

# SERVICIOS DE PREVENCIÓN

## ¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención?

Para hacer frente a su deber de prevención, el empresario necesita contar con una serie de conocimientos técnicos que no siempre tiene.

Esto no es nuevo. También ocurre con respecto a otras obligaciones, como por ejemplo las fiscales. No es exigible que todo empresario sea un experto en fiscalidad, pero su eventual falta de conocimientos no le exime de su responsabilidad. Por ello, cuando lo considera necesario, recurre a un servicio especializado.

En materia de prevención, el planteamiento es muy similar. Hay tareas preventivas relativamente sencillas, que no requieren grandes conocimientos y que pueden ser realizadas por el empresario con sus propios medios. Hay otras, sin embargo, que por su complejidad requieren una asistencia especializada.

**LPRL, art. 31.1**

Aunque, como hemos dicho, la prevención debe integrarse en la gestión empresarial y debe ser asumida por toda la dirección de la empresa, esto no es suficiente y hay que dedicar unos recursos específicos a esta tarea. Cuando los recursos requeridos son de carácter especializado es cuando se habla propiamente de Servicios de Prevención.

**LPRL, art. 14.2**

**RSP, art. 10**

Podríamos decir que un Servicio de Prevención no es más que la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa.

**LPRL, art. 31.2**

Dichas actividades pueden ser muy variadas, por lo que se requieren expertos en diversos campos. Por eso decimos que un Servicio de Prevención debe ser multidisciplinario. Las especialidades preventivas que se consideran básicas en nuestra legislación para la constitución de este tipo de servicios son cuatro: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y, por último, la ergonomía y psicología aplicada.

**LPRL, art. 31.4**

**LPRL, art. 34.c**

Según la ley, los distintos expertos del Servicio de Prevención deben coordinarse entre sí para realizar las funciones relacionadas con el diseño de puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, la elaboración de planes de prevención y el desarrollo de la formación.

RSP, arts. 15.2 y 18.2.a

Como su propio nombre indica, estos servicios no se orientan a la asistencia sanitaria sino a la prevención. Se trata, por tanto, de algo muy diferente a los tradicionales servicios médicos de empresa formados solamente por profesionales sanitarios y dedicados a la atención médica. Dichos servicios han sido específicamente derogados.

LPRL, art. 30.1

RSP, Disp. Derogatoria única

Hay que insistir en el carácter asesor de los Servicios de Prevención. Su función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores/as para la organización de la prevención en la empresa.

LPRL, art. 31.2

Los Servicios de Prevención no son la única alternativa para el empresario. Según la ley, éste puede, en determinadas circunstancias, asumir personalmente la actividad preventiva o designar para ello a trabajadores adecuadamente capacitados. Si estos recursos no son suficientes, es cuando viene obligado a recurrir a un Servicio de Prevención, es decir, a una organización preventiva especializada.

LPRL, art. 30.5

LPRL, art. 30.2; RSP, art. 12

LPRL, art. 31.2

El empresario sólo puede asumir personalmente la actividad preventiva en empresas de menos de 6 trabajadores que no se consideren de especial peligrosidad y siempre que tenga la capacitación necesaria y esté presente de forma habitual en el centro de trabajo. En ningún caso podrá realizar directamente la vigilancia de la salud, por lo que siempre deberá contratar un Servicio de Prevención al menos para esta actividad.

RSP, art. 11

Para garantizar la independencia, tanto de los miembros de los Servicios de Prevención como de los trabajadores designados para la realización de funciones preventivas, la ley les asegura las mismas garantías que las que otorga a los representantes de los trabajadores/as.

LPRL, art. 30.4; ET, arts. 56.4 y 68.a, 68.b y 68.c

## Funciones

Estas son las principales funciones de un Servicio de Prevención:

LPRL, art. 31.3

1. *Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.* Los Servicios de Prevención deben jugar un papel de promotores de la

integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de la empresa: formando a los mandos de la empresa, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales. En definitiva, asesorando y prestando su apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la empresa.

**LPRL, 31.3.a  
RSP art. 19.2**

2. *Evaluar los riesgos.* Esta es una de las funciones genuinas de un Servicio de Prevención: evaluar los riesgos y posibilitar que la toma de decisiones sobre medidas preventivas se haga con fundamento, rigor y conocimiento de la realidad tanto por parte empresarial como por parte de los delegados/as.

**LPRL, art. 31.3.b**

3. *Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.* Determinadas situaciones de riesgo requieren, además de las medidas de control, una vigilancia periódica para detectar posibles insuficiencias o deterioros, situaciones anómalas o simplemente para asegurarse de que todo marcha bien. El Servicio de Prevención debe tener un plan de control periódico de las condiciones de salud y seguridad.

**LPRL, art. 31.3.c;  
RSP, art. 3.1.b**

4. *Vigilar la salud de los trabajadores/as.* La vigilancia de la salud debe ser un instrumento integrado en la planificación de la actividad preventiva. Lógicamente esta actividad corresponde a los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención. Sin embargo, y salvando la confidencialidad, la información sobre indicadores sanitarios sirve al resto del equipo para identificar riesgos o para detectar insuficiencias preventivas. A su vez, los datos sobre riesgos en el ambiente de trabajo permiten al médico programar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores/as expuestos.

**LPRL, art. 31.3.f;  
RSP, art. 37.3**

5. *Mantener registros de datos ambientales y sanitarios.* El Servicio de Prevención debe recoger sistemáticamente datos que permitan analizar la evolución de los problemas en el tiempo y establecer nuevas relaciones entre riesgo y daño. Ello además facilitará la obligación empresarial de justificar documentalmente ante las autoridades el cumplimiento del deber de prevención.

**RSP, arts. 5.1 y 37.3.f**

**LPRL, art. 23;  
RSP, art. 7**

6. *Proporcionar formación e información.* La información y la formación de los trabajadores/as son un elemento integrante del deber empresarial de protección de la salud. El asesoramiento para la planificación

**LPRL, arts. 18 y 19**

de estas actividades así como la propia realización de las mismas forma parte de las tareas del Servicio de Prevención en su conjunto.

**LPRL, art. 31.3.d**

7. *Adaptar los puestos de trabajo.* La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador/a es otro precepto preventivo y una de las tareas de prevención más concretas que debe abordar el Servicio de Prevención integrando las aportaciones de los distintos expertos.

**LPRL, art.15.1.d**

**RSP, arts. 4.1.b y 4.2.c**

8. *Coordinarse con el sistema público de salud.* La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los Servicios de Prevención se coordinen con el sistema público de salud, proporcionando información para atender mejor a los trabajadores que necesiten asistencia sanitaria, ejecutando en las empresas las acciones de promoción de la salud diseñadas por el sistema público de salud o facilitando los datos sobre riesgos laborales que permitan una mayor intervención pública en la prevención.

**LPRL, art. 11**

**RSP, Cap. VII**

9. *Prestar los primeros auxilios.* Como ya se ha dicho, la asistencia médica no es propiamente una función del Servicio de Prevención, sino que corresponde al sistema público de salud. No obstante, es lógico que ante una urgencia, bien sea por accidente o por otro problema de salud, los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención atiendan en primera instancia al trabajador/a que lo necesite.

**LPRL, art. 31.3.e;  
RSP, art. 37.3.h**

10. *Estar presentes en la empresa en determinados casos.* En ocasiones se requiere presencia física de los recursos preventivos en la empresa (ver pág. 49), por la especial peligrosidad de ciertas actividades o procesos, ya sea establecida reglamentariamente, por requerimiento de Inspección de Trabajo o por la concurrencia de operaciones diversas que puedan agravar o modificar los riesgos, En el caso de que concurren diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí. Aunque quepan otras soluciones, lo normal es que el Servicio de Prevención asuma esta función.

**LPRL, art. 32 bis;  
RSP, art. 22 bis**

## ¿Cómo constituir un Servicio de Prevención?

La organización de los recursos que constituyen un Servicio de Prevención puede realizarse según distintas modalidades.

**LPRL, art. 30.1;  
RSP, art. 10**

Si el empresario organiza directamente un departamento en la propia empresa para que realice las actividades de prevención, hablamos de

**RSP, art. 14**

*Servicio de Prevención propio.* En este caso los miembros del Servicio de Prevención son empleados/as de la empresa, la cual asume la organización de la prevención con sus propios medios.

Si se contrata la realización de las actividades de prevención con una entidad o empresa externa, hablamos de *Servicio de Prevención ajeno*. En este caso el empresario no contrata directamente al personal del Servicio de Prevención, ni lo dota de recursos, ni interviene en la organización del trabajo del servicio. Simplemente acude al mercado para contratar la realización de una actividad a la que está obligado por ley. En esta modalidad, un Servicio de Prevención puede atender a diferentes empresas, por lo que debe contar con recursos suficientes para cubrir las necesidades de todas y cada una de ellas.

**RSP, art. 16**

Hay una tercera modalidad. Diferentes empresarios con algún tipo de vinculación (actividades en un mismo centro, proximidad geográfica, pertenencia a un mismo sector productivo o grupo empresarial) pueden ponerse de acuerdo para organizar conjuntamente un único Servicio de Prevención que atienda a todas sus empresas. Se habla entonces de *Servicio de Prevención mancomunado*. Este Servicio de Prevención sólo puede desarrollar sus actividades para las empresas que participan en su constitución.

**RSP, art. 21**

En principio, el empresario es quien tiene la facultad de decidir de qué manera va a organizar los recursos para la prevención de riesgos en el trabajo siempre según las necesidades y con un criterio de suficiencia. La ley, sin embargo, pone algunas restricciones que condicionan la elección de una modalidad concreta de Servicio de Prevención.

La primera limitación se refiere al tamaño de la empresa. Si una empresa es especialmente grande, de más de 500 trabajadores/as, o tiene al menos 250 trabajadores/as y realiza una actividad que se considera potencialmente peligrosa, el empresario debe constituir un Servicio de Prevención propio o mancomunado.

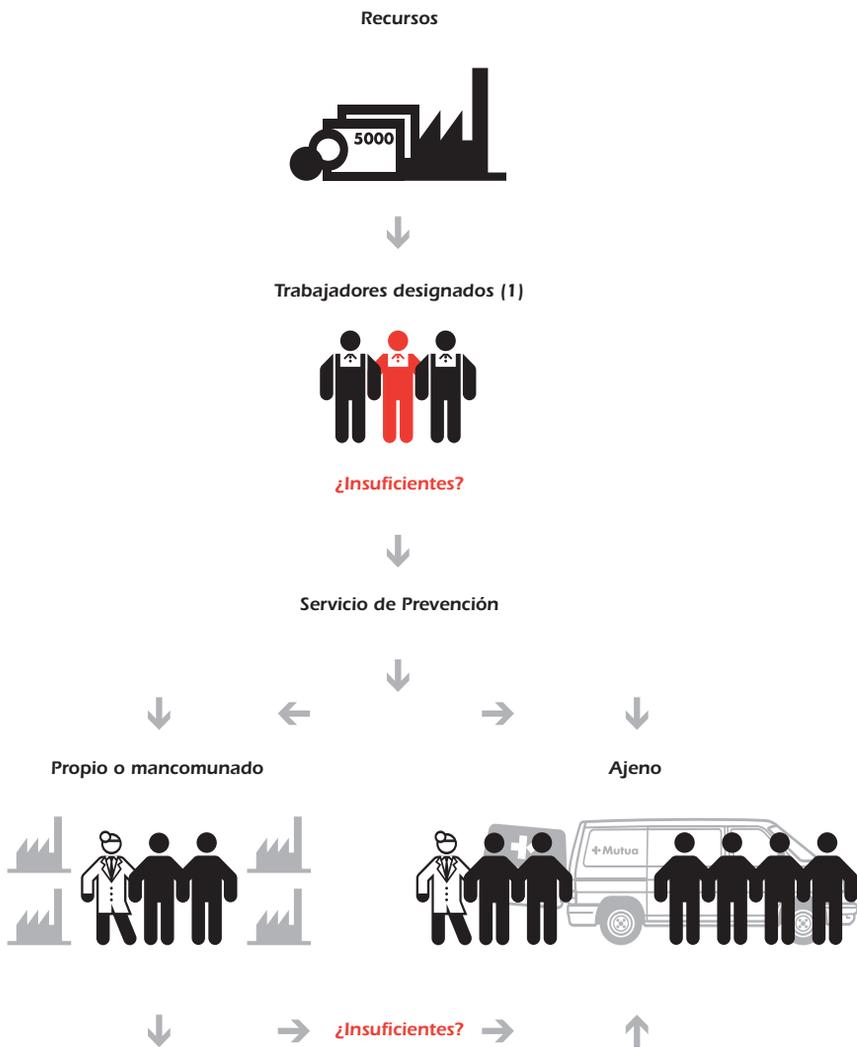
**RSP, art. 14.a**

**RSP, art. 14.b**

En las empresas de menor tamaño, si el empresario decide acudir a un Servicio de Prevención ajeno deberá consultar esta decisión con los representantes de los trabajadores antes de adoptarla. Además, «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». La opción por un Servicio de Prevención ajeno

**RSP, art. 16.2**

## Organización de recursos preventivos: esquema general



(1) El empresario puede asumir funciones preventivas en empresas de menos de seis trabajadores si se cumplen determinadas condiciones.

(2) En caso de constituir o concertar un Servicio de Prevención no es obligatoria la designación de trabajadores, aunque puede ser una opción deseable, sobre todo como complemento de los Servicios de Prevención ajenos o mancomunados.

## Organización de recursos preventivos: ¿Qué modalidad para mi empresa?

### Empresario:



- Empresas de menos de seis trabajadores que no desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- El empresario debe estar habitualmente en el centro de trabajo y tener la capacidad necesaria. Nunca puede llevar a cabo la vigilancia de la salud.

### Trabajadores designados:



- Pueden designarse en todas las empresas.
- No es obligatorio designarlos si se ha optado por una de las otras modalidades.
- Tienen que ser suficientes en número y contar con la capacidad, los medios y con el tiempo necesarios para realizar sus funciones.
- Los trabajadores designados no deben ser, bajo ningún concepto, delegados de prevención. No es bueno mezclar funciones de representación con el desempeño de funciones técnicas de confianza de la empresa.

### Servicio de Prevención propio:



- Empresas de más de 500 trabajadores.
- Empresas de más de 250 trabajadores que desarrollen actividades especialmente peligrosas.
- Empresas que voluntariamente opten por esta modalidad.
- A requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad.

### Servicio de Prevención mancomunado:



- Empresas que desarrollen actividades en un mismo centro, edificio, polígono o área geográfica limitada.
- Empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Tienen consideración de Servicio de Prevención propio.

### Servicio de Prevención ajeno:



- Empresas que, no estando obligadas a constituir un Servicio de Prevención propio, prefieran esta modalidad a las otras posibles.
- Empresas que, habiendo optado por cualquiera de las otras modalidades, no hayan asumido actividades cuya ejecución encargan al Servicio de Prevención ajeno.
- A requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad.

requiere además concertar por escrito la prestación. Los servicios mancomunados, por su parte, deben establecerse mediante un acuerdo de constitución. La decisión de constituir un Servicio de Prevención mancomunado debe ser objeto de consulta con los representantes de los trabajadores y las condiciones de su funcionamiento se debatirán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, en cada una de las empresas afectadas.

RSP, art. 20

RSP, art. 21

Con independencia del tamaño de la empresa, la Autoridad Laboral puede decidir qué tipo de opción es la más conveniente en función de la peligrosidad de la actividad o de la gravedad de la siniestralidad.

RSP, art. 14.c

## Requisitos mínimos

Una vez elegida una de las modalidades de Servicio de Prevención, se deben cumplir una serie de requisitos que establece la ley para cada una de ellas:

### ■ *Servicio de Prevención propio:*

RSP, art. 15

- contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas de nivel superior (aunque el tipo de especialidades y el número de especialistas, así como el resto del personal necesario, dependerá de las actividades preventivas que se deban desarrollar);
- sus miembros no deben dedicarse en la empresa a otros cometidos que no sean la prevención propiamente dicha y deben coordinarse entre sí;
- constituir una unidad organizativa específica dentro de la empresa;
- contar con instalaciones y medios suficientes;
- elaborar una memoria anual;
- someter el sistema de prevención de la empresa a una auditoría cada cinco años.

### ■ *Servicio de Prevención ajeno:*

RSP, arts. 17-20

- contar con personal cualificado en cada una de las especialidades preventivas de nivel superior;
- no mantener relaciones comerciales, financieras u otras distintas de la prevención con las empresas que atienda;
- contar con la correspondiente acreditación de la Administración;
- disponer de instalaciones, personal y equipos suficientes;
- constituir una garantía de cobertura de responsabilidades (póliza de seguro por una cuantía mínima de 1.202.024,21 euros);
- facilitar a las empresas una memoria y programación anual.

RSP, art. 23.d

### ■ *Servicio de Prevención mancomunado:*

RSP, arts. 21

- tienen la misma consideración que los servicios propios;
- limitarán su actividad preventiva a las empresas participantes.

## Las mutuas como Servicios de Prevención<sup>6</sup>

Las MATEPSS (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social) pueden actuar como Servicios de Prevención ajenos para las empresas a ellas asociadas. Esto es, de hecho, una excepción al principio de absoluta independencia de los Servicios de Prevención ajenos respecto de las empresas que los contratan y como tal es recogida en la ley. Es evidente que entre la mutua y la empresa a ella asociada existe una «vinculación» que pudiera afectar la independencia del Servicio de Prevención. En contrapartida, las mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, están sometidas a un régimen de control social e institucional.

LPRL, art. 32

RSP, art. 22

RSP, art. 17.c

Para asegurar la absoluta separación de las actividades que realiza la mutua como Servicio de Prevención ajeno de las que conforman su colaboración con la Seguridad Social se aprobó el Real Decreto 688/2005, que regula el régimen de funcionamiento de las MATEPSS como Servicio de Prevención ajeno, a resultas del cual cada mutua constituyó una sociedad anónima o una sociedad limitada, llamada sociedad de prevención. El capital social de las sociedades de prevención es de propiedad exclusiva de una mutua, y su objeto social es única y exclusivamente actuar como Servicio de Prevención ajeno para las empresas asociadas a la mutua correspondiente. Debe existir absoluta separación entre el capital, la organización y los recursos de la sociedad de prevención y la mutua. La sociedad de prevención debe disponer de la organización, las instalaciones, el personal propio y los equipos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Para poder actuar como Servicio de Prevención, las sociedades de prevención de las mutuas tienen que cumplir todas las disposiciones relativas a los Servicios de Prevención ajenos, incluidas las relativas a acreditación por parte de la Autoridad Laboral.

La realidad señala que prácticamente todas las empresas deben utilizar, bien para realizar toda la actividad preventiva o bien para realizar alguna actividad preventiva puntual (si tienen Servicios de Prevención propios), el concierto con un Servicio de Prevención ajeno. En muchas ocasiones este Servicio de Prevención ajeno es la sociedad de prevención de una mutua. La sociedad de prevención de la mutua sólo podrá actuar como Servicio de Prevención ajeno para sus empresas afiliadas.

<sup>6</sup> La guía sindical de «Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», elaborada por la CONCY y editada por CCOO, desarrolla ampliamente las diferentes funciones de las mutuas y las propuestas de acción sindical frente a éstas.

La extensión del sistema mutual en el conjunto de las empresas sitúa a estas entidades en condiciones óptimas para extender la cobertura de los Servicios de Prevención especialmente a las PYME.

En principio, que una entidad sin ánimo de lucro y sometida a control público con participación sindical, como las mutuas, ejerza como Servicio de Prevención parece preferible a un sistema de servicios privados.

Sin embargo, también hay razones para contemplar con suspicacia esta eventualidad.

En primer lugar, no se puede olvidar que históricamente las mutuas han adolecido de un evidente déficit democrático. De hecho, son asociaciones de empresarios, y son éstos quienes eligen los órganos de dirección con competencia ejecutiva, mientras que los destinatarios de los servicios que presta la mutua, es decir los trabajadores/as, no tienen voz ni voto.

Una estrategia sindical respecto de las mutuas debería contemplar, entre otras, las siguientes cuestiones:

■ **Codecisión para elegir la mutua.** Este es un espacio de decisión que se debe conquistar a través de la negociación en cada empresa. La elección por mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y el empresario condicionaría la actuación de las mutuas que empezarían a preocuparse por el grado de satisfacción de los trabajadores/as y de sus representantes por sus servicios.

■ **Elección con criterios.** Las mutuas desempeñan principalmente tres funciones: atención sanitaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, gestión de la incapacidad temporal por enfermedad común<sup>7</sup> y Servicio de Prevención. No es posible utilizar una mutua para una cosa (p.e. accidente de trabajo) y a una diferente para otra (p.e. Servicio de Prevención). Por tanto, hay que valorar globalmente la actuación de la mutua en sus tres ámbitos de actuación. La operación es evidentemente compleja y aquí sólo podemos mencionar algunos de los elementos a considerar:

<sup>7</sup> El desarrollo de esta función es excepcional —la norma es que esta gestión la realice el INSS—, pero la empresa puede optar por encomendársela a la mutua. Los representantes de los trabajadores emiten un informe preceptivo, pero no vinculante. Desde CCOO entendemos que este informe tiene que ser siempre negativo, ya que estamos en contra de que las mutuas asuman esta gestión.

- *Gestión de contingencias profesionales*: calidad de la asistencia sanitaria, gestión correcta de las altas y bajas en estos casos.
- *Gestión de la IT*: respeto escrupuloso de la confidencialidad de la información médica, uso prudente de la facultad de practicar reconocimientos médicos de control a los trabajadores de baja.
- *Servicio de Prevención*: cantidad y calidad de los recursos preventivos, oferta formativa, estatuto de garantías para el personal de los Servicios de Prevención.
- *Generales*: ubicación de recursos en el área geográfica cercana a la empresa, respeto escrupuloso de la confidencialidad de los datos médicos, disponibilidad para asesorar a los delegados de prevención, equidad para resolver divergencias con los trabajadores.

■ **Transparencia.** Las mutuas compiten duramente entre sí y adoptan las normales técnicas comerciales para captar clientes. Entre ellas pueden estar las de proponer algún tipo de compensación a las personas que por razón de su cargo pueden conseguir nuevas afiliaciones o mantener las existentes. La eventual participación sindical en la elección de mutua debe tener presente esto y actuar con absoluta transparencia, de tal forma que no haya la más mínima duda sobre los criterios y se evite cualquier sospecha sobre intereses particulares ocultos.

■ **Contacto con la mutua.** Si no es posible participar en la elección de mutua, los derechos de participación posibilitan al delegado/a de prevención exigir una actuación eficaz y de calidad conforme a los criterios sindicales. Para ello es importante establecer una comunicación constante con la mutua, haciendo propuestas, solicitando información, demandando asesoramiento, solicitando formalmente rectificaciones de actuaciones incorrectas. Se trata de darse a conocer y de consolidar la idea que han de contar con los representantes de los trabajadores/as.

■ **Informar al sindicato.** El sindicato necesita información sobre qué hacen las mutuas y cómo lo hacen para desarrollar una política adecuada respecto de estas entidades. Esta información tiene que llegar de los trabajadores/as que día a día reciben servicios de las mutuas, por lo que es muy importante que se comunique al sindicato cualquier incidencia significativa al respecto. Además, representantes sindicales están presentes institucionalmente en la Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas. En muchos casos, a través de esa relación institucional, se pueden plantear y resolver problemas que son difíciles de solucionar directamente por el Comité de Empresa o los delegados/as de prevención.

## Guía para el control de la organización preventiva en la empresa

- ¿La empresa dedica recursos propios para la organización de la prevención?, ¿son suficientes en número?, ¿tienen la capacidad adecuada?, ¿hay actividades preventivas que no se realizan correctamente por falta de recursos o por insuficiente capacitación de los mismos?
  
- ¿La modalidad de organización preventiva elegida por la empresa se ajusta a las prescripciones legales?, ¿ha sido consultada con los representantes de los trabajadores?
  
- ¿Los especialistas de que dispone el Servicio de Prevención son los adecuados para las necesidades preventivas de la empresa?
  
- En general, los recursos con que cuenta la empresa, propios o concertados, ¿permiten la adecuada realización de las siguientes funciones?
  - a) evaluación de los diferentes riesgos presentes en la empresa
  - b) diseño, aplicación y coordinación de planes de prevención
  - c) control y seguimiento de la eficacia de dichos planes
  - d) vigilancia de la salud de los trabajadores/as
  - e) desarrollo de programas de formación de los trabajadores/as
  - f) asesoramiento sobre los riesgos del puesto de trabajo
  - g) coordinación de planes de emergencia
  - h) prestación de primeros auxilios
  
- ¿Los distintos expertos del Servicio de Prevención suelen actuar coordinadamente?, ¿lo hacen al menos en las siguientes actividades?
  - a) identificación y evaluación de riesgos
  - b) diseño preventivo de puestos de trabajo
  - c) elaboración y desarrollo de planes de prevención
  - d) planes de formación de los trabajadores/as
  
- ¿La empresa respeta las garantías de imparcialidad de todas las personas con funciones preventivas?, ¿dichas personas actúan con independencia profesional?

- ¿El Servicio de Prevención suele atender las demandas de asesoramiento de los delegados/as de prevención?, ¿y las de los trabajadores/as?
- ¿El Servicio de Prevención elabora anualmente una memoria y un programa de actividades?, ¿se informa de ello a los delegados/as de prevención?, ¿se somete a consulta?
- En caso de contar con un Servicio de Prevención propio, ¿se realiza una auditoría al menos cada cinco años?, ¿se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores/as en la misma?, ¿los delegados/as de prevención reciben copia de la auditoría?