

## MARCO NORMATIVO

Con la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre), y su posterior desarrollo reglamentario, Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97 de 17 de enero, BOE nº 27 de 31 de enero) y Orden Ministerial de 27 de junio de 1997 (BOE de 4 de julio de 1997), se sientan las bases de un nuevo marco jurídico de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Tanto en la Exposición de Motivos (apartado 5) como en los artículos 14 al 16, se introduce una nueva óptica en la prevención:

***Evaluación inicial riesgos ---> Planificación --->Medidas correctoras***

Teniendo en cuenta tres puntos fundamentales:

- a) Integración actividad preventiva en la actividad de la empresa
- b) Derecho de participación de los trabajadores
- c) Se requiere un plan de prevención previo análisis y evaluación de los riesgos

Es decir, se exige la necesidad de implantar un Sistema de Gestión en la empresa, basado en un círculo de mejora continua análogo al PDCA del ámbito de la Calidad.

Al objeto de comprobar o contrastar el cumplimiento de lo establecido anteriormente, es decir, de la existencia de un Sistema de Gestión de Prevención definido e implantado, el artículo 30.6 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales establece la obligación empresarial de someter al sistema "al control de una auditoría o evaluación externa", "siempre que no se hubiere concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada ajena a la empresa", es decir cuando se hubiera asumido la prevención internamente.

### **Organización de los Recursos**

Las diferentes modalidades son las siguientes:

- a) Asunción personal del empresario: menos de 6 trabajadores, no figurar en el anexo I (actividades de mayor riesgo), trabajar habitualmente en el centro y capacidad técnica.
- b) Designación de trabajadores: número acorde a necesidades que puede ser complementado con otras modalidades, no obligatorio si se recurre a otras modalidades y necesaria capacidad técnica.
- c) Servicio de Prevención Propio: menos de 500 trabajadores, o entre 250 y 500 pero en Anexo o por decisión de Autoridad Laboral.
  - ⇒ Unidad específica, con los recursos necesarios y a tiempo completo.
  - ⇒ Al menos dos especialidades de nivel superior (artículo 15: expertos y coordinados), niveles intermedio y básico según necesidades.
  - ⇒ Limitaciones geográficas si existen varios centros.
  - ⇒ Complementable con Servicio de Prevención Ajeno.
  - ⇒ Debe realizar una memoria y una programación anual para las autoridades laboral y sanitaria.
- d) Servicio de Prevención Ajeno: como alternativa o complemento a otras modalidades.
  - ⇒ Recursos necesarios (organización, instalaciones, personal, un experto por especialidad y equipos), garantía de responsabilidad (seguro), no vínculo comercial, aprobación autoridad sanitaria y acreditación de la laboral.
  - ⇒ Funciones: asunción de lo marcado en la LPRL, puede ser subcontratado.
  - ⇒ Concierto: identificación empresa ofertante y cliente, aspectos de la actividad preventiva a acometer, vigilancia salud en su caso, duración, condiciones económicas.
  - ⇒ Memoria anual del servicio de prevención y de cada centro
- e) Mancomunados: mismo centro de trabajo, polígono industrial, área geográfica limitada o sector productivo. Equivalen a SPP y solo para empresas constituyentes.
- f) Mutuas: similares a SPA

Por lo tanto, la Auditoría, tal y como marca la Ley, consistirá en la realización de una comprobación objetiva, imparcial y crítica, realizada por una tercera parte independiente. Esta tercera parte deberá constatar la existencia de un Sistema de Prevención definido e implantado, centrándose por tanto de manera especial en las actividades preventivas desarrolladas en la empresa al objeto de determinar su idoneidad para con las necesidades preventivas existentes.

La no inclusión en la obligación de someterse a Auditorías de los Sistemas organizados en base al concierto con entidades especializadas externas, parte del presupuesto de que dichas entidades ya han sido sometidas por la Administración a un examen riguroso del cumplimiento de los requisitos básicos para la concesión de la correspondiente autorización administrativa. Por ello, otorgada dicha autorización, se les presupone aptas para la gestión de la prevención, no ocurriendo tal cosa en el supuesto de asunción de la misma por parte de la empresa, caso en el que se habrá de verificar la idoneidad con posterioridad a la constitución de tales servicios.

Lo estipulado en el mencionado artículo 30.6 de la Ley, se desarrolla con más profundidad en el Capítulo V del Reglamento:

#### Reglamento de Servicios de Prevención

##### Artículo 29

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente Capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 6 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la Autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el Anexo II, y la Autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La Autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

#### Artículo 30

La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario,

propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

#### Artículo 31

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la Autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 32

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas de las que concierte la propia auditora como empresa para desarrollar las actividades de prevención en el seno de la misma.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

#### Artículo 33

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la Autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en la letra c) del artículo 23.

2. La Autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la Autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el art. 26 de la presente disposición y el previsto en el art. 27 en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.