

2022

**ESTUDIO SOBRE LA ORGANIZACIÓN
PREVENTIVA Y LOS SERVICIOS DE
PREVENCIÓN AJENOS**

Entrar

<u>1. INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>3</u>
<u>2. DESARROLLO</u>	<u>15</u>
2.1. <u>Objetivo del Estudio sobre la Organización Preventiva y los SPA</u>	<u>18</u>
2.2. <u>Metodología del Estudio sobre la Organización Preventiva y los SPA</u>	<u>18</u>
2.3. <u>Procedimiento de elaboración del Estudio sobre la Organización</u>	<u>20</u>
<u>3. RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....</u>	<u>24</u>
<u>4. CONCLUSIONES.....</u>	<u>62</u>
<u>5. BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>71</u>



1. INTRODUCCIÓN

El VI Plan Director de Riesgos Laborales 2021-2024 tiene como objetivo la reducción de la siniestralidad laboral, en atención al *artículo 40.2 de la Constitución Española* y el *artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, instrumentando políticas públicas dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Las medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que figuran en el VI Plan Director constituyen el Plan Estratégico a desarrollar para alcanzar la consecución de sus objetivos finales; por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral, y por otro, lograr la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores/as, contemplando la gestión de diversas líneas de actuación entre las que cabe señalar la suscripción de convenios de colaboración con los agentes sociales firmantes del referido VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta colaboración y apoyo está previsto en diversos ejes del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, articulándose a través del eje transversal 4.4. “Colaboración con los agentes sociales”.

De esta forma se firma un Convenio Específico de colaboración entre la Comunidad de Madrid (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo - IRSST) y la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid - AECOM, para la realización durante 2021 y 2022, de las acciones incluidas en el VI Plan Director, dentro del sector de la construcción.

El objeto de este Convenio Específico es apoyar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales que desarrolla AECOM, en orden a impulsar una prevención de riesgos laborales más práctica y adaptada a la realidad de las empresas y los trabajadores/as del sector de la construcción.

Con ello se pretende llevar a cabo un mayor acercamiento de la prevención de riesgos laborales a todos los estamentos y contribuir a un mayor desarrollo de la cultura preventiva, a través de los Ejes y las medidas señaladas en el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024.

Dentro de la documentación técnica a elaborar por AECOM se encuentra la elaboración del presente Estudio sobre *la Organización Preventiva y los Servicios de Prevención Ajenos (SPA)*.

La *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, tiene como objetivo promover la seguridad y salud de los trabajadores/as estableciendo principios generales para la protección de la seguridad y salud, eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, participación, consulta, información y formación de los trabajadores/as, respecto a los riesgos existentes en los puestos de trabajo y las medidas preventivas a adoptar para garantizar la seguridad y salud de los mismos.

Dicha Ley, establece la organización de recursos para el desarrollo de las actividades preventivas que deben ser adoptadas por el/la empresario/a, para garantizar la protección de los trabajadores/as.

Las modalidades preventivas están reguladas por el *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*, las cuales son:

1. Asunción por el propio/a empresario/a.
2. Designación de trabajadores/as.
3. Servicios de prevención:
 - 3.1. Constitución de un servicio de prevención propio.
 - 3.2. Establecer un servicio de prevención mancomunado.
 - 3.3. Concierto con un servicio de prevención ajeno.

1. Asunción por el propio/a empresario/a:

- Para empresas de hasta diez trabajadores/as; o que, tratándose de una empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores/as, disponga de un único centro de trabajo.
- Que las actividades realizadas no se encuentren incluidas en el *Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención* (figura 1).
- Si realiza su actividad profesional de manera habitual en el centro de trabajo.
- Que el/la empresario/a disponga, para llevar a cabo la asunción propia, de la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (*capítulo IV*).
- Aquellas actividades preventivas que no puedan ser asumidas por el/la empresario/a, como la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, o cualquier otra, deberán estar cubiertas mediante otro tipo de modalidad preventiva.

2. Designación de trabajadores/as:

El/la empresario/a podrá designar a uno/a o varios/as trabajadores/as para llevar a cabo las actividades preventivas, siempre y cuando dispongan de la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar (*capítulo VI*), así como, el número de trabajadores/as, los medios disponibles y el tiempo de dedicación sean los adecuados para desarrollar estas funciones.

3. Servicios de prevención:

En los términos previstos en el *capítulo IV* de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, se entiende por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal, la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores/as.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

ANEXO I

ACTIVIDADES ESPECIALMENTE PELIGROSAS

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

- A. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R.D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- B. Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según R.D. 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- C. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- D. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- E. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- F. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- G. Actividades en inmersión bajo el agua.
- H. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- I. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- J. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- K. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- L. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

figura 1

3.1. Servicio de prevención propio (SPP):

Obligatoria su constitución para empresas de más de 500 trabajadores/as.

- También para empresas que dispongan en plantilla entre 250 y 500 trabajadores/as y realicen alguna actividad descrita en el *Anexo I* (figura 1) del *Reglamento de los Servicios de Prevención*.
- Empresas que no se encuentren incluidas en los dos puntos anteriores y así lo decida la Autoridad Laboral en función de la peligrosidad o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa.

Las características que tiene que tener un SPP son:

- ▶ Constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán, de forma exclusiva, su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
- ▶ Contarán con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

Dispondrá, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (seguridad, higiene, ergonomía/psicosociología aplicada y medicina en el trabajo), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales para permitir la integración de la prevención en la empresa, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva y los planes de formación de los/as trabajadores/as.

Contará con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada anteriormente, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función, dentro del servicio de prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación.

Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

3.2. Servicio de prevención mancomunado

- Podrán constituirse entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.
- Entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores/as y empresarios/as sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.

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

Características de los servicios de prevención mancomunados:

- ▶ Antes de adoptar el acuerdo de constitución se deberá efectuar consulta al respecto, a los/as representantes de los/as trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas.
- ▶ En el acuerdo de constitución deberán constar expresamente las condiciones en que tal servicio de prevención deben desarrollarse. Dichas condiciones deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.
- ▶ El acuerdo de constitución deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.
- ▶ Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.
- ▶ Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.
- ▶ Salvo los constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos. Para determinar los recursos materiales se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, adecuándolos a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
- ▶ El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

3.3. Servicio de prevención ajeno

El empresario/a deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que colaborarán entre sí cuando sea necesario, en los supuestos que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno/a o varios/as trabajadores/as sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que se trate de empresas que, no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio, dada la peligrosidad de la actividad desarrollada o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo, en tal caso, optar la empresa por el concierto con una empresa especializada.
- Para la realización de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, y en particular para garantizar, en el caso de que el propio empresario/a asuma la actividad preventiva, la realización de la vigilancia de la salud, así como aquellas otras no asumidas personalmente por éste.

Los representantes de los/as trabajadores/as deberán ser consultados/as por el empresario/a con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

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.

Los requisitos que deben cumplir los servicios de prevención ajenos son:

- ▶ Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.

- ▶ Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- ▶ No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- ▶ Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el *artículo 31.3* de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.
- ▶ Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos establecidos reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- ▶ Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieran concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los/as trabajadores/as de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo establecido en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

En todo caso, dichas entidades deberán:

- ▶ Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.
- ▶ Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los/as trabajadores/as.
- ▶ Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.
- ▶ Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada, la actividad sanitaria contará con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.



2. DESARROLLO

En el marco del convenio específico entre la Comunidad de Madrid (IRSST) y AECOM para la concesión de una subvención directa para la realización durante 2022 de acciones incluidas en el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, se elabora el presente “Estudio sobre la organización preventiva y los servicios de prevención ajenos” en el sector de la construcción, realizando un análisis de los aspectos normativos obligatorios por parte de los SPA y la valoración global de las empresas de construcción respecto a la prestación del servicio concertado.

Las empresas participantes son preferentemente PYMES y microempresas que realizan su principal actividad en obras de construcción, no superando ninguna de ellas un volumen de plantilla superior a 150 trabajadores/as y todas ellas domiciliadas en la Comunidad de Madrid.

El estudio se realiza a través de la cumplimentación de un cuestionario, que analizaremos más adelante, validado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y dirigido a empresas cuya organización de los recursos para su actividad preventiva es realizada mediante la contratación de un servicio de prevención ajeno.

Puntualicemos que la modalidad preventiva seleccionada principalmente por las empresas de construcción es el concierto de sus obligaciones en esta materia, a través de la contratación externa de un Servicio de Prevención Ajeno. Recordemos que, en nuestro sector, en la ejecución propiamente dicha de la actividad, en mayor o menor medida, se realizan operaciones y trabajos que se encuentran recogidos en el *Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención* (figura 1), es decir, actividades catalogadas como peligrosas (... punto h. *Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento ...*).

Tomando los datos estadísticos del Documento Técnico realizado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) “*LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA: Análisis del módulo de Prevención de Riesgos Laborales de la Encuesta Anual Laboral 2019*” podemos observar que aproximadamente el 95% de las empresas del sector de la construcción utilizan un Servicio de Prevención Ajeno como modalidad preventiva.

Como anteriormente ya mencionamos, se entiende por servicio de prevención ajeno “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, asesorando y asistiendo para ello al empresario/a, a los/as trabajadores/as y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.”

La *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, en el *artículo 31.3* establece las funciones del servicio de prevención ajeno:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los/as trabajadores/as, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención ajenos deben estar acreditados por la administración laboral y sanitaria en lo que compete a la especialidad de vigilancia de la salud. Para poder acreditarse, un servicio de prevención ajeno, debe de reunir una serie de requisitos y recursos materiales y humanos descritos en el *artículo 17 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*.

En el *capítulo IV* del Real Decreto se desarrollan los requisitos de acreditación, inscripción, mantenimiento, registro, etc., de las entidades especializadas como servicios de prevención ajeno (SPA). En este sentido encontramos que, en el momento de la elaboración del presente estudio, existen 360 entidades que se encuentran acreditadas, autorizadas y registradas por parte de las Administraciones Públicas en el ámbito estatal, de las cuales 38 de ellas ubican su domicilio social en la Comunidad de Madrid (*Fuente de datos SERPA <https://expinterweb.mites.gob.es/serpa/pub/consultas/consultaAcreditaciones>*).

2.1. Objetivo del Estudio sobre la Organización Preventiva y los SPA

Debido a la complejidad y peligrosidad de las actividades realizadas en el sector de la construcción, la mayoría de las empresas optan por esta modalidad preventiva, sobre todo microempresas, pequeñas empresas y/o autónomos que no disponen de recursos suficientes para la realización de las actividades de prevención.

Como se ha indicado anteriormente, el objetivo de este estudio es analizar el grado de cumplimiento que tienen los servicios de prevención ajenos respecto a sus obligaciones así como conocer la opinión que tienen las empresas del sector de la construcción, en relación al servicio que les prestan, ya que es una de las modalidades preventivas más elegidas.

2.2. Metodología del Estudio sobre la Organización Preventiva y los SPA

Para la confección de la muestra se realiza una consulta interna de la información disponible en la base de datos propia de AECOM, de empresas del sector que realicen principalmente su actividad en obras de construcción y el número de trabajadores en plantilla no supere los 150 trabajadores. De todas ellas se dispone de algún medio de contacto con las mismas, eligiendo preferentemente una dirección de correo electrónico.

Se obtiene un total de 2.123 empresas que cumplen los requisitos marcados para la ejecución del estudio y se las remite, mediante correo electrónico (*mailing*), una carta informativa facilitando la información relativa al estudio y la invitación para la participación al mismo.

A continuación, se expone el texto remitido en el *mailing* dirigido a las empresas:

<<Estimado/a amigo/a:

En el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024, se va a realizar un Estudio sobre la Organización Preventiva y los Servicios de Prevención Ajenos (SPA). El objetivo de dicho estudio, es valorar el servicio prestado por los SPA y comprobar que cumplen con lo indicado en la normativa vigente, en relación a los servicios que deben prestar a las empresas.

Si desea participar en el mencionado estudio y que los técnicos de prevención de la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) realicen una visita a su empresa (totalmente GRATUITA), puede ponerse en contacto con nosotros, llamando al 914352680 (A/A.: Departamento de PRL) o enviando un correo electrónico a la siguiente dirección: prl@aecom.es.

Gracias por su participación.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo>>

El personal de AECOM procede a contactar por teléfono, con las empresas que muestran interés en participar en dicho estudio, o en obtener más información del mismo. En este contacto telefónico se transmite, de forma más directa y personal, la finalidad del estudio, la modalidad presencial de la entrevista, y se concierta una cita cuando se confirma que dichas empresas cumplen los requisitos establecidos para el estudio.

Posteriormente, cada técnico de AECOM asignado, fija una visita personal con el/la responsable y/o interlocutor de la empresa con el SPA y la misma se realiza en las instalaciones de la entidad.

En el momento de concretarse el día de la visita informativa y personarse el/los técnico/s de PRL especialistas en la materia, el procedimiento utilizado es el descrito en el apartado siguiente.

2.3. Procedimiento de elaboración del Estudio sobre la Organización Preventiva y los SPA.

Para proceder a la recopilación de datos de las empresas del sector de la construcción, se ha diseñado un cuestionario con distintos puntos a analizar:

- Puntos 1 al 7. Aspectos relacionados con la normativa vigente en relación a los servicios que deben prestar los SPA.
- Punto 8. Valoración de la empresa de construcción respecto a la prestación del servicio.

Los ítems analizados, favorecen una respuesta cerrada (puntos 1 a 7 de cuestionario) siendo las posibles contestaciones (según ítem analizado):

SI. Respuesta afirmativa al concepto analizado.

No. Respuesta negativa a la cuestión planteada.

P (parcial). No puede ser valorado como correcto, pero tampoco como incumplimiento. En el presente estudio son analizados los casos en los que el resultado es P, desarrollando la causa de dicha respuesta.

A continuación, se muestra el modelo de cuestionario utilizado para la elaboración del estudio sobre la organización preventiva y los Servicios de Prevención Ajenos.



VI PLAN DIRECTOR ORGANIZACIÓN PREVENTIVA Y SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SPA)



Código/Referencia: CONS_B4_		Fecha:	
Razón Social:		CIF:	
Correo electrónico:		Tfno:	
Domicilio Social:		Código Postal:	
C.P.:		Municipio:	
		Provincia:	

MODALIDAD PREVENTIVA: Asume empresario Trab designado SP Ajeno SP Propio Otra.....

1. CONCIERTO CON SPA: ¿Dispone de un concierto por escrito con el SPA? SI NO

El contrato elaborado por el SPA está disponible. *Contestar a las siguientes preguntas en caso afirmativo:* SI NO

1.1. ¿Qué especialidades preventivas tiene concertadas? Seguridad Higiene Ergo/ Psicosocial Medicina SI NO

1.2. ¿Se indican los datos del SPA y de la empresa destinataria? SI NO

1.3. ¿Se incluyen las vistas a las obras que comunica? SI NO

1.4. ¿Se indican las actividades legalmente exigibles y no concertadas (PSS, formación de convenio)? SI NO

1.5. ¿Se indica vigencia del contrato y condiciones económicas indicando las actividades no incluidas? SI NO P

1.6. ¿Se entrega planificación de la actividad preventiva y se valora la integración de la prevención en la memoria anual? SI NO

1.7. ¿El SPA se compromete a revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico? SI NO

1.8. ¿El SPA se compromete a dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios? SI NO

1.9. ¿El empresario se compromete a comunicar los daños de salud sufridos por los trabajadores? SI NO

1.10. ¿El empresario se compromete a comunicar actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos? SI NO

1.11. ¿El SPA indica que tiene la obligación de asesorar al empresario, trabajadores y representantes? SI NO

2. PLAN DE PREVENCIÓN: ¿El SPA ha elaborado el plan de prevención de la empresa? SI NO

El plan de prevención está disponible. *Contestar a las siguientes preguntas en caso afirmativo:* SI NO

2.1. ¿Se identifica la empresa y sus características? SI NO

2.2. Estructura organizativa de la empresa (funciones, responsabilidades, cauces de comunicación) SI NO P

2.3. La organización de la producción (procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos) SI NO P

2.4. La organización de la prevención (modalidad preventiva y órganos de representantes) SI NO P

2.5. La política, objetivos y recursos humanos, técnicos, materiales y económicos. SI NO P

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS: ¿El SPA ha elaborado la ER y las medidas preventivas de los puestos de trabajo? SI NO

La evaluación de riesgos y medidas preventivas está disponible. *Contestar a las siguientes preguntas en caso afirmativo:* SI NO

3.1. ¿Se dispone de relación de trabajadores y puestos que ocupan? SI NO P

3.2. ¿Se identifican/evalúan riesgos específicos por puesto trabajo y medidas preventiv para evitar y/o reducir riesgos? SI NO P

3.3. ¿Se identifican/evalúan los equipos de trabajo utilizados por los trabajadores? SI NO P

3.4. ¿Se identifican y evalúan las sustancias o preparados químicos utilizados por los trabajadores? SI NO P

3.5. ¿Se identifican y evalúan las condiciones de lugares de trabajo, locales/instalaciones de servicio y protección? SI NO P

3.6. ¿Se ha elaborado una evaluación para trabajadores sensibles (mujeres embarazadas, menores, etc.)? SI NO P

4. PLANIFICACIÓN ACTIVIDADES PREVENTIVAS: ¿El SPA ha elaborado la PAP? SI NO

La PAP está disponible. *Contestar a las siguientes preguntas en caso afirmativo:* SI NO

4.1. ¿Se identifican las medidas a implantar para reducir y controlar los riesgos? SI NO

4.2. ¿Se designa a los responsables para llevarlas a cabo? SI NO

4.3. ¿Se identifican los recursos humanos, materiales y económicos para su ejecución y seguimiento? SI NO

4.4. ¿Se indican los plazos para su implantación? SI NO

P: variablemente positiva

*Los datos personales recogidos en el presente documento serán tratados por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) conforme al Reglamento Europeo (UE) 2016/679 de Protección de Datos, y la ley orgánica 3/2018 de Protección de datos personales, con la finalidad de justificar las actuaciones de asesoramiento en las que podrá participar, así como efectuar los citados expedientes necesarios para la evaluación de impacto de los mismos, de acuerdo a lo establecido en el Convenio suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) para los sectores 201/2002, en materia de prevención de riesgos laborales. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales que marca la Ley de Subcontratación, y serán cedidos al INSSST, dentro de la finalidad de justificación administrativa de las actuaciones realizadas. Para obtener información sobre la política de privacidad y procesamiento de datos de AECOM visite nuestra página web www.aecom.es. Puede ejercitar los derechos reconocidos en la legislación de protección de datos (Acceso, rectificación, supresión, oposición, etc.) en la dirección de correo electrónico servicio@aecom.es.





VI PLAN DIRECTOR
ORGANIZACIÓN PREVENTIVA Y SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SPA)



Código/Referencia: CONS_B4_

Fecha:

5. INFORMACIÓN FORMACIÓN:	SI	NO
5.1. ¿El SPA realiza sesiones de info/formac de riesgos, med de protección/prevenición, med emergencia/evacuación?	SI	NO P
5.2. ¿Han realizado la formación del Convenio de la Construcción sus trabajadores con tu SPA?	SI	NO P

6. MEDIDAS DE EMERGENCIA: ¿El SPA ha elaborado las medidas de emergencia de la empresa?	SI	NO
Las medidas de emergencia están disponibles. Contestar a las siguientes preguntas en caso afirmativo:	SI	NO
6.1. ¿Están identificadas las posibles emergencias que puedan producirse?	SI	NO
6.2. ¿Se ha designado al equipo de emergencia y sus funciones?	SI	NO
6.3. ¿Se indican las medidas en materia de primeros auxilios y medios de lucha contra incendios?	SI	NO P
6.4. ¿Se indican las medidas de evacuación?	SI	NO

7. MEDICINA EN EL TRABAJO: ¿Tiene concertada esta especialidad? Contestar a las siguientes preguntas en caso afirmativo:	SI	NO
7.1. ¿El SPA entrega el programa anual y protocolos específicos en función de los riesgos del puesto?	SI	NO P
7.2. ¿Los resultados de vigilancia de la salud de los trabajadores se hacen de manera personalizada y confidencial?	SI	NO
7.3. ¿El SPA hace entrega de los estudios epidemiológicos a partir de los resultados de vigilancia de la salud?	SI	NO

8. VALORACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO: Percepción de la empresa sobre el servicio prestado por parte del SPA	
8.1. ¿Desde el inicio de la actividad de la empresa siempre ha trabajado con el SPA actual?	SI NO
8.1.2. Motivo/causa del cambio:	
8.2. ¿Comunica al SPA los cambios en condiciones de trabajo e incorporación nuevos trabajadores?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca
8.3. ¿Comunica al SPA las diferentes obras a ejecutar?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca
8.4. ¿El SPA realiza visitas a las diferentes obras comunicadas por usted?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca
8.5. ¿El SPA realiza visitas de manera periódica?	SI NO
8.5.1. Frecuencia de las visitas	<input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Anual <input type="checkbox"/> Bimensual <input type="checkbox"/> Otras
8.6. ¿Le parecen suficientes las visitas realizadas por el SPA?	SI NO
8.7. ¿En qué formato le hacen entrega de la documentación preventiva?	<input type="checkbox"/> Papel <input type="checkbox"/> Digital <input type="checkbox"/> Plataforma
8.8. ¿Existe una persona en la empresa que se encargue de la coordinación con el SPA?	SI NO
8.9. ¿El SPA le explica la documentación exigible?	SI NO
8.10. ¿El SPA se pone en contacto con usted para la realización de reconocimientos médicos?	SI NO
8.11. ¿Acude al SPA para realizar consultas y recibir asesoramiento?	SI NO
8.12. ¿Recibe adecuada y rápida respuesta por parte del SPA en cuestiones de PRL? (asesoramiento, resoluc, dudas, etc.)	SI NO
8.13. ¿Qué canal de comunicación utiliza con el SPA?	<input type="checkbox"/> Teléfono <input type="checkbox"/> E-mail <input type="checkbox"/> Plataforma
8.13.1. ¿Le parece adecuado el canal de comunicación? En caso negativo complementar la siguiente pregunta	SI NO
8.13.2. ¿Cuál es el motivo?	
8.14. ¿Cuál es su percepción respecto al coste económico y servicio prestado por el SPA?	<input type="checkbox"/> Excesivo <input type="checkbox"/> Adecuado <input type="checkbox"/> Escudioso
8.15. Valore la prestación del servicio de su SPA	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho <input type="checkbox"/> Satisfecho <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> Insatisfecho <input type="checkbox"/> Muy insatisfecho
8.16. Indique los aspectos mejorables de su SPA	
<input type="checkbox"/> Comunicación con el SPA	<input type="checkbox"/> Calidad del asesoramiento
<input type="checkbox"/> Mejorar las condiciones económicas	<input type="checkbox"/> Rapidez en las consultas realizadas al SPA
<input type="checkbox"/> Trato con el personal administrativo	<input type="checkbox"/> Trato con el personal técnico
<input type="checkbox"/> Trato con el personal comercial	<input type="checkbox"/> Personalización del servicio ofrecido
<input type="checkbox"/> Infor. relativa a legislación y actualizaciones.	<input type="checkbox"/> Rapidez frente a consultas realizadas.
<input type="checkbox"/> Otros:	
8.17. Desea añadir algún comentario respecto a la organización preventiva y servicio prestado	SI NO
Comentarios:	

*Los datos personales recogidos en el presente cuestionario serán tratados por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) conforme al Reglamento Europeo (UE) 2016/679 de Protección de Datos, y la ley orgánica 3/2018 de Protección de datos personales, con la finalidad de justificar las acciones de asesoramiento en las que usted ha participado, así como efectuar los cálculos estadísticos necesarios para la evaluación de aspectos de las mismas, de acuerdo a lo establecido en el Convenio suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) para la operación 2017/2022, en materia de prevención de riesgos laborales. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales que deriva la ley de Subvenciones, y serán cedidos al INSSST, dentro de la finalidad de justificación administrativa de las actuaciones realizadas. Para obtener información adicional sobre la política de privacidad y protección de datos de AECOM visite nuestra página web www.aecom.es. Puede ejercitar los derechos reconocidos en la legislación de protección de datos (acceso, rectificación, supresión, oposición, etc.) en la dirección de correo electrónico seccomunicacion@aecom.es.

Para la obtención de la muestra derivada del estudio, se contacta con las empresas, tanto por vía telefónica como por correo electrónico. Todas las empresas han participado de manera voluntaria y han mostrado su interés en recibir asesoramiento, información y comprobación de la documentación relativa a su concierto con el SPA, así como también, han indicado la percepción que tienen respecto a la prestación del servicio ofrecido por el SPA.

Para llevar a cabo la cumplimentación del cuestionario, los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales y/o Profesionales, se han desplazado a las instalaciones de las empresas participantes, acompañados por el trabajador/a que realiza las funciones de interlocutor/a con el SPA (gerencia, administración, recursos humanos, etc.).

Todas las visitas se realizan dentro de la Comunidad de Madrid.

Los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de AECOM, han realizado un total de 104 visitas a empresas del sector de la construcción. Todas ellas, cuentan con menos de 150 trabajadores/as y tienen constituido como modalidad preventiva un servicio de prevención ajeno.

Una vez realizada la visita, los datos registrados en los diferentes ítems del cuestionario son mecanizados en una herramienta informática diseñada al efecto, para su posterior tratamiento estadístico.



3. RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación, se muestran los datos obtenidos del cuestionario para el estudio sobre organización preventiva y servicios de prevención ajenos. Debemos puntualizar que los datos de los gráficos que se van a mostrar son valores absolutos.

De los 104 estudios a empresas que se han realizado, la distribución por tamaño de empresa es la siguiente.

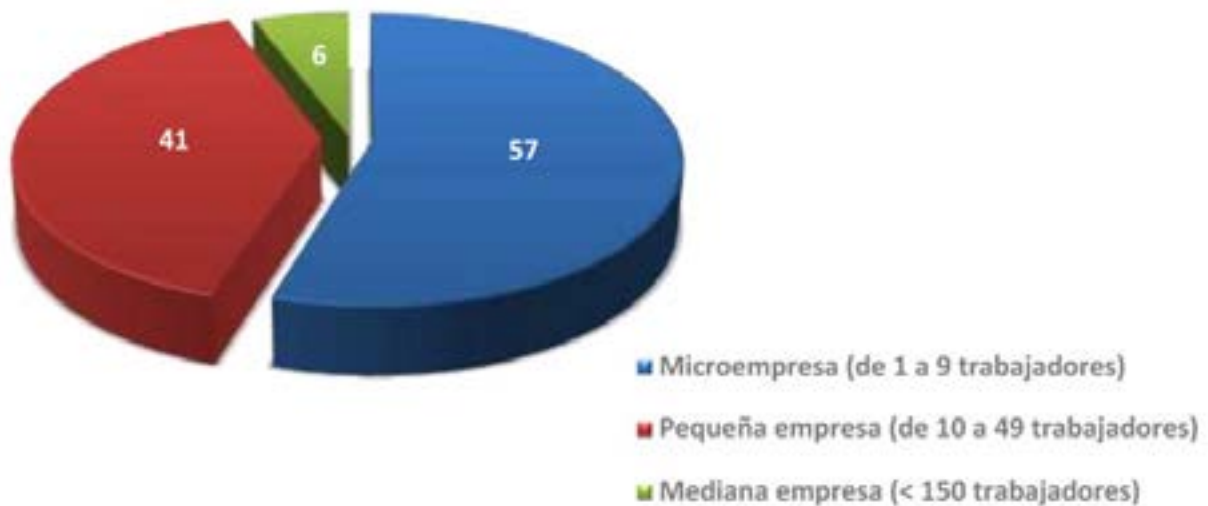


Gráfico 1

Se han analizado diferentes apartados relacionados con la normativa vigente, en relación a los servicios que deben prestar los SPA como son:

1. Concierto con el SPA.
2. Plan de Prevención de la empresa.
3. Evaluación de riesgos.
4. Planificación de actividades preventivas.
5. Información-formación.
6. Medidas de emergencia
7. Medicina en el trabajo.

Los resultados obtenidos en relación a estos puntos han sido los siguientes:

1. Concierto con el SPA

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece en el artículo 20 los aspectos mínimos que debe tener un concierto con un servicio de prevención ajeno.

El concierto debe elaborarse por escrito, además debe incluir los siguientes puntos:

- Entidad que actúa como servicio de prevención ajeno.
- Empresa destinataria.
- Centros de trabajo para los que se contrate la actividad preventiva.
- Para empresas que realicen actividades en obra de construcción se incluirá las actividades preventivas concertadas para las obras en las que intervenga la empresa.
- Especialidades concertadas y actuaciones que se realizarán en el periodo de vigencia el contrato.

- Duración del concierto.
- Actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.
- Condiciones económicas, indicando las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.
- Obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.
- Entrega de planificación de la actividad preventiva y valoración de la integración de la prevención en la memoria anual.
- Compromiso de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades concertadas.
- Obligación de asesorar al empresario/a, a los/as trabajadores/as y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.
- Compromiso de la empresa destinataria a comunicar al servicio de prevención ajeno tanto las actividades realizadas con otro tipo de recursos preventivos y/u otras entidades como los daños a la salud que se originen derivados del trabajo.

Para el análisis de este apartado se realizan las siguientes cuestiones:

- 1.1. ¿Qué especialidades preventivas tiene concertadas?
 Seguridad Higiene Ergo/ Psicosocial Medicina
- 1.2. ¿Se indican los datos del SPA y de la empresa destinataria?
- 1.3. ¿Se incluyen las visitas a las obras que comunique?
- 1.4. ¿Se indican las actividades legalmente exigibles y no concertadas (PSS, formación de convenio)?

- 1.5. ¿Se indica vigencia del contrato y condiciones económicas indicando las actividades no incluidas?
- 1.6. ¿Se entrega planificación de la actividad preventiva y se valora la integración de la prevención en la memoria anual?
- 1.7. ¿El SPA se compromete a revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico?
- 1.8. ¿El SPA se compromete a dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios?
- 1.9. ¿El empresario se compromete a comunicar los daños de salud sufridos por los trabajadores?
- 1.10. ¿El empresario se compromete a comunicar actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos?
- 1.11. ¿El SPA indica que tiene la obligación de asesorar al empresario, trabajadores y representantes?

De los contratos analizados, se extrae como resultado que el 100% de los mismos cumplen con lo establecido en la normativa (*artículo 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención*).

2. Plan de Prevención

Las empresas de construcción deben disponer de un sistema de gestión para integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa. Esto se realiza mediante el plan de prevención de riesgos laborales, el cual debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por todos los niveles jerárquicos y conocido por todos los/as trabajadores/as.

El plan de prevención es un documento que debe de estar a disposición de:

- Autoridad laboral.
- Autoridades sanitarias.
- Representantes de los/as trabajadores/as.

El *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*, establece en el *artículo 2* los aspectos que debe de contemplar un plan de prevención de riesgos laborales. Por lo tanto el documento deberá describir:

- Identificación de la empresa, actividad productiva, número y características de los centros de trabajo, número de trabajadores/as y sus características relevantes en prevención de riesgos laborales.
- Estructura organizativa de la empresa donde se identificarán las funciones y responsabilidades de los niveles jerárquicos y cauces de comunicación.
- Organización de la producción donde se identificarán los procedimientos organizativos, procesos técnicos y prácticas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- Organización preventiva dentro de la empresa, indicando la modalidad preventiva que dispone y los órganos de representación.
- Política, objetivos, recursos técnicos, económicos y materiales en materia preventiva.

El plan de prevención es un documento que debe ser revisado y actualizado periódicamente según los cambios que puedan producirse en la empresa, así como los cambios que puedan llevarse a cabo en la organización, incorporación de nuevos centros de trabajo, cambio en la actividad de la empresa, etc.

Para el análisis de este apartado se realizan las siguientes cuestiones:

- 2.1. ¿Se identifica la empresa y sus características?
- 2.2. Estructura organizativa de la empresa (funciones, responsabilidades, cauces de comunicación).
- 2.3. La organización de la producción (procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos).
- 2.4. La organización de la prevención (modalidad preventiva y órganos de representantes).
- 2.5. La política, objetivos y recursos humanos, técnicos, materiales y económicos.

De los contratos analizados se extrae como resultado que el 100% de los mismos cumplen con lo establecido en la normativa indicada anteriormente.

3. Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es un documento fundamental para identificar los riesgos a los que están expuestos los/as trabajadores/as derivados de las condiciones de trabajo.

Su objetivo principal es identificar las situaciones de peligro eliminando y/o reduciendo el riesgo mediante medidas preventivas de diferente índole, como son las medidas organizativas, protecciones colectivas, individuales, etc.

Para proceder a la realización de la evaluación de riesgos por parte del servicio de prevención ajeno, el empresario/a deberá informar sobre la organización, características y complejidad de los puestos de trabajo, así como la utilización de equipos de trabajo por parte de los/as trabajadores/as y materias utilizadas para desarrollar la actividad. Además de informar sobre las condiciones de los lugares donde se desarrolla el trabajo y el estado de salud de los/as trabajadores/as.

La evaluación inicial se hará para todos los puestos de trabajo existentes en la empresa, teniendo en cuenta tanto las condiciones de trabajo existentes como la posibilidad que el puesto evaluado sea ocupado por personal sensible, como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores, trabajadores/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, etc.

El servicio de prevención ajeno identificará los riesgos que puedan producirse en las instalaciones de la empresa, en el proceso de producción, en las tareas realizadas por los trabajadores/as, en la utilización de los equipos de trabajo, sustancias químicas utilizadas, etc., así como la identificación de los/as trabajadores/as expuestos a dichos riesgos.

Una vez identificado el riesgo se valorará el mismo según la probabilidad en la que ocurra el daño y la severidad del mismo. Una vez valorado el riesgo se planificará la implantación de medidas de control para garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

El INSST publica una breve guía cuyo objetivo es presentar de forma concisa, los principios fundamentales de la evaluación de riesgos, mostrándonos una metodología sencilla pero suficiente para su aplicación en las empresas.

Niveles de riesgo		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
PROBABILIDAD	Baja	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado
	Media	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
	Alta	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

Una vez analizado el riesgo se indicará una acción y su temporalidad para evitar y/o reducir el nivel del riesgo.

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
TRIVIAL	No se requiere acción específica.
TOLERABLE	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
MODERADO	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
IMPORTANTE	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
INTOLERABLE	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Todas las evaluaciones iniciales deben incluir:

- Identificación del puesto.
- Riesgos existentes.
- Relación de trabajadores/as afectados/as.
- Resultado de la evaluación.
- Medidas preventivas.
- Referencia de los procedimientos y criterios de evaluación.
- Métodos de análisis, mediciones, etc.

La evaluación inicial de riesgos debe ser revisada en los siguientes casos:

- Adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos equipos de trabajo.
- Utilización de nuevas sustancias o compuestos químicos.
- Incorporación de nuevas tecnologías en el proceso productivo.
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cambio en las condiciones de trabajo.
- Incorporación de un trabajador/a especialmente sensible.
- Cuando se produzca un daño a la salud de los/as trabajadores/as.
- Cuando lo establezca una disposición específica (ejemplo exposición al ruido).
- Existencia de acuerdos entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as.

Para el análisis de este apartado se realizan las siguientes cuestiones:

- 3.1. ¿Se dispone de relación de trabajadores y puestos que ocupan?
- 3.2. ¿Se identifican/evalúan riesgos específicos por puesto trabajo y medidas preventivas para evitar y/o reducir riesgos?
- 3.3. ¿Se identifican y evalúan los equipos de trabajo utilizados por los trabajadores?
- 3.4. ¿Se identifican y evalúan las sustancias o preparados químicos utilizados por los trabajadores?
- 3.5. ¿Se identifican y evalúan las condiciones de lugares de trabajo, locales/instalaciones de servicio y protección?
- 3.6. ¿Se ha elaborado una evaluación para trabajadores sensibles (mujeres embarazadas, menores, etc.)?

De los resultados obtenidos indicar que tanto el ítem 3.2., 3.3. y 3.5., cumplen el 100% de lo establecido en la normativa vigente (*capítulo II del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*).

En referencia a la pregunta 3.1. sobre la relación de trabajadores/as y puestos que ocupan, cabe destacar que el 5% de las evaluaciones analizadas no disponen de esta relación, bien porque en el momento de la visita no estaba incorporado dicho documento a la evaluación o bien porque existe la solicitud de esa información por parte del SPA y está pendiente de contestar por la empresa.

En el 6% de las evaluaciones este dato es parcial, es decir, que en el documento de la relación de trabajadores/as, la identificación del puesto es genérica y no específica, por ejemplo, se observó que se identifica el puesto, como operario, en lugar de indicar el puesto específico que ocupan como puede ser albañil, encofrador, pintor, etc.

Otro de los motivos por lo que este dato es parcial, es porque no se encontraba nominativamente el trabajador/a en dicha relación.

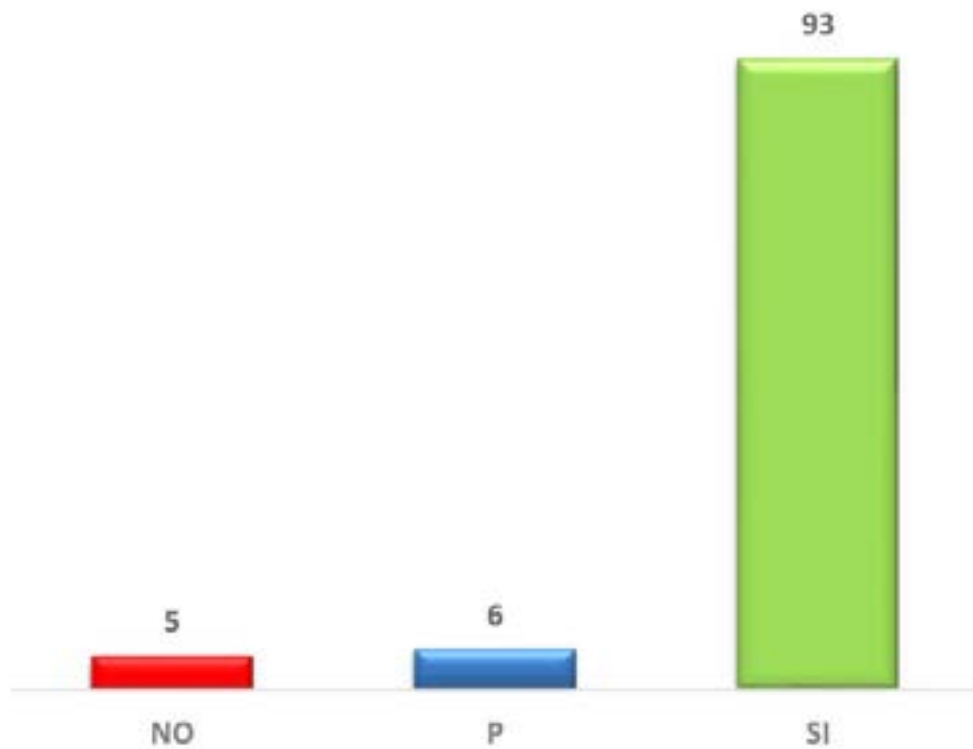


Gráfico 2

Respecto a los resultados obtenidos de la pregunta 3.4. relacionada con la identificación y evaluación de sustancias y/o preparados químicos, indicar que de las evaluaciones analizadas el 3% carecía de dicha información.

En el 5% este dato es parcial, es decir, se ha analizado que estas sustancias o preparados químicos se encuentran identificados pero no se encuentran evaluados respecto a la probabilidad del riesgo y sus consecuencias.

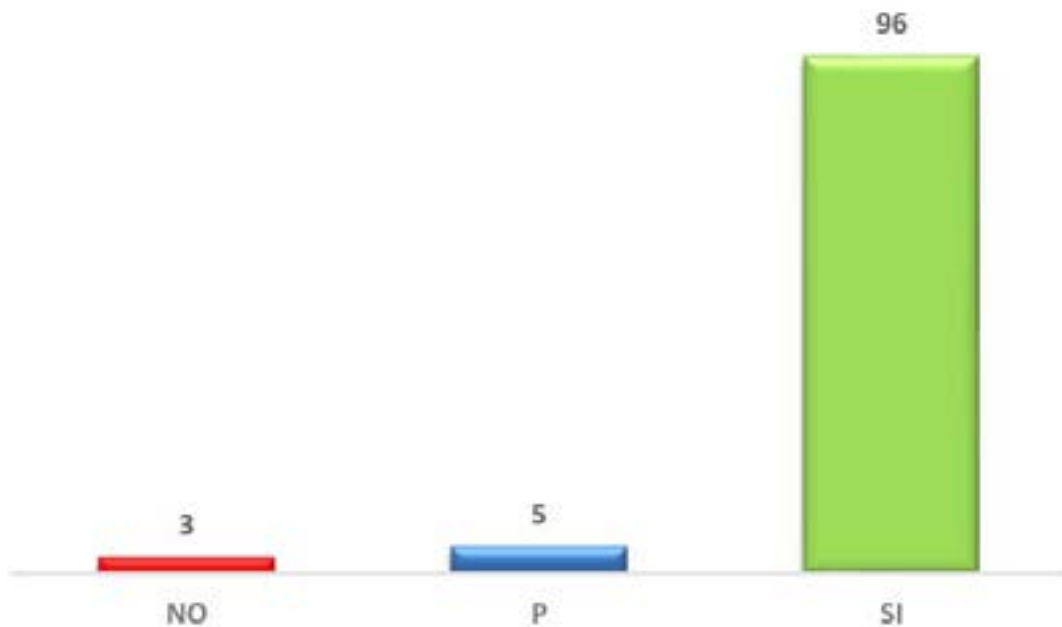


Gráfico 3

A la hora de analizar la pregunta 3.6. referente a los/as trabajadores/as sensibles, se observa que en el 15% de las evaluaciones no disponía de dicho documento.

En el otro 15% analizado este dato es parcial, es decir, el SPA facilita a las empresas un documento donde se indican recomendaciones en el caso de que en plantilla existan trabajadores/as sensibles, pero no se evalúa el puesto de trabajo valorando el nivel de riesgo.

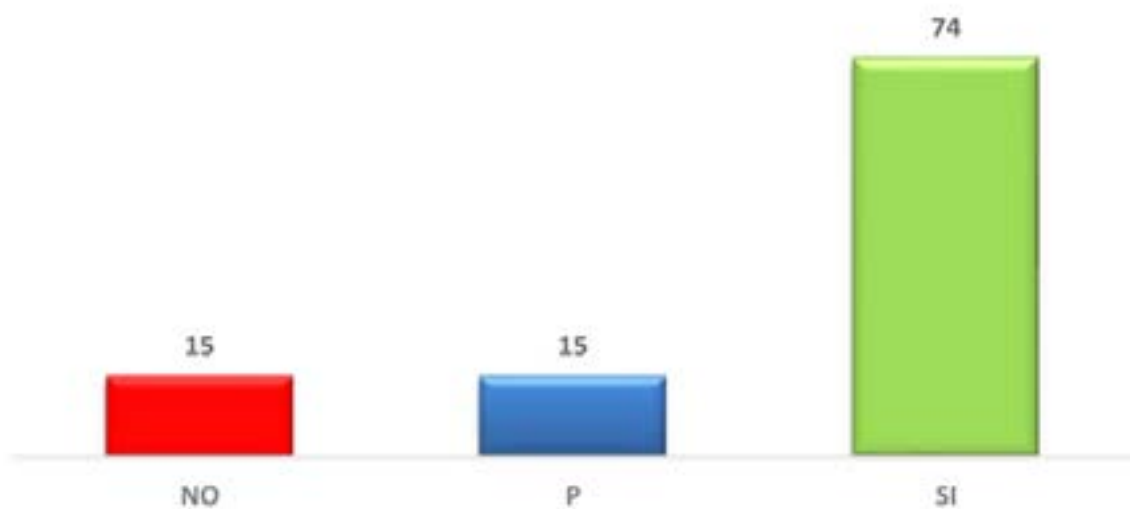


Gráfico 4

4. Planificación actividades preventivas

Una vez realizada la evaluación de riesgos, si se manifestaran situaciones de riesgo, el empresario/a debe planificar la actividad preventiva asesorado por el SPA con el fin de eliminar o controlar y reducir los riesgos que se plasman en dicha evaluación. Para ello se tendrá en cuenta la prioridad en función del número de trabajadores/as expuestos y la magnitud del riesgo.

Además se tendrá en cuenta las disposiciones legales relativas a riesgos específicos y los principios de acción preventiva, los cuales se indican en el *artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

Los principios de la acción preventiva son los siguientes:

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

En la planificación de actividades preventivas debe indicarse, tanto los medios materiales como humanos para llevarla a cabo, así como los recursos económicos que se van a invertir y los plazos para su implantación.

Para el análisis de este apartado se realizan las siguientes cuestiones:

- 4.1. ¿Se identifican las medidas a implantar para reducir y controlar los riesgos?
- 4.2. ¿Se designa a los responsables para llevarlas a cabo?
- 4.3. ¿Se identifican los recursos humanos, materiales y económicos para su ejecución y seguimiento?
- 4.4. ¿Se indican los plazos para su implantación?

Los ítem 4.1., 4.2. y 4.3. de la planificación de actividades preventivas analizadas, cumplen el 100% de lo establecido en la normativa vigente (*artículo 9 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*).

Sin embargo en lo relacionado con los plazos de implantación indicar que en el 10% de las planificaciones de actividades preventivas, no se encuentran identificados los plazos de implantación.

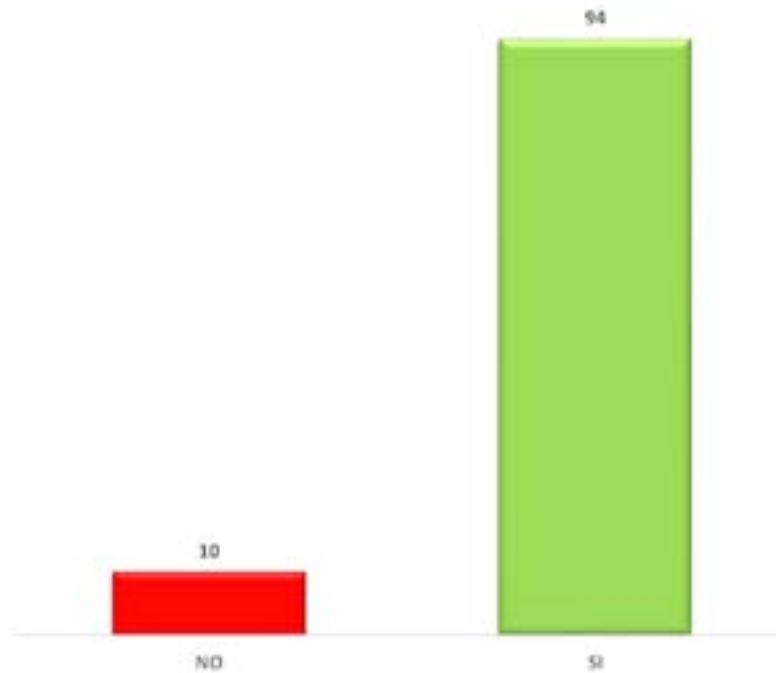


Gráfico 5

5. Información-formación

La información-formación de los/as trabajadores/as es un aspecto fundamental de la prevención de riesgos laborales.

Una de las obligaciones del empresario/a es informar y formar a los/as trabajadores/as sobre los riesgos para su seguridad y salud tanto del puesto que ocupan como de los lugares de trabajo donde desarrollan su actividad, medidas preventivas a adoptar y medidas de emergencia.

Todos los/as trabajadores/as deben de recibir una formación tanto teórica como práctica que sea adecuada y suficiente en materia de prevención de riesgos laborales, esta debe de centrarse en el puesto de trabajo y tareas que desarrolla cada trabajador/a.

La información-formación de los/as trabajadores/as está establecida en los **artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

El convenio vigente del sector de la construcción, estipula la formación que deben disponer los/as trabajadores/as de este sector, en el *Libro II, Título III y Capítulo III*.

La formación de convenio se divide en tres niveles:

- Formación inicial de 8 horas.
- Segundo ciclo de formación por puesto de trabajo u oficio.
- Nivel Básico de prevención en la construcción.

Para el análisis de este apartado se realizan las siguientes cuestiones:

- 5.1. ¿El SPA realiza sesiones de información/formación de riesgos, medidas de protección/prevenición, medidas de emergencia/evacuación?
- 5.2. ¿Han realizado la formación del Convenio de la Construcción sus trabajadores con su SPA?

Respecto a los resultados obtenidos en el punto 5.1., el 100% cumple con lo establecido en los artículos mencionados anteriormente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo referente a la formación específica de convenio construcción, indicar que 32 de las empresas participantes no realiza esta formación con su SPA sino que la realiza con otra entidad.

En 11 de las empresas participantes el resultado es parcial, es decir, las empresas acuden a su SPA para realizar esta formación y en otras ocasiones a distintas entidades acreditadas dependiendo de la necesidad.

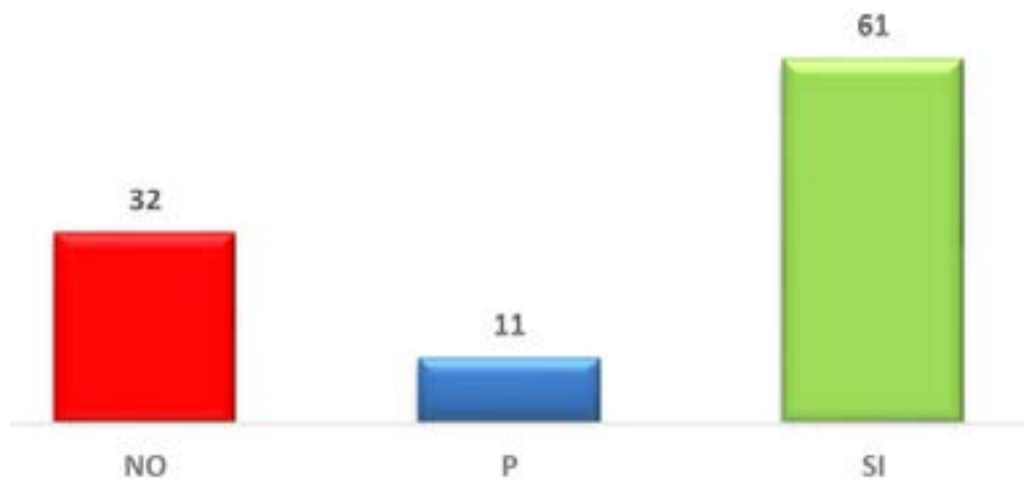


Gráfico 6

6. Medidas de emergencia

Las medidas de emergencia recogen las posibles situaciones de emergencia que pueden darse y las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación.

El empresario/a debe analizar esas posibles situaciones, con el asesoramiento del SPA y designar a trabajadores/as que se encargarán de implantar esas medidas; para ello dicho personal debe disponer de la formación necesaria.

Para el análisis de este apartado se realizan las siguientes cuestiones:

- 6.1. ¿Están identificadas las posibles emergencias que puedan producirse?
- 6.2. ¿Se ha designado al equipo de emergencia y sus funciones?
- 6.3. ¿Se indican las medidas en materia de primeros auxilios y medios de lucha contra incendios?
- 6.4. ¿Se indican las medidas de evacuación?

De los resultados obtenidos indicar que el 100% de las empresas participantes en el estudio, disponen de un documento donde se identifican las emergencias que pueden producirse, así como las medidas relacionadas con los primeros auxilios, medios de lucha contra incendios y evacuación.

Señalar que los datos obtenidos sobre la pregunta relacionada con la designación de los equipos de emergencia y sus funciones, el resultado obtenido, en 13 de las empresas participantes, es negativo en lo referente al nombramiento. Esto es debido a que la empresa no cuenta con la designación propiamente dicha de un/a trabajador/a (nombre y apellidos), o bien el/la trabajador/a designado ya no se encuentra en plantilla (actualización de datos de la plantilla).

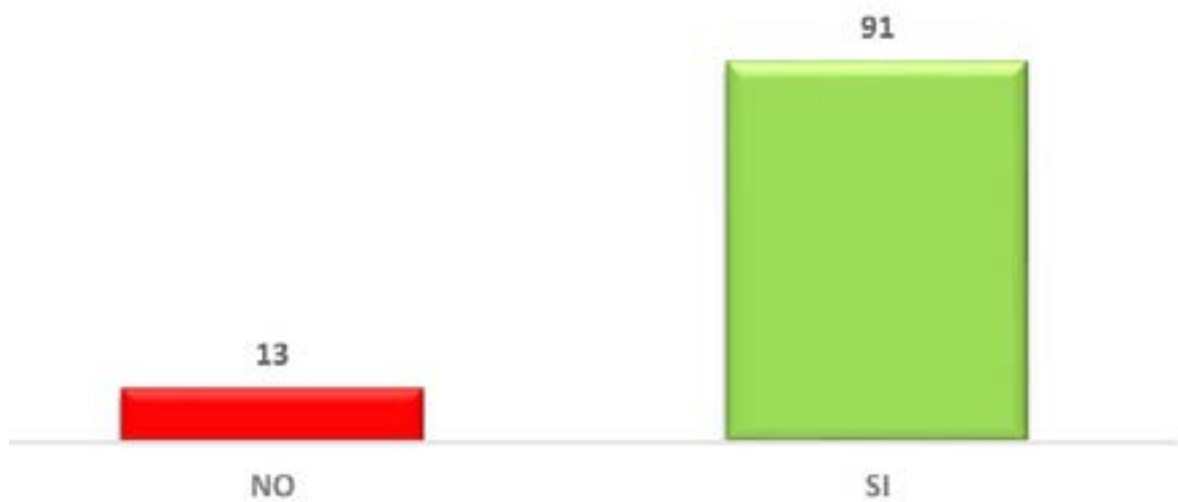


Gráfico 7

7. Medicina en el trabajo

La Medicina del Trabajo desarrolla una serie de actividades propias dirigidas a la protección y mejora de la salud de los/as trabajadores/as conjuntamente con el resto de especialidades preventivas.

Estas actividades vienen reguladas en distintas disposiciones como: la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, el *Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención* y el *Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención*, que incluyen:

- La vigilancia de la salud de forma específica en función de los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a.
- Estudiar las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, de cara a identificar una posible relación con los riesgos presentes en los lugares de trabajo.
- Impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.
- Efectuar sistemáticamente y de forma continua la vigilancia colectiva de la salud de los/as trabajadores/as.
- Colaborar con las autoridades sanitarias.

Para el análisis de este apartado el cuestionario dispone de las siguientes preguntas:

- 7.1. ¿El SPA entrega el programa anual y protocolos específicos en función de los riesgos del puesto?
- 7.2. ¿Los resultados de vigilancia de la salud de los trabajadores se hacen de manera personalizada y confidencial?
- 7.3. ¿El SPA hace entrega de los estudios epidemiológicos a partir de los resultados de vigilancia de la salud?

Se comprueba que la totalidad de las cuestiones analizadas en este apartado cumplen con lo estipulado en la normativa vigente.

8. Valoración de la prestación del servicio

En este apartado, como indica su propio título, se trata de conocer la opinión y valoración subjetiva de la propia empresa en relación al servicio prestado por el SPA concertado.

Las preguntas se realizan a la persona (gerencia, administración, etc.) que realiza las funciones de contacto e interlocución con el servicio de prevención.

A continuación se realizan comentarios individualizados de las preguntas incluidas en el cuestionario sobre la valoración de la prestación del servicio.

Para el análisis de este apartado el cuestionario dispone de las siguientes preguntas:

8.1. ¿Desde el inicio de la actividad de la empresa siempre ha trabajado con el SPA actual?

8.1.a. Motivo/causa del cambio.

En relación al ítem tratado, 77 empresas que han participado en el estudio sobre la organización preventiva y los servicios de prevención ajenos, han indicado que siguen con el mismo SPA desde que empezó la actividad de la empresa.

Por otra parte, 27 de las empresas participantes, comunicaron que habían cambiado de SPA indicando el motivo del cambio, principalmente expresaron que era por motivos de prestación del servicio.

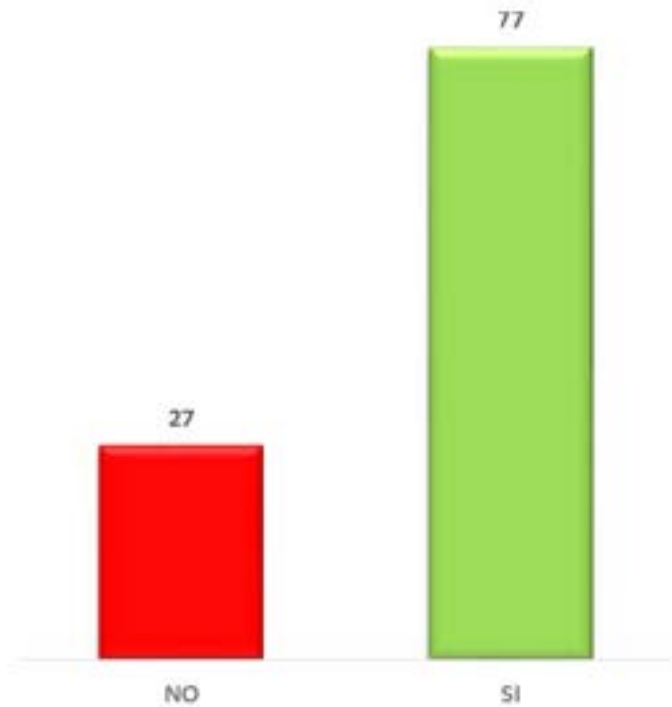


Gráfico 8



Gráfico 9

Los motivos alegados por parte de los interlocutores de la empresa, en relación al cambio de SPA, son diversos en lo referente a la prestación del servicio, pudiendo destacar los siguientes:

- Poca y deficiente atención, servicio lento, tardanza en entrega del certificado para REA.
- Disconformidad.
- Dejadez del SPA.
- Mal funcionamiento y mal servicio.
- Sin realizar ninguna visita durante dos años.
- Discrepancias con la formación y el servicio.
- Demora en la entrega de documentación.
- Cambio por calidad de servicio.

En lo referente al apartado Otros, se indican los motivos que han alegado las empresas participantes para el cambio de SPA:

- Cercanía.
- Recomendación.
- Cambio de política de empresa.
- Desconoce

8.2. ¿Comunica al SPA los cambios en condiciones de trabajo e incorporación nuevos trabajadores?

Respecto a esta cuestión, 84 de las empresas participantes indican que siempre comunican al SPA estos cambios. En 3 de las empresas indicaron que no comunican ningún tipo de cambio.

Las 17 entidades restantes, indican que realizan la comunicación en algunas ocasiones, es decir a veces. El motivo es expuesto de manera verbal por parte del interlocutor, alegando que principalmente se debe a momentos puntuales de producción, que derivan en la contratación eventual de trabajadores/as por acumulación de trabajo.



Gráfico 10

8.3. ¿Comunica al SPA las diferentes obras a ejecutar?

De las empresas participantes, 14 nos transmite que nunca comunican las diferentes obras a ejecutar por varios motivos:

- Desconocimiento de la obligación de comunicar cualquier tipo de obra.
- Obras de construcción con breve plazo de ejecución.

De los participantes en este estudio, 35 nos indican que a veces sí realizan la comunicación, sobre todo cuando el plazo de ejecución es amplio.

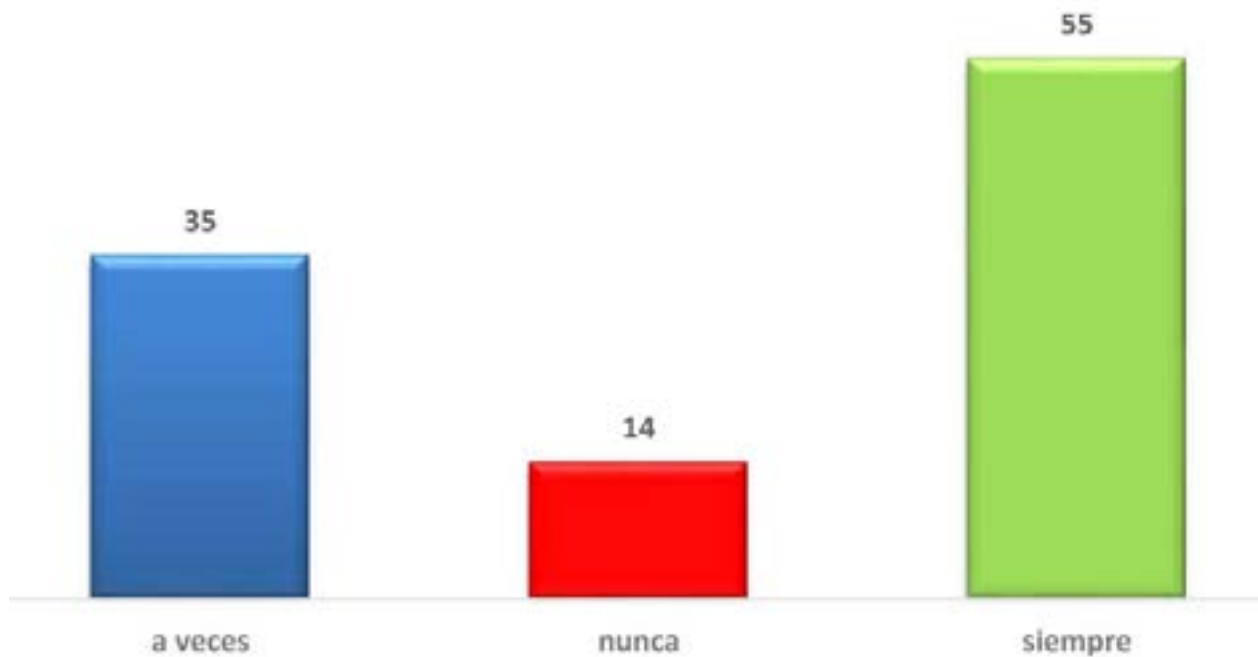


Gráfico 11

8.4. ¿El SPA realiza visitas a las diferentes obras comunicadas por usted?

De las empresas participantes, 29 de ellas transmiten que el SPA nunca les ha realizado una visita a las obras que han comunicado. De la misma manera 37 empresas han indicado que a veces sí que les han visitado la obra.

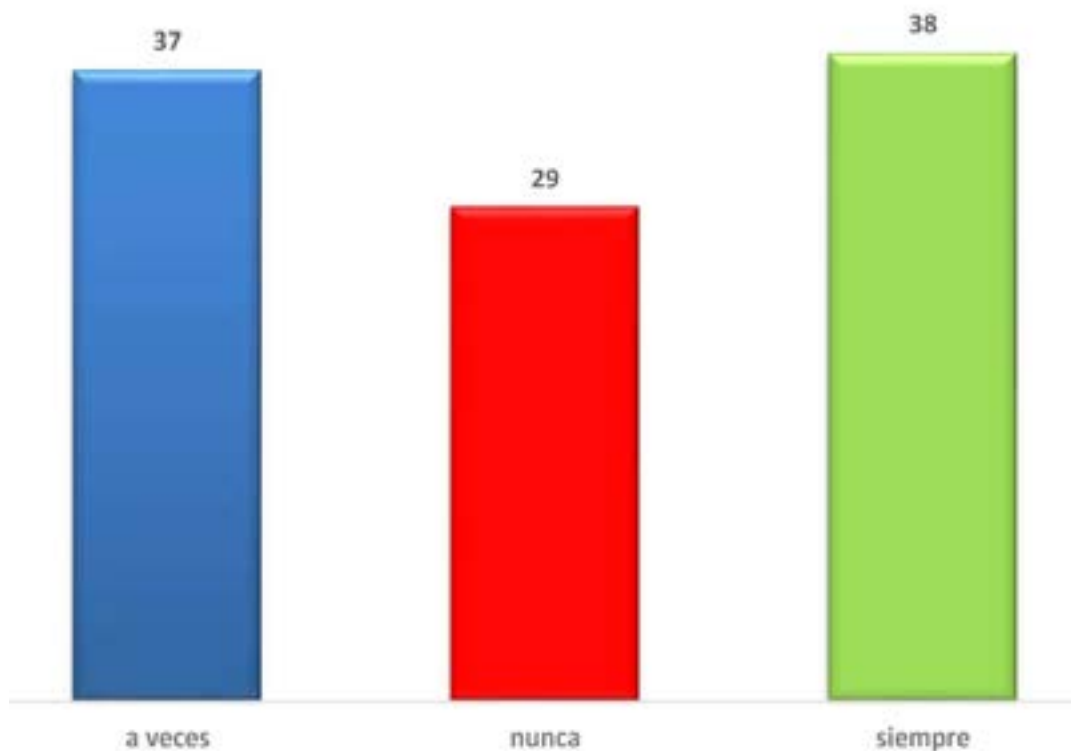


Gráfico 12

8.5. ¿El SPA realiza visitas de manera periódica?

De las empresas participantes, 19 de ellas comunican que el SPA no realiza las visitas de manera periódica al centro de trabajo.

De aquellas empresas que nos comunican que el SPA realiza las visitas de manera periódica, un alto número de ellas, transmite que la frecuencia de las mismas es anual, únicamente 22 de las empresas indica que es diferente.



Gráfico 13

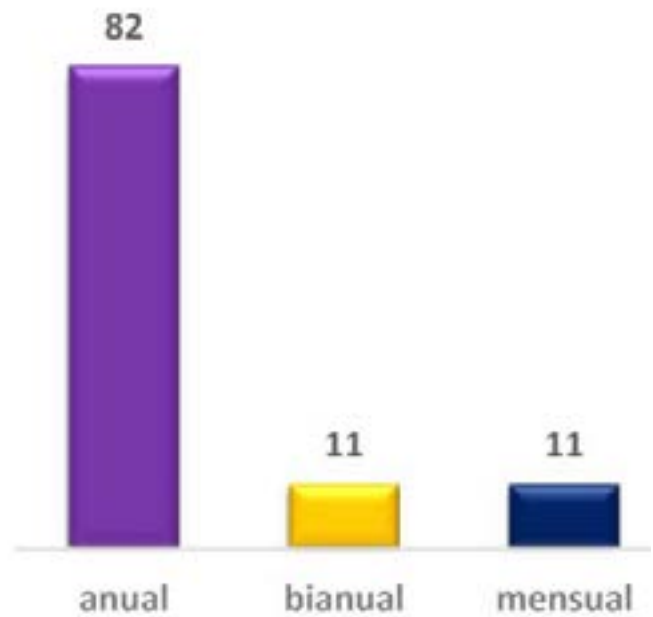


Gráfico 14

8.6. ¿Le parecen suficientes las visitas realizadas por el SPA?

Respecto a esta cuestión, 27 de las empresas participantes transmiten que no les parecen suficientes las visitas que les realiza su SPA.

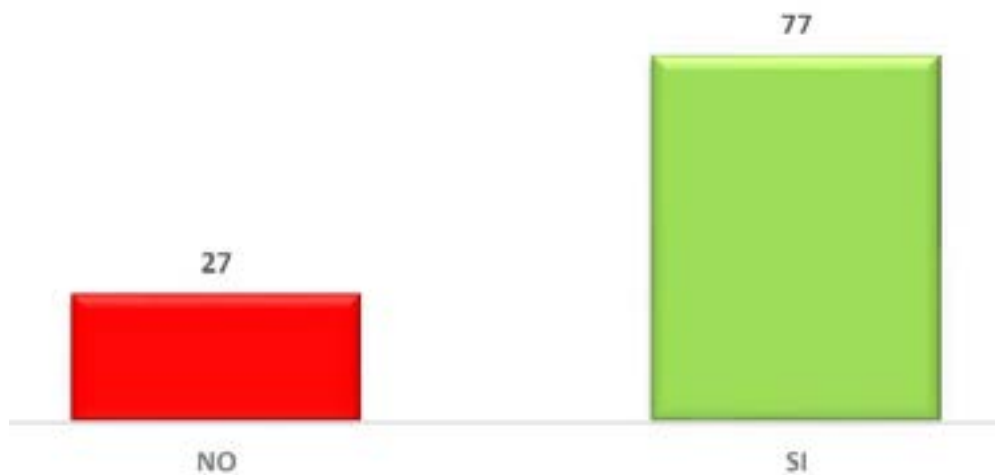


Gráfico 15

8.7. ¿En qué formato le hacen entrega de la documentación preventiva?

El formato en el que los SPA hacen entrega la documentación preventiva, mayoritariamente es en formato digital, es decir por correo electrónico.

Las plataformas digitales son utilizadas por el SPA para facilitar toda la documentación preventiva de la empresa, con el fin de evitar el papel y que las empresas dispongan de la misma, de manera más rápida y en formato digital.

Las empresas nos transmiten que en diversas ocasiones se complementa el uso de la plataforma digital con el correo electrónico



Gráfico 16

8.8. ¿Existe una persona en la empresa encargada de la coordinación con el SPA?

Mayoritariamente las empresas cuentan con un trabajador/a que se encarga, entre otras cosas, de mantener contacto con el SPA tanto para las visitas a los centros de trabajo, como para las consultas relacionadas con materia preventiva.

Únicamente 8 de las empresas participantes, indican que no disponen de un/a trabajador/a interlocutora con el SPA, debido a es el propio empresario/a quien mantiene el contacto con el SPA.



Gráfico 17

8.9. ¿El SPA le explica la documentación exigible?

Las empresas participantes, en su mayoría, han trasladado que su SPA les explica la documentación que les hace entrega; únicamente 10 de las empresas participantes transmiten que no reciben adecuada explicación de la documentación preventiva facilitada.

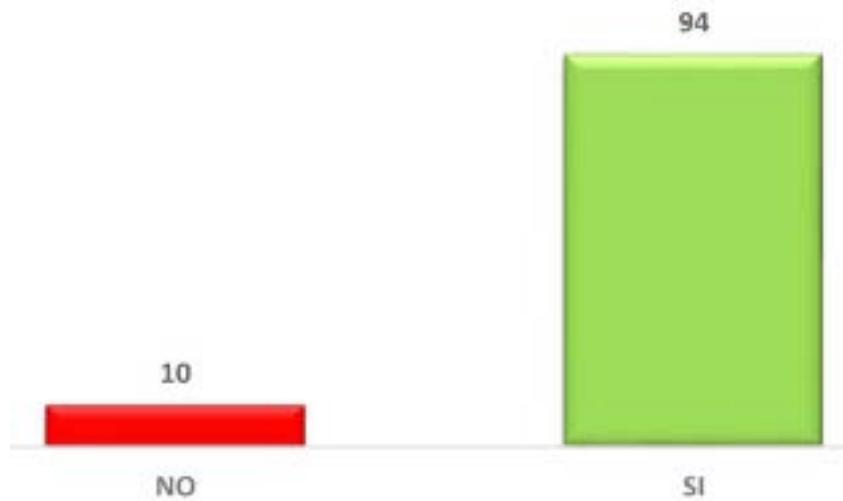


Gráfico 18

8.10. ¿El SPA se pone en contacto con usted para la realización de reconocimientos médicos?

En lo relacionado con el contacto para la realización de los reconocimientos médicos, 28 de las empresas participantes comunican que es el interlocutor con el SPA de la empresa quien se pone en contacto con el departamento de medicina en el trabajo para llevar a cabo los reconocimientos médicos de los/as trabajadores/as.

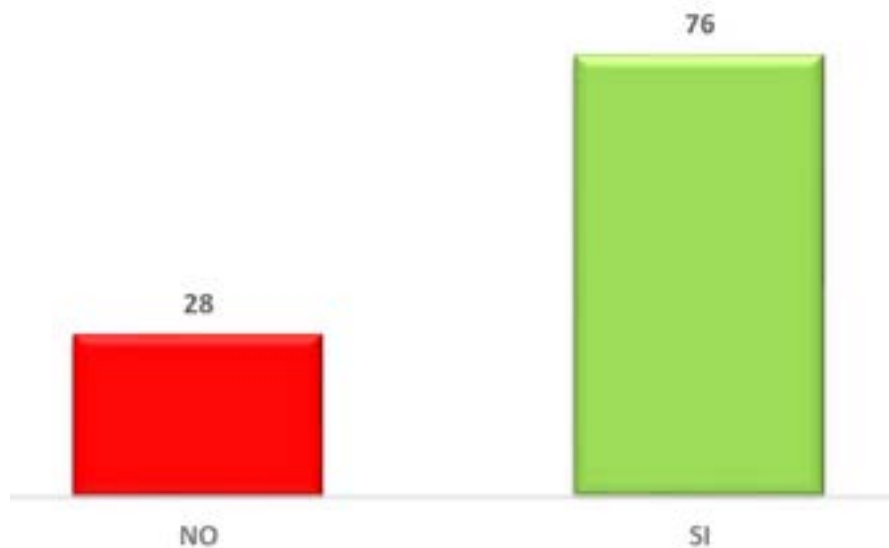


Gráfico 19

8.11. ¿Acude al SPA para realizar consultas y recibir asesoramiento?

En relación al presente ítem, 86 de las empresas participantes en el estudio, afirman que acuden a su SPA para realizar consultas y asesoramiento en materia preventiva.

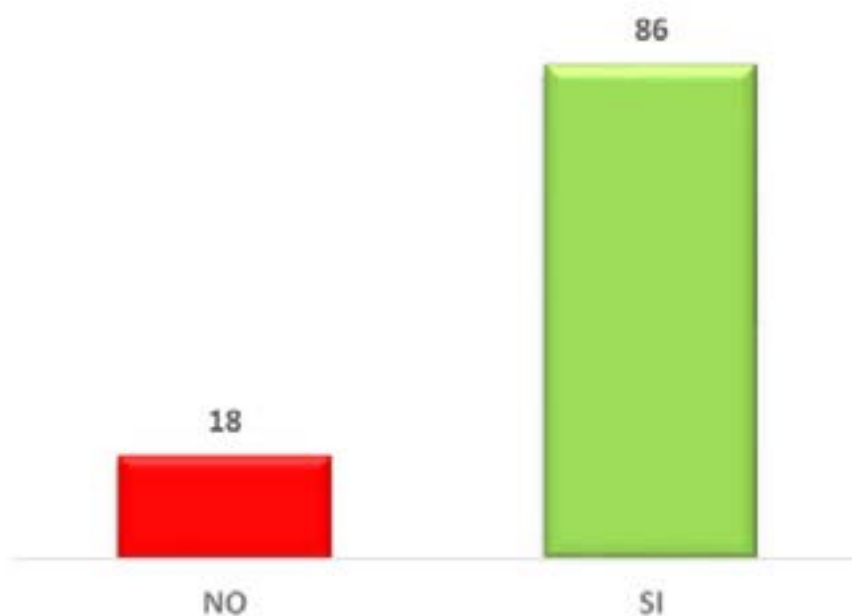


Gráfico 20

8.12. ¿Recibe adecuada y rápida respuesta por parte del SPA en cuestiones de PRL? (asesoramiento, resolución de dudas, etc.)

Este ítem está relacionado con el anterior, y casi la totalidad de las respuestas transmitidas son afirmativas, reciben una adecuada y rápida respuesta ante sus consultas.

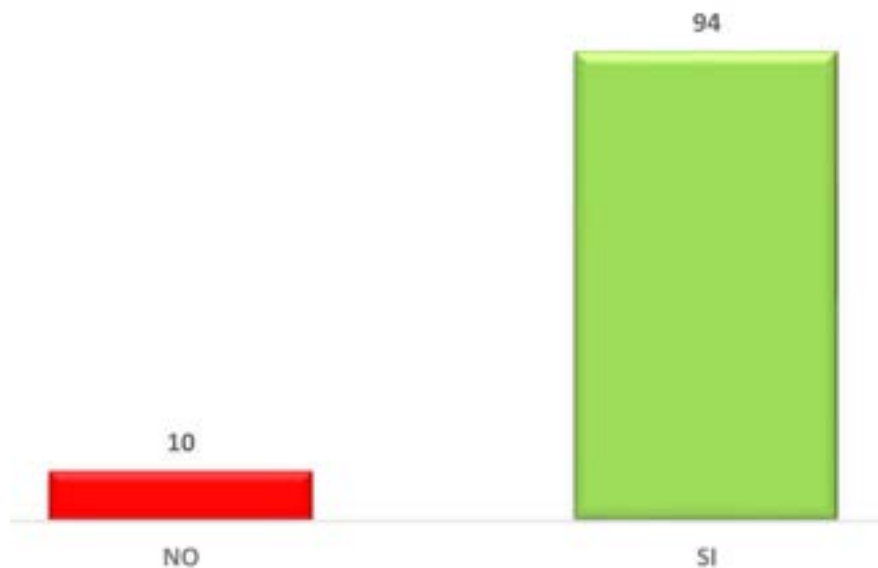


Gráfico 21

8.13. ¿Qué canal de comunicación utiliza con el SPA?

El canal más utilizado por las empresas para comunicarse con su SPA es mediante correo electrónico, ya que así queda registrado tanto el día como la hora de la consulta. Seguidamente, el otro medio más utilizado es por vía telefónica, este canal se utiliza sobre todo cuando necesitan una respuesta inmediata.

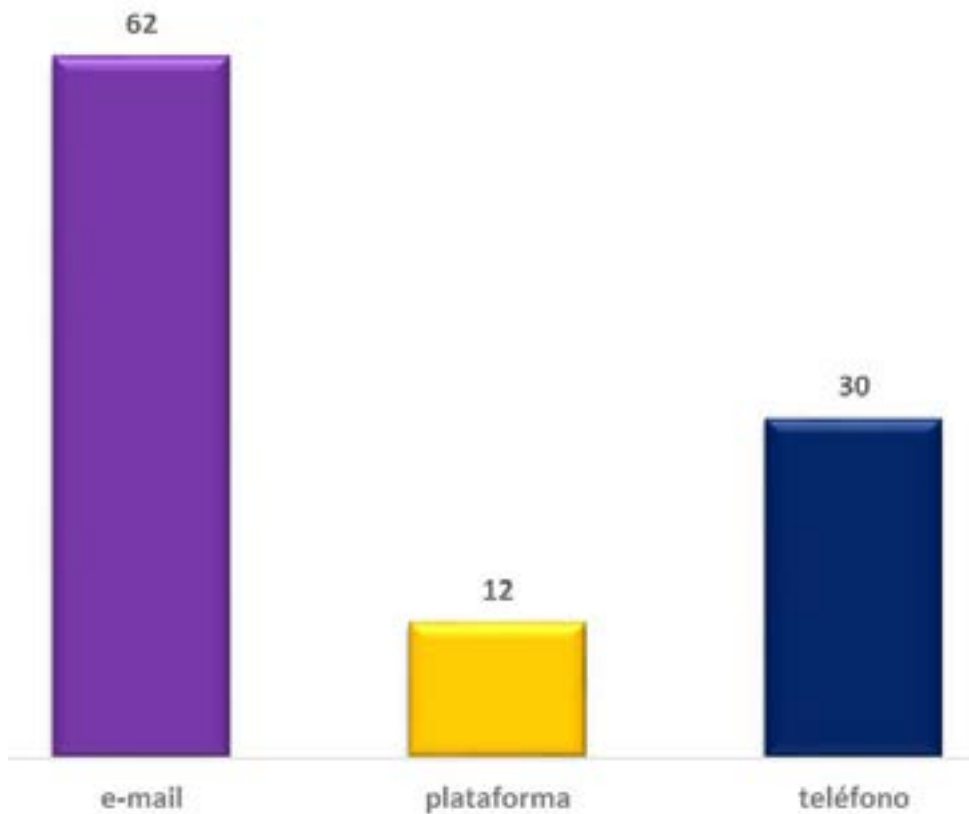


Gráfico 22

Las siguientes cuestiones están relacionadas con la pregunta anterior:

8.13.a. ¿Le parece adecuado el canal de comunicación? En caso negativo cumplimentar la siguiente pregunta.

8.13.b. ¿Cuál es el motivo?

Indicar que a la totalidad de las empresas participantes les parece adecuado el canal de comunicación utilizado, por lo tanto el ítem 8.13.b. no procede.

8.14. ¿Cuál es su percepción respecto al coste económico y servicio prestado por el SPA?

El gráfico 23 muestra la percepción que tienen las empresas participantes en este estudio, en relación al coste económico y el servicio prestado por su SPA.

Mayoritariamente las empresas indican que su percepción respecto al coste económico y al servicio prestado por el SPA es adecuado.

Cabe destacar que 14 entidades participantes perciben esta cuestión como excesiva.

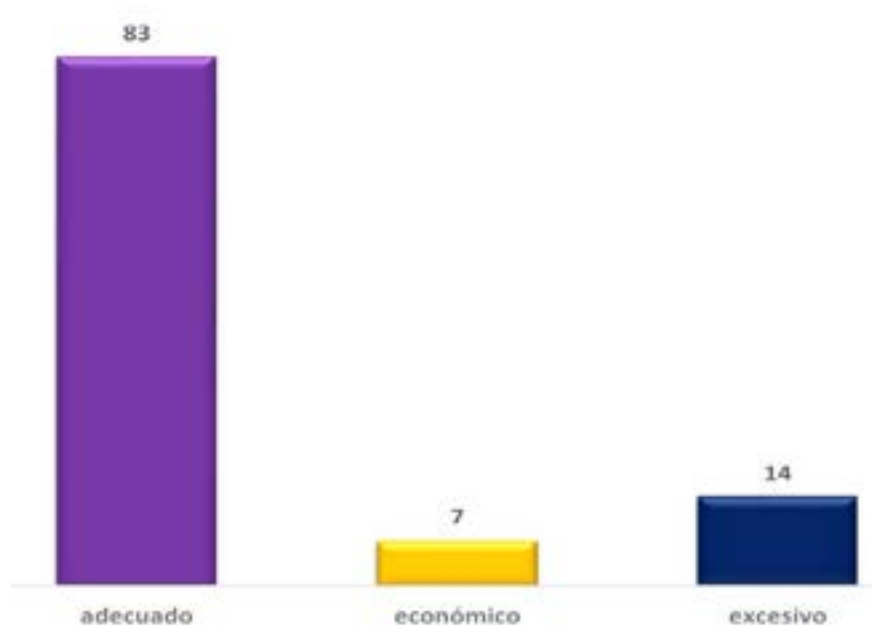


Gráfico 23

8.15. Valore la prestación del servicio de su SPA

En este punto se consulta a las empresas participantes que valoren de forma global la prestación del servicio concertado con el SPA. En el siguiente gráfico se puede observar los datos obtenidos.

Por norma general las empresas participantes valoran al servicio de prevención ajeno contratado de manera satisfactoria, el principal motivo que transmiten es la “buena relación” que tienen con el técnico asignado por parte del SPA.

Solamente 1 empresa participante transmite su descontento con su servicio de prevención ajeno y, según nos comenta de manera verbal, está en previsión de cambiar de SPA.

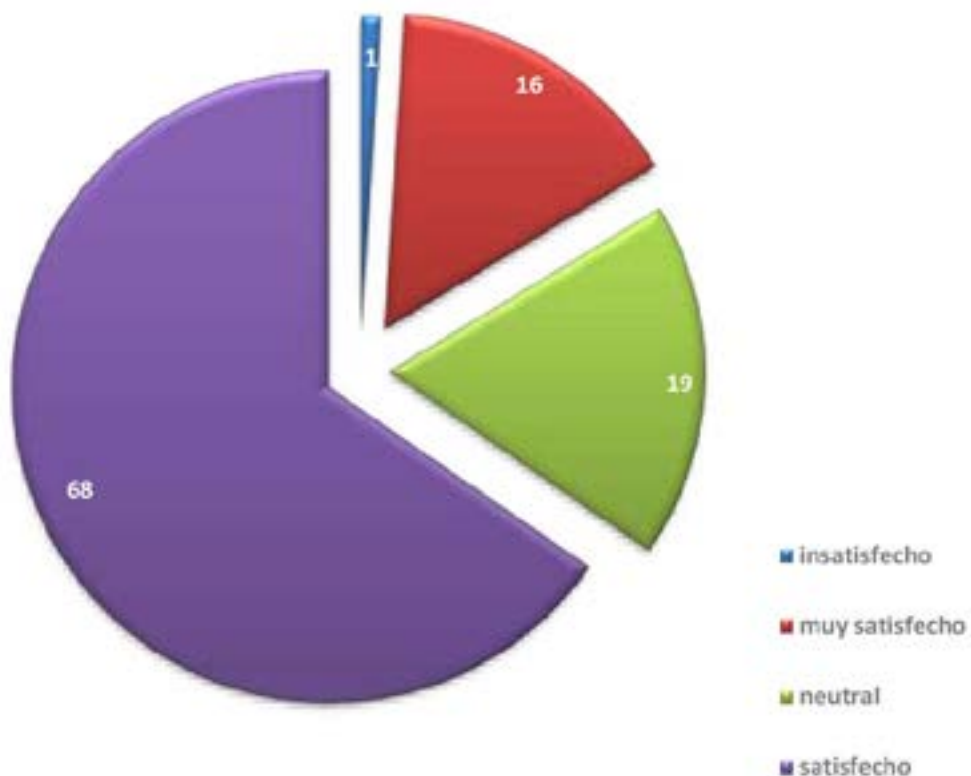


Gráfico 24

8.16. Indique los aspectos mejorables de su SPA

Al interlocutor de la empresa participante en el estudio, se le plantea una serie de aspectos mejorables por parte del SPA concertado (gráfico25).

De los resultados obtenidos indicar que las respuestas obtenidas son:

- Información relativa a la legislación y actualizaciones.
- Mejora de las condiciones económicas.
- Rapidez frente a consultas realizadas al SPA.

En el apartado “otros”, se obtienen dos resultados diferentes a los existentes en el cuestionario, ambos relacionados con la especialidad de Medicina en el Trabajo, concretamente relativos a los reconocimientos médicos, es decir preferencia de la empresa en que el SPA alerte de la renovación de los mismos.

A continuación se muestra un gráfico con los resultados obtenidos respecto a esta cuestión.

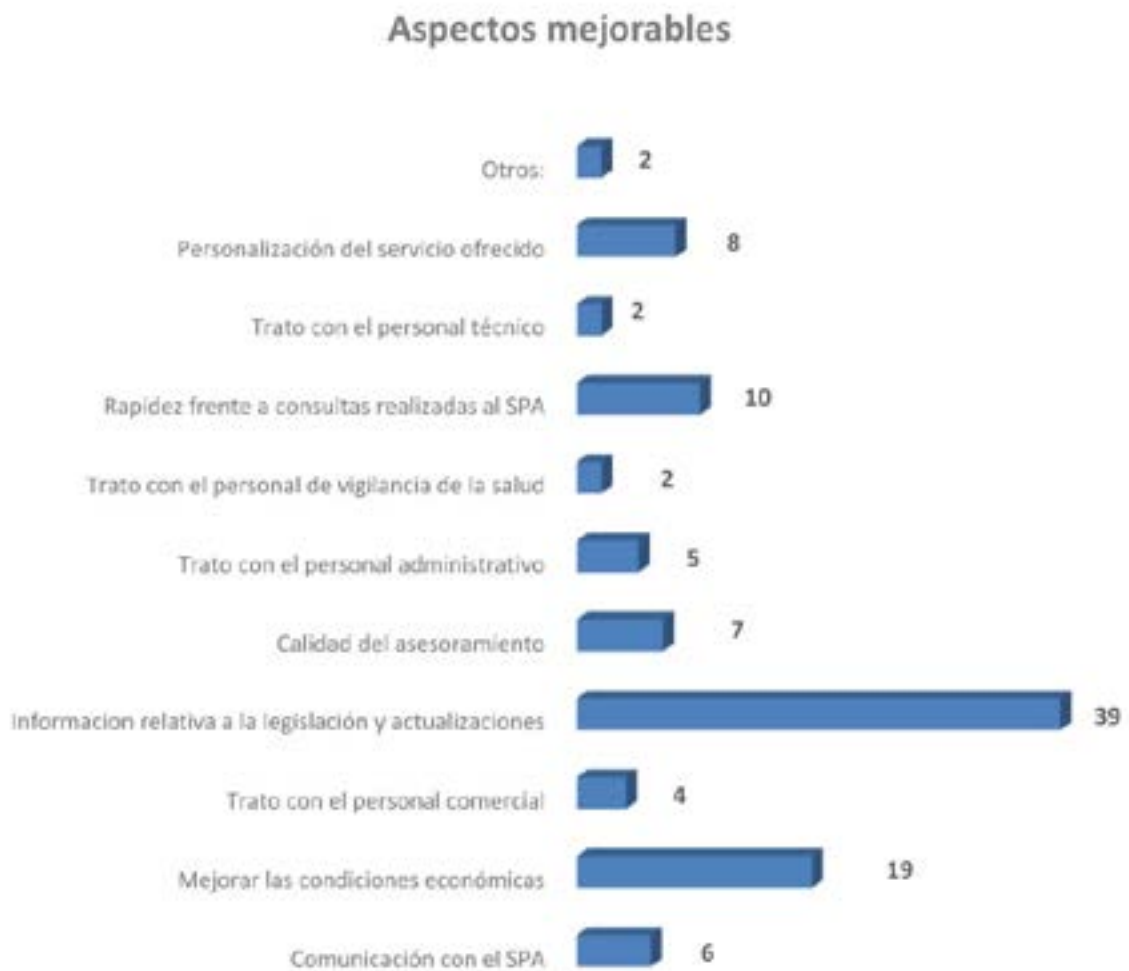


Gráfico 25

En relación al ítem comentarios, ninguna de las empresas participantes ha querido añadir ningún comentario más respecto a la organización preventiva y servicio prestado.

4. CONCLUSIONES

El sector de la construcción, es un sector considerado “peligroso” como indica el Anexo I del RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, por lo que tanto los SPA como las empresas deben dedicar todos los recursos y medios disponibles para la protección de los/as trabajadores/as del sector. Aunque este sector ha evolucionado considerablemente, tanto en lo relacionado con la gestión preventiva, como con la protección de los/as trabajadores/as, todavía queda mucho recorrido para mejorar.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) indica en los datos del año 2021, a nivel autonómico (Comunidad de Madrid), que el sector de la construcción cuenta con un total de 193.793 trabajadores/as afiliados a la seguridad social, de los cuales 147.525 están incluidos dentro del régimen general y 46.268 están afiliados al régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).

Las empresas de la construcción inscritas en la seguridad social en el año 2021 en la Comunidad de Madrid son 19.218.

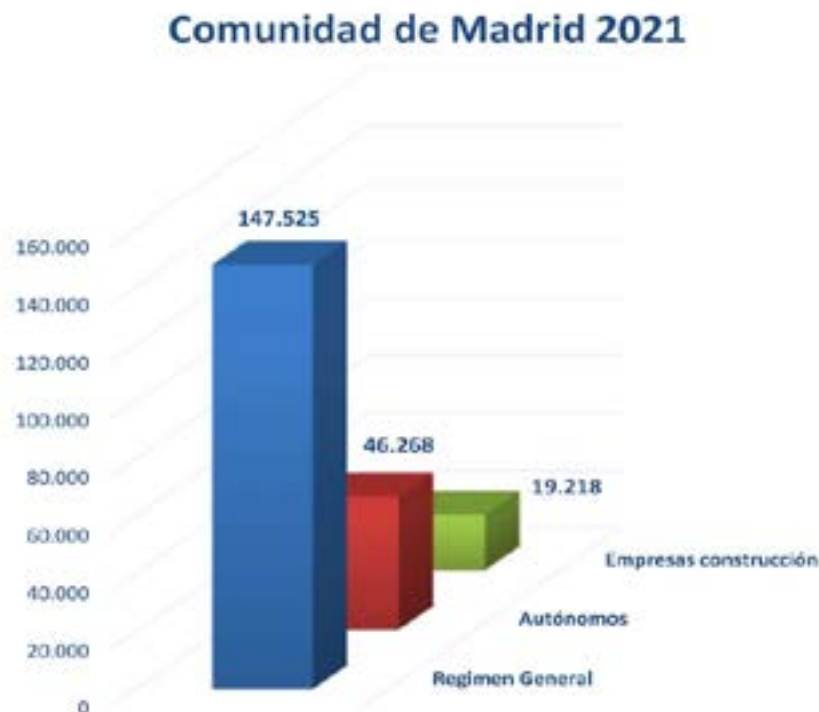


Gráfico 26. Fuente MISSM

Recordemos que el Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, en el artículo 2. Definiciones en el punto j, establece:

- j) “Trabajador autónomo: la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.”

Cuando el/la trabajador/a autónomo emplee en la obra a trabajadores/as por cuenta ajena tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del presente Real Decreto.

Por lo tanto, todo autónomo con trabajadores/as a su cargo tiene obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales equiparables a las de empresa.

Para el presente estudio sobre la organización preventiva y los Servicios de Prevención Ajenos la muestra analizada, como ya comentamos anteriormente, es de 104 empresas, con un tamaño de plantilla no superior a 150 trabajadores.

Antes de desarrollar las conclusiones derivadas del análisis de los datos recabados, debemos señalar expresamente que, aunque los resultados obtenidos en el estudio son altamente positivos, no podemos afirmar que los mismos puedan ser extrapolados al resto de las empresas de construcción, por los motivos que se exponen a continuación.

En primer lugar, debemos indicar que la muestra analizada no es demasiado extensa, en relación al número total de empresas de la construcción domiciliadas en la Comunidad de Madrid.

Pero más importante es la circunstancia que caracteriza la elección de la muestra: la totalidad de las empresas que han participado en este estudio, lo han hecho de manera voluntaria, mostrando interés en participar y conocer así su grado de cumplimiento de la normativa, recibiendo con ello además el asesoramiento oportuno por parte de técnicos especializados. Esto presupone, a priori, tanto una estructura organizativa sólida, como un compromiso con la integración de la prevención en la actividad de la empresa. Esta circunstancia repercute de forma evidente en los altos índices de cumplimiento con la normativa, obtenidos en los resultados del análisis, así como en la buena percepción generalizada de los servicios prestados por el SPA.

De esta forma, y apoyándonos en la muestra utilizada, deberemos intentar trasladar esta filosofía empresarial al resto de empresas del sector y darle la importancia y el valor que la prevención de riesgos laborales debe tener en cualquier actividad económica.

Aun siendo empresas que muestran interés, se han observado pequeñas y puntuales deficiencias que han sido detectadas en la revisión y asesoramiento realizado por los técnicos de PRL de AECOM en las visitas realizadas.

De los resultados obtenidos en los 104 cuestionarios cumplimentados en las visitas realizadas a las empresas participantes en el presente estudio sobre organización preventiva y SPA procedemos a realizar las siguientes conclusiones:

- 1)** La totalidad de las especialidades concertadas se realizan con el mismo SPA.
- 2)** En algunos de los contratos revisados el SPA reclama a la empresa la información y/o comunicación de los centros de trabajo temporales, sin quedar claro si se realizará visita al mismo.

- 3) Todos los contratos analizados excluyen al SPA de efectuar las actividades incluidas en el ámbito de aplicación del *Real Decreto Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción*, tales como el estudio de seguridad, coordinación de seguridad en obra, presencia de recursos preventivos, etc.
- 4) Los resultados obtenidos en relación a los contratos suscritos entre empresas y SPA cumplen meramente con los aspectos legales reflejados en la norma y, en nuestra opinión deberían ser más concretos y específicos al tratarse de un sector de actividad especialmente peligroso.
- 5) De los planes de prevención observados, se puede realizar alguna mejora en el punto de estructura organizativa de la empresa indicando nominativamente en el organigrama preventivo de la empresa, los responsables de cada nivel jerárquico.
- 6) Respecto a la evaluación de riesgos podemos detallar una serie de mejoras que no serían difíciles de llevar a la práctica, como podrían ser:
 - Existencia de una relación de trabajadores/as afectados/as de la empresa que incluya tanto el puesto de trabajo específico, como el nombre y apellidos del trabajador/a.
 - Análisis más exhaustivo de las sustancias o preparados químicos utilizados por el personal de la empresa, indicando tanto el nombre como las características de los productos, así como la valoración puntual del riesgo, teniendo en cuenta los valores de probabilidad que ocurra un daño y la severidad del mismo derivados de su utilización.
 - Puntualizar las evaluaciones para trabajadores/as especialmente sensibles valorando el nivel de riesgo existente en su puesto de trabajo evitando la realización de recomendaciones generales.
 - Concretar los equipos de protección individual que deben de utilizar los/as trabajadores/as (normas, características, tipología, etc.).

- 7) En relación a la información/formación se ha detectado que los empresarios/as de las empresas de hasta 10 trabajadores/as, confunden la formación obligatoria que tiene que impartir el SPA según el artículo 18 y 19 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, con la reflejada en el Convenio General Colectivo del Sector de la Construcción. En estos casos es importante que los SPA aclaren a las microempresas la diferencia entre ambas.

En las visitas realizadas a las empresas participantes, se ha recordado que la formación que indica el Convenio General de la Construcción tiene que ser impartida por entidades acreditadas por la Fundación Laboral de la Construcción.

- 8) Aunque las medidas de emergencia están implantadas en las instalaciones de la empresa, como mejora, indicar que no viene concretado los datos del trabajador/a perteneciente al equipo de emergencia. También se ha identificado la desactualización de los datos, es decir, el/la trabajador/a designado/a ya no se encuentra en plantilla.
- 9) Los SPA tienen como obligación facilitar toda la documentación en materia preventiva a las empresas (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de actividades preventivas, etc.), la entrega de esta documentación, se realiza bien a través de correo electrónico o de plataformas digitales propias del SPA.

Esto provoca una acumulación de documentación, en la que muchas veces el empresario/a o la persona interlocutora no sabe qué hacer con ella o cuando les solicitan un documento no saben dónde se encuentra, ya que las plataformas utilizadas no son muy intuitivas y los SPA no forman al empresario/a o persona interlocutora sobre el manejo de las mismas.

Cuando una empresa necesita enviar cualquier tipo de documentación preventiva, ya sea la evaluación, la planificación, etc., no buscan en aquellos correos que les han enviado o en las plataformas digitales, sino que directamente se ponen en contacto con el SPA para que les envíe dicho documento, lo que deriva en la duplicidad de la documentación y en pérdida de tiempo para ambas partes.

- 10)** Un número elevado de empresas del sector de la construcción se encuentran en el rango de 1 a 9 trabajadores/as, y esa realidad se refleja también en esta muestra, resultando de este tamaño 57 de las 104 empresas que han participado en el estudio. En este tipo de empresas, los recursos humanos son escasos y no se invierte el tiempo y los medios necesarios para la integración efectiva de la prevención de riesgos en la actividad de la empresa.

En los conciertos de los SPA, se recoge como obligación de las empresas comunicar cualquier cambio o modificación tanto de centros de trabajo como actividad. Se ha detectado que en empresas de hasta 10 trabajadores/as, por diferentes motivos generalmente asociados a la escasez de recursos humanos dedicados a estas tareas preventivas, la empresa no hace llegar esa comunicación al SPA. En este sentido podríamos decir que no existe una comunicación efectiva entre empresa y SPA.

- 11)** Se detecta que la valoración de las empresas, en relación al servicio de prevención que tienen contratado, varía en función de los interlocutores de ambas entidades. Remarquemos que esta valoración, depende de la carga de trabajo y el tiempo de dedicación, que tanto el responsable de la empresa como el técnico designado por el propio SPA, puedan llevar a cabo.

Se observa en numerosas ocasiones que la documentación preventiva se encuentra sin firmar por parte del responsable de la empresa, en este sentido creemos necesario involucrar a los SPA en su obligación de asesoramiento.

- 12) Aunque la valoración de las empresas participantes en el presente estudio ha sido positiva, no olvidemos que la percepción global de las microempresas existentes en el sector de la construcción en relación a la obligación legal de disponer de un SPA, radica en su creencia de que dicho servicio es considerado coloquialmente como “un seguro obligatorio” y no como una herramienta de asesoramiento para la integración de la prevención, cuya finalidad va dirigida a la protección de los daños a la salud de los/as trabajadores/as y por lo tanto generar un beneficio para la empresa. Solo recurren a su SPA cuando les es requerida alguna documentación para cualquier trámite (requerimientos, contrataciones, concursos, subcontrataciones, etc.).
- 13) En las visitas realizadas para la elaboración del presente estudio sobre gestión preventiva y SPA, las empresas participantes nos transmiten que a la hora de contactar con su técnico asignado la respuesta no es inmediata, debido al volumen de trabajo del mismo, ya que el técnico realiza el asesoramiento de PRL a diversas empresas de distintos sectores de actividad.

Como punto de mejora de cara a la prestación del servicio por parte del SPA, consideramos necesario que los TPRL dispongan de una dedicación más especializada, dirigida al sector de actividad de construcción y sus particularidades. Siguiendo el mismo hilo consideramos que sería muy beneficioso para la empresa disponer en plantilla de un/a trabajador/a que cuente con formación específica en PRL y que actúe como enlace específico con el SPA.

La situación ideal en prevención de riesgos laborales debería ser aquella donde las empresas reconozcan el trabajo de los SPA y los SPA se impliquen con las empresas dando un servicio más personalizado y ajustado a las necesidades de las empresas del sector de la construcción, colaborando ambas figuras para integrar de manera adecuada la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Actualmente la situación con la que nos encontramos es totalmente la contraria, las empresas ven a los SPA como una imposición legal y los SPA no dan un servicio de calidad elevada, en líneas generales, debido, como se ha indicado anteriormente a la elevada carga de trabajo de los técnicos, ajustes en los costes en los servicios que proporcionan, etc.

14) Otro de los problemas con los que se enfrentan las empresas del sector de la construcción es la cantidad de documentación que se les exige registrar, presentar o confeccionar en relación a cada centro de trabajo (comunicación de apertura de centro de trabajo, libro de subcontratación cuando procede, permisos y licencias municipales de diversa índole, toda la documentación de la gestión preventiva, de la formación de los trabajadores, de los registros de jornada laboral, etc). Este exceso documental consume una serie de recursos humanos, materiales y de tiempo, que merman la verdadera integración de la prevención en los procesos productivos, reduciendo el control y gestión de la seguridad y salud en el centro de trabajo a la elaboración de engorrosos trámites administrativos.

Las empresas participantes en este estudio, como se ha visto anteriormente, son en un elevado porcentaje, microempresas, es decir, con un tamaño de plantilla inferior a 9 trabajadores/as. En este sentido y como conclusión final consideramos necesaria una mayor implicación por parte de los SPA con este segmento empresarial, que cuentan con pocos recursos para la gestión preventiva de su actividad. Sin embargo, esta circunstancia incrementaría los costes de dicho servicio, por lo que quizá empresas con poca envergadura organizativa y económica finalmente opta por contratar el servicio básico establecido legalmente. Pero no debemos olvidar que una adecuada gestión preventiva de todos los centros de trabajo, puestos y trabajadores, es una obligación legal, y que debe trascender más allá del aspecto documental facilitado por el SPA, pero que no se plasma en la realidad de los centros de trabajo. La imposición legal se centra en la mejora constante de las condiciones de trabajo, en el análisis periódico de las condiciones de trabajo, y en la detección de cualquier riesgo de reciente generación, en aras de eliminar cualquier posibilidad de daño a la salud de los trabajadores. En este sentido, el empresario es el máximo responsable de sus centros de trabajo, y ningún plan de prevención emitido por un SPA, cuyas medidas no se han reflejado en el centro de trabajo, le va a librar de las consecuencias de su desatención. Este mensaje debe trasladarse, y así se ha hecho, de una forma constante a todas las empresas y empresarios de microempresas, que no siempre son conscientes de la responsabilidad que les ha sido impuesta desde que en el año 1995 se promulgase la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



5. BIBLIOGRAFÍA

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*
- *Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.*
- *Guías y documentos técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).*
- *Guía Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social.*
- *Convenio General del Sector de la Construcción.*
- *Observatorio Fundación Laboral de la Construcción_ Fuente del MISSM.*

2022

ESTUDIO SOBRE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Entrar

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.