho de ser titular del centro deberá:

Informar a los empresarios:

- Sobre los riesgos propios del centro de trabajo cuando éstos puedan afectar al desarrollo de las actividades.
- Sobre las medidas preventivas para evitar la materialización de los riesgos.
- Sobre las medidas de emergencia de las instalaciones.

Esta información deberá ser transmitida a todos los empresarios con carácter previo al inicio de la actividad y siempre que haya algún cambio o modificación relevante a efectos preventivos en las actividades a desarrollar, así como cuando haya habido un accidente o emergencia.

Del mismo modo, cuando el empresario titular tenga trabajadores propios en el centro deberá dar instrucciones a los demás empresarios sobre cómo actuar frente a los riesgos que se puedan derivar de esta actividad y que puedan afectarles, con carácter previo al inicio de la actividad.

Igual que en el caso anterior, esta información y las instrucciones en materia de prevención pueden ser transmitidas oralmente, a no ser que alguno de los riesgos propios sea calificado como grave o muy grave. En tal caso, la información e instrucciones deberán entregarse por escrito a todos los empresarios concurrentes.

¿Qué obligaciones tiene los empresarios concurrentes en este supuesto?

Los demás empresarios concurrentes, incluidos los trabajadores autónomos, aunque no tengan ninguna relación jurídica con el titular del centro, deberán:

- Considerar en la Evaluación de Riesgos y Planificación de las Medidas Preventivas para la actividad a desarrollar, las informaciones recibidas por el titular del centro.
- Comunicar a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas por el empresario titular.
- Cumplir con las instrucciones.



2.4. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando exista un empresario principal

El empresario Principal, es decir, el que contrata actividades o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo, deberá cumplir con las siguientes obligaciones, además de cumplir las recogidas en los apartados anteriores, según le correspondan:

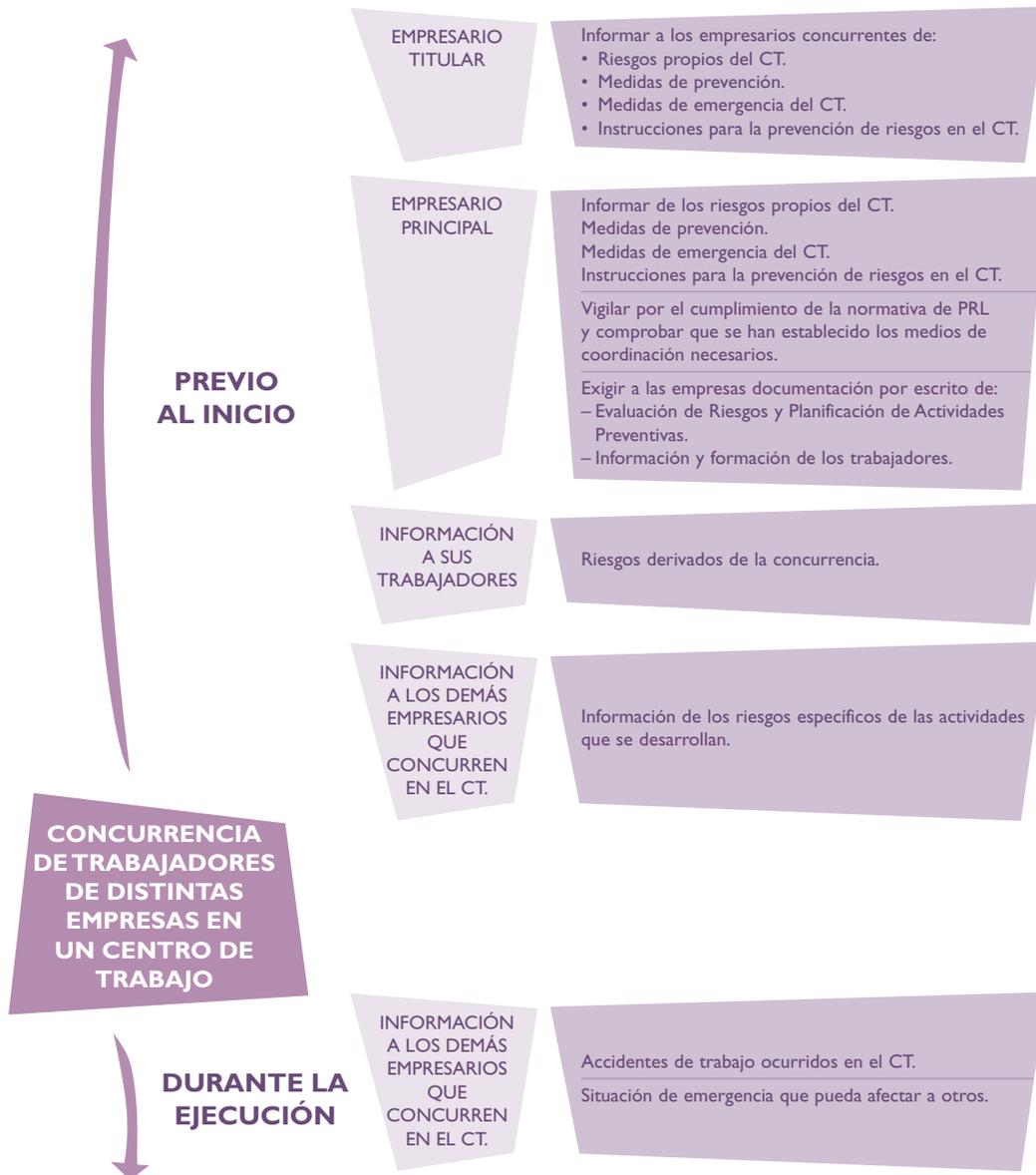
- Vigilar por el cumplimiento de la normativa de prevención por parte de los empresarios subordinados (contratistas o subcontratistas de obras o servicios), por pertenecer a la misma actividad y estar trabajando en su propio centro de trabajo.
- Exigir a sus contratistas y subcontratistas, antes del inicio de actividades, que le acrediten por escrito que han realizado una Evaluación de Riesgos y una planificación para el trabajo contratado (obra o servicio).
- Exigir que le acrediten por escrito haber cumplido sus obligaciones de información y formación a sus trabajadores.
- Exigir que le acrediten, en aquellos puestos en los que sea necesario, la aptitud médica acorde a la vigilancia de la salud.
- Comprobar que sus contratistas y subcontratistas han establecido los medios de coordinación necesarios entre ellos.

Las acreditaciones exigidas deberán solicitarse por parte de la empresa contratista para su posterior entrega al empresario Principal, cuando se subcontrate con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

A continuación te resumimos en un esquema las obligaciones de intercambio de información entre las distintas empresas, cuyos trabajadores concurren en un mismo centro de trabajo. Se concretan las obligaciones específicas del empresario Titular y Principal.



ESQUEMA DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONCURRENCIA DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN UN CENTRO DE TRABAJO



2.5. Derechos de los representantes de los trabajadores

En el RD 171/2004 también se establecen los derechos de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud en referencia a la coordinación de la actividad preventiva entre las empresas concurrentes.

De forma general, los Delegados de Prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores debéis ser consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo, y en la medida que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores que representéis.

✓ Y RECUERDA QUE

Por ello estáis facultados para:

- *Acompañar a los Inspectores de Trabajo 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 podréis formular las observaciones que estiméis oportunas.*
- *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. Para ello, tenéis acceso a cualquier zona del centro de trabajo y podéis comunicaros con los representantes de las diferentes empresas, sin alterar el proceso productivo.*
- *Recabar de vuestro empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas. Para ello podéis efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en éste.*
- *Dirigiros a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan la adopción de medidas preventivas ante los riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.*

Los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes, o en su defecto, los Delegados de Prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para su actualización.





BLOQUE I: ¿Hacia dónde vamos? Reforma del marco normativo

- 3.1. PROMOVER LA INTEGRACIÓN
- 3.2. RECURSOS PREVENTIVOS
- 3.3. AUDITORÍAS REGLAMENTARIAS
- 3.4. DISPOSICIONES ADICIONALES

Desde la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, se había venido observando una entrada paulatina de la prevención en las empresas, en respuesta a la obligación por parte del empresario a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de todas las partes participantes, los resultados obtenidos no se han correspondido con los esperados: los accidentes no han disminuido y los índices de siniestralidad continúan estando a unos niveles totalmente inaceptables. Del análisis de la situación se desprende que el cumplimiento meramente documental de la normativa, unido a una cultura de la prevención casi inexistente en la organización de las empresas, lleva irremediamente a una prevención formalista, de ineficaz incidencia en la seguridad de las condiciones de trabajo.

Por ello, era necesario proponer herramientas, establecer procedimientos y marcar directrices, estrategias y pautas, encaminados a facilitarnos a todos, empresario, trabajadores y Delegados de Prevención, la integración real de la prevención en la empresa. Por este camino se justifica el desarrollo normativo en materia de prevención que se ha ido generando, desde la reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 54/2003.

Y en esta línea, se ha redactado recientemente el RD 604/2006, que, si bien es conocido como la modificación del RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, también modifica un aspecto fundamental del Reglamento de Construcción RD 1627/1997, en concreto, todo aquello que hace referencia a las condiciones para la presencia de Recursos Preventivos, cuando la actividad se desarrolla en las obras de construcción.

El Real Decreto 604/2006, siguiendo la línea marcada por la reforma de la Ley 54/2003, se estructura en tres grandes bloques:

1. Promover la integración: Desarrollo el Plan de prevención.
2. Concretar la presencia de los Recursos Preventivos.
3. Precisar las condiciones de realización de las Auditorías Reglamentarias.

A continuación detallaremos cada uno de estos bloques, así como las Disposiciones Adicionales más significativas, y analizaremos cuáles son las modificaciones básicas y destacables de cada uno de ellos.





3.1. Promover la integración

Este bloque incide de nuevo en la integración de la prevención como elemento clave para obtener resultados reales en prevención, es decir, que trabajar en prevención de riesgos laborales en la empresa se traduzca en una disminución de los accidentes y en la entrada a una cultura preventiva global en todos los niveles de la empresa y en todas sus actividades y decisiones.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales introduce el Plan de Prevención como herramienta fundamental que deberá ser implantado y aplicado convenientemente si queremos conseguir la deseada integración.

“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”, art. 14.2 LPRL.



Apuntes

¿Qué significa la integración?

Que la prevención de riesgos laborales debe proyectarse en los procesos técnicos de la empresa, en la organización de su trabajo y en las condiciones en que éste se presta.

Atribución a todos los niveles jerárquicos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención en cualquier actividad que se realice u ordene y en todas las decisiones adoptadas.

Sobre el Plan de Prevención

En esta línea, el RD 604/2006 detalla los **contenidos** que debe incluir este Plan de Prevención:

- a) Identificación de la empresa: Actividad desarrollada, características y número de centros de trabajo y número de trabajadores.
- b) Estructura organizativa: Identificación de las funciones y responsabilidades de los niveles jerárquicos, así como los canales de comunicación entre ellos, en relación con la prevención.
- c) Organización de la producción: Identificación de los distintos procesos técnicos y procedimientos en relación con la prevención.
- d) Organización de la prevención: modalidad organizativa y órganos de representación (Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud, etc.).
- e) Política, objetivos y metas en materia preventiva.
- f) Recursos humanos, técnicos, materiales y económicos.

Una vez elaborado el plan de prevención, según los contenidos indicados, éste debe ser:

1. Aprobado por la Dirección de la empresa.
2. Asumido por toda la estructura organizativa.
3. Dada a conocer a todos los trabajadores.



Apuntes

Pero, ¿qué es el plan de prevención?
 No es una planificación de actividades preventivas.
 No es una Evaluación de Riesgos.
 Es equivalente a un **sistema de gestión o de organización preventiva**, columna vertebral donde se apoyan todos los elementos del sistema preventivo y actividades de prevención.

Sobre la Evaluación de Riesgos y Planificación de Actividades Preventivas

La Ley 54/2003 presenta la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva como instrumentos esenciales que permitirán la implantación del Plan de Prevención.

En referencia a estos instrumentos básicos, se modifica el artículo 7 del Reglamento 39/1997, donde se indica la información que debe incluir un informe correcto de Evaluación de Riesgos y Planificación de las Actividades Preventivas. Así, estos documentos deberán reflejar los siguientes puntos:

1. Identificación del puesto de trabajo: descripción de actividades.
2. Riesgo o riesgos existentes que no hayan podido evitarse previamente.
3. Relación de trabajadores expuestos al riesgo en cada puesto.
4. Valoración del riesgo.
5. Medidas preventivas aplicables al riesgo detectado para evitar o controlar el riesgo, o minimizar las consecuencias en caso de materialización del riesgo.
6. Explicación de la metodología aplicada, criterios, métodos de análisis utilizados, para evaluar los distintos riesgos existentes.

✓ Y RECUERDA QUE

Como trabajador...

Tienes el deber de contribuir a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la parte que te corresponde, ya que están incluidos todos los niveles jerárquicos y todas las actividades realizadas en la empresa.

¿Cómo tienes que contribuir?

- Siguiendo las indicaciones de tus responsables sobre las medidas de seguridad y formas de actuar correctas en el desarrollo de tu trabajo
- Notificando cualquier riesgo que detectes a tus superiores o a tus representantes en materia de salud laboral, mediante el comunicado de riesgos que la empresa tenga establecido. Suele haber un formulario para tales casos en las empresas donde dejar constancia por escrito de los riesgos. Si no tienes constancia de la existencia de dicho documento pregúntales a los Delegado/s de Prevención. En caso de no existir, los Delegados deberán solicitar a la empresa la implantación del mismo.

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Sobre los Servicios de Prevención Ajenos

Se intensifica la responsabilidad de los Servicios de Prevención Ajenos, más allá del desarrollo de las actividades concertadas por la empresa. Es decir, no sólo deberán cumplir con el contrato, sino que además "deberán contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención...".

El legislador va todavía más allá, y obliga a que los conciertos de prevención con Servicios Ajenos incluyan, aunque no quede reflejado explícitamente, la valoración sobre la efectividad de la integración de las actividades que se realicen en la empresa por parte de esta entidad. No se indica en ningún momento la periodicidad para realizar esta valoración.

En todo caso, siempre que se opte por la concertación de servicios o de actividades preventivas, se deberán establecer previamente los criterios de selección a exigir a la entidad que, como Servicio de Prevención Ajeno, se vaya a concertar. Estos criterios se acordarán en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

✓ Y RECUERDA QUE

Como Delegado de Prevención...

Igualmente tienes el deber de contribuir a la integración preventiva en la empresa mediante la participación en cuestiones relacionadas con la prevención en la empresa. Pero tu implicación va más allá, por ser el representante de los trabajadores, teniendo derecho a ser consultado, con carácter previo a la adopción, acerca de:

- *Implantación y aplicación del Plan de Prevención.*
- *La decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Si la empresa finalmente opta por dicha modalidad preventiva se deberán acordar los criterios de selección del Servicio de Prevención Ajeno en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*
- *La constitución de un servicio mancomunado, debiéndose consultar con los representantes de los trabajadores de todas las empresas afectadas, debatiéndose y acordando las condiciones mínimas en las que debe desarrollarse, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas.*

3.2. Recursos preventivos

El artículo 32 bis de la LPRL nos presentó la figura del Recurso Preventivo Presencial como medida preventiva complementaria para garantizar las condiciones de seguridad en aquellas situaciones o actividades especialmente conflictivas por el riesgo que se pudiera desentrañar durante su desarrollo. En ningún caso la designación de trabajadores como Recurso Preventivo Presencial exime al empresario de su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En concreto, se establece la obligatoria presencia de Recursos Preventivos en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por la **conurrencia de operaciones** diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente.
- b) Cuando así lo requiera la **Inspección de Trabajo**, debido a las condiciones de trabajo detectadas.
- c) Cuando se realicen **actividades o procesos** que **reglamentariamente** sean considerados como **peligrosos o con riesgos especiales**.

Mientras que los dos primeros supuestos son claros –conurrencia de actividades y requerimiento de la Inspección– el tercer supuesto quedaba indeterminado, pendiente de un posterior desarrollo normativo que determinara qué actividades o procesos se consideran peligrosos o con riesgos especiales.

Con este fin el RD 604/2006 introduce un artículo 22 bis en el que se especifican estas actividades o procesos:

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades en las que se utilicen máquinas sin marcado CE, por ser antiguas, cuyas equivalentes actuales sí deben llevarlo y que no son totalmente conformes con el RD 1215/97, no garantizando suficientemente la seguridad del trabajador.
- Trabajos en espacios confinados.
- 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.

El empresario también podrá hacer uso de los Recursos Preventivos Presenciales en otros supuestos distintos a los indicados por la Ley, siempre que no sea incompatible con el cumplimiento de sus funciones.

Respecto a los distintos supuestos, el Reglamento introduce ciertas puntualizaciones de cara a la práctica, en caso de encontrarnos en alguno de los supuestos anteriores. Así:

...en el caso de conurrencia...

...será necesario que la evaluación inicial o periódica identifique de forma concreta los riesgos que puedan verse agravados o modificados por la conurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.



GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

...en el caso de procesos o actividades peligrosas o con riesgos especiales...

...se deberán identificar expresamente en la Evaluación de Riesgos los trabajos y tareas ligados a la lista de actividades peligrosas o con riesgos especiales.

...en caso de exigencia por parte de la Inspección de Trabajo...

...el empresario deberá actualizar inmediatamente la Evaluación de Riesgos y su planificación de la Actividad Preventiva.

En todo caso, la forma de organizar la presencia de Recursos Preventivos se especificará en la Planificación de Actividades Preventivas, o en el Plan de Seguridad y Salud, si estamos hablando de obras de construcción.

¿Quién designa el Recurso Preventivo Presencial?

El empresario es el encargado de designar la presencia obligada de un Recurso Preventivo siempre y cuando nos hallemos ante cualquiera de los supuestos anteriores:

- a) Concurrencia de actividades.
- b) Actividades peligrosas o con riesgos especiales.
- c) Exigencia por parte de la Inspección de Trabajo.



EJEMPLO...

En el caso concreto de la construcción la Ley 54/2003 determina que los Recursos Preventivos serán designados por los contratistas.

Cada una de las empresas que concurren en una obra deberá designar un Recurso Preventivo Presencial, que a su vez deberá coordinarse con el resto de Recursos Preventivos presentes en la obra, así como con el Responsable de coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o Principal del centro de trabajo (RD 171/2004).

Además, el empresario puede designar la presencia de cualquier trabajador que, por sus conocimientos, cualificación y experiencia en las actividades a vigilar, pueda ser de utilidad para garantizar la realización del trabajo en condiciones de seguridad. Este trabajador deberá disponer de una formación mínima en prevención (Nivel Básico mínimo), y deberá coordinarse con los Recursos Preventivos designados.

En el caso de coordinación empresarial la responsabilidad de designar Recurso Preventivo recaerá sobre cada una de las empresas que lleve a cabo las operaciones o actividades peligrosas.

En caso de coincidir varios Recursos Preventivos designados, éstos deberán colaborar entre sí de forma coordinada, con el fin de garantizar la efectividad de su actuación.

¿Quién puede ser Recurso Preventivo Presencial?

Preventivo puede ser cualquier persona del Servicio de Prevención de la empresa, es decir:

- a) Trabajador Designado.
- b) Miembros del Servicio de Prevención Propio.
- c) Miembros del Servicio de Prevención Ajeno.

El Recurso Preventivo deberá permanecer en el centro de trabajo durante la duración de las actividades o procesos a vigilar, en un lugar seguro que no suponga un riesgo extra para él, ni para el resto de trabajadores.

El empresario deberá facilitar a los trabajadores los datos de los Recursos Preventivos elegidos, para que puedan ser identificados por todos los trabajadores, y coordinarse entre sí, en caso de coincidir varios.

¿Cuál es la función del Recurso Preventivo Presencial?

La función del Recurso Preventivo Presencial es la de vigilar el cumplimiento, la adecuación y la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, acordes a los riesgos que pretendemos prevenir. Deberán también comprobar que no se generan riesgos nuevos no previstos y, en este caso, propondrán medidas preventivas adecuadas.

¿Qué hacer cuando se detecta...

...deficiente cumplimiento?

Dar instrucciones para que se cumpla correctamente con las actividades preventivas previstas en la planificación.

Informar al empresario para que adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias detectadas.

...ausencia o deficiencia o inadecuación de las medidas preventivas?

Informar al empresario para que adopte las medidas necesarias para corregir la deficiencia, corrigiendo la planificación de la actividad preventiva y la Evaluación de Riesgos.

En el supuesto de obras de construcción deberá modificarse el Plan de Seguridad y Salud.

✓ **RECUERDA...**

Si la empresa te nombra Recurso Preventivo debes saber...

El desarrollo de estas funciones, aun cuando se pueden subcontratar, deberían ir a cargo de una persona que, además de tener conocimientos en prevención, conozca el proceso de trabajo que se debe vigilar. Por esto mismo, una de las opciones más recomendables es que un trabajador (mando intermedio) de la empresa sea el Recurso Preventivo, porque conoce el proceso de trabajo a la perfección. Cuando se produzca esta situación, se habrá de acordar con la empresa y pactar las condiciones, y tener presente que este trabajador contará con las mismas garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores por los representantes de los trabajadores. Por proteger esta persona ante responsabilidades civiles que se puedan derivar de su actividad como Recurso Preventivo, se deberá contar con un seguro de responsabilidad civil.



3.3. Auditorías Reglamentarias

En este tercer bloque, el RD 604/2006 se encarga de modificar el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referente a las Auditorías de Prevención Reglamentarias, como una nueva medida normativa encaminada a promover la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

En este apartado se precisa el alcance, su periodicidad, así como el contenido y la metodología a aplicar para llevar a cabo las Auditorías del Sistema de Prevención.

Sobre el objetivo de las auditorías

Se define Auditoría Reglamentaria como el análisis sistemático, periódico y objetivo del Sistema de Prevención, con el objeto de:

- Valorar la eficacia del sistema preventivo.
- Detectar deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente.
- Tomar decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Sobre el alcance de las auditorías

Se inicia el capítulo recordando que toda empresa que no hubiera concertado el Servicio de Prevención con una entidad externa tiene la obligación de someter su Sistema de Prevención a una Auditoría Externa. Es decir, aquellas empresas que hayan optado por el modelo organizativo de Servicio de Prevención Ajeno, quedarán exentas de la obligación de pasar por una auditoría.

De esta manera, una Entidad externa especializada realizará periódicamente un examen objetivo que permita determinar la eficacia del Sistema de Prevención de la empresa, determinando los puntos críticos o desviaciones del mismo y proponiendo acciones de mejora, para perfeccionar o corregir las deficiencias del sistema respecto al cumplimiento de la normativa de prevención, encaminadas a mejorar continuamente.

Como novedad, se concreta el alcance de las auditorías en el supuesto de aquellas empresas que opten por una modalidad mixta, es decir, que desarrollen actividades preventivas con medios propios y medios ajenos. En este sentido, limita a las empresas auditoras a auditar únicamente las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con medios propios, sin entrar a examinar las actividades realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno. En el mismo informe de auditoría deberá analizarse el nivel de integración de



EJEMPLO...

Una empresa que haya constituido un Servicio de Prevención Propio (SPP), asume dos especialidades y ha concertado las otras dos especialidades restantes a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). La Auditoría abarcará únicamente las actividades realizadas por el SPP de la empresa y analizará la integración de la prevención en el Sistema de Gestión global de la empresa, sin entrar en valorar las actividades concertadas externamente. Sin embargo, deberá analizar si la coordinación entre el SPP de la empresa y el SPA existe y si es adecuada y eficaz para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo.

la prevención en la empresa, mediante la valoración objetiva del grado de implantación y aplicación del Plan de Prevención en la misma, teniendo en cuenta la incidencia en el sistema de la modalidad organizativa mixta.

Sin embargo, deberá contemplarse en particular el modo de coordinarse los medios propios con los medios ajenos.

Sobre el contenido y metodología de las auditorías

Para que la Auditoría cumpla con el objetivo perseguido, deberá llevarse a cabo un **análisis sistemático, documentado y objetivo** del sistema de prevención, incluyendo los siguientes puntos:

- Comprobación de la metodología y resultados de las Evaluaciones de Riesgos llevadas a cabo en todos los puestos de trabajo.
- Comprobación de la adecuación de la Planificación de la Actividad Preventiva a la normativa vigente y a los riesgos detectados en la Evaluación de Riesgos.
- Verificación de la adecuación de la organización preventiva a las características y necesidades de la empresa: modelo organizativo, recursos técnicos y humanos, externos o internos, etc.
- Valoración del nivel de integración de la prevención en el sistema de gestión global de la empresa, en todos sus niveles jerárquicos, y en todas las actividades y decisiones de la misma.
- Valoración de la eficacia del sistema de prevención que permita identificar, eliminar, evaluar, corregir y controlar los riesgos existentes.

Respecto a la **metodología o procedimiento** a seguir por la entidad auditora para llevar a cabo la Auditoría Reglamentaria, el RD 604/2006 no se decanta por ninguna en concreto. Sin embargo, limita cualquier metodología o procedimiento que no incluya, por lo menos, los siguientes parámetros de referencia en su valoración:

- Análisis de documentación generada: Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Planificación de la Actividad Preventiva, y los registros y documentación que el Sistema de Prevención genere.
- Análisis de campo para verificar que la documentación refleja la realidad preventiva de la empresa, teniendo en cuenta la información recibida por los trabajadores.
- Evaluación de la adecuación del sistema de prevención implantado en la empresa a la normativa vigente.
- Conclusión final sobre la eficacia del sistema de prevención.

Sobre los plazos

Respecto a los plazos de realización de las auditorías se introducen muchas novedades. Para empezar se concreta cuándo se deberá llevar a cabo la primera auditoría reglamentaria en una empresa: durante el primer año, una vez planificada la Actividad Preventiva de la empresa.

En segundo lugar, se modifican los plazos entre auditorías, acortándose los mismos respecto a la periodicidad anterior (cada 5 años). Así, las empresas que no realicen actividades incluidas en el

GUÍA DE GESTIÓN PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención deberán someter su Sistema de Prevención a una auditoría externa cada 4 años. Aquellas empresas que realicen actividades que, por su peligrosidad potencial, se incluyan dentro de este Anexo I, las auditorías deberán repetirse con mayor frecuencia, es decir, cada 2 años.

En cualquier caso, esta periodicidad puede verse acortada si, por la siniestralidad registrada u otras circunstancias, así lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo o los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas.



Apuntes

Hasta ahora no quedaba especificado de ninguna manera el momento en que una empresa debía pasar la primera auditoría, y se tomaba como referencia los tres o cinco años de periodicidad máxima entre auditorías.

Sobre las auditorías voluntarias

Se introduce el concepto de auditorías voluntarias, entendiéndose como tal la posibilidad de realizar auditorías más allá de los supuestos en los que éstas son obligatorias.

Es decir, se considera que una empresa realiza una auditoría voluntaria si su Sistema de Prevención se somete a una evaluación externa:

- Con una frecuencia superior a la exigida.
- Con un alcance mayor al establecido en la normativa.
- Cuando a la empresa, por sus requisitos, no le es obligatorio.

Sobre el informe de auditoría

Los resultados de la auditoría se recogen en un informe final emitido por la entidad Auditora, que el empresario deberá tener a disposición de la Autoridad Laboral y de los representantes de los trabajadores.

El contenido del informe de auditoría viene definido detalladamente en este Real Decreto. De este modo, el informe deberá contener, como mínimo:

- Identificación de la entidad auditora y del equipo auditor.
- Identificación de la empresa auditada.
- Objeto y alcance del informe.
- Fecha de emisión del informe.
- Documentación que ha estudiado la empresa auditora.



EJEMPLO...

En el RD 604/2006 se indica que estas auditorías voluntarias deberían incentivarse y promoverse por parte de las Administraciones Públicas. Por ejemplo, en una empresa que se vea afectada por algún programa de choque para el control de la siniestralidad, la realización de una auditoría voluntaria debería ser considerada como una acción positiva a tener en cuenta por parte de la Administración en dicho programa.

- Descripción sintetizada de la metodología empleada.
- Descripción de los elementos auditados y resultado de la auditoría en cada uno de ellos.
- Conclusiones sobre la eficacia del sistema y sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación, por parte del empresario.
- Firma del responsable de la entidad auditora.

Una vez se emite el informe de la auditoría, el empresario deberá corregir todas aquellas deficiencias detectadas durante la auditoría, para reconducir las desviaciones e incumplimientos de la normativa tan pronto como sea posible.

✓ **RECUERDA...**

Sobre la consulta de los trabajadores y representantes...

El empresario deberá consultar con los trabajadores, y en su caso con vosotros, Delegados de Prevención, la realización de la auditoría, metodología y empresa auditora.

Durante el proceso de realización de la auditoría, el empresario deberá permitir vuestra participación en todo lo referente a ella. En particular, el auditor deberá entrevistarse con vosotros para recabar la información necesaria sobre todos los elementos considerados en la auditoría. Esta información, juntamente con la información recabada de las entrevistas con los trabajadores, permitirá corroborar al auditor la documentación consultada con la realidad del puesto de trabajo.

3.4. Disposiciones Adicionales

Finalmente, el RD 604/2006 contiene una serie de disposiciones adicionales de relevante importancia en materia de prevención, de las cuales destacamos:

3.4.1. DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES PELIGROSAS

Como disposiciones adicionales a este Real Decreto, se definen **Actividades peligrosas** desde dos puntos de vista:

A) A EFECTOS DE COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En términos de designar una o más personas encargadas de la Coordinación, como acción preferente para la coordinación de actividades empresariales, tal y como se indica en el RD 171/2004, se considerarán actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I del RD 39/1997.



Apuntes

No quiere decir que siempre que se realice alguna de estas actividades haya que designarse a una persona encargada de la coordinación. Sólo deberá considerarse esta solución como preferente respecto a otras, cuando se dé esta situación y además se cumpla con una de las tres condiciones recogidas en el art. 13 del RD 171/2004.

B) A EFECTOS DE SANCIONES: LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL (LISOS)

Se consideran actividades peligrosas las incluidas dentro del Anexo I del RD 39/1997, cuando concurren alguna de las siguientes situaciones:

- Especial dificultad para controlar interacciones entre actividades diferentes.
- Especial dificultad para impedir que se desarrollen actividades incompatibles.
- Especial complejidad para la coordinación.



Apuntes

Esto se refiere a la obligación del Empresario Titular del centro de trabajo de adoptar las medidas para que los trabajadores ajenos reciban información e instrucciones sobre los riesgos de las actividades consideradas como peligrosas. El incumplimiento de este deber supone una infracción "muy grave", según la LISOS.

3.4.2. GUÍA TÉCNICA SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Finalmente, como punto final a destacar, el RD 604/2006 habilita al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para que elabore una **Guía Técnica sobre la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la empresa**. Esta guía deberá proporcionar la información que facilite al empresario el diseño, la implantación, aplicación y seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de las pequeñas y medianas empresas.



