

Informe de criterios técnicos CT201402a

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN MANCOMUNADOS

1. TEXTOS NORMATIVOS
2. QUÉ ES UN SPM (SPM)
3. CONDICIONES BÁSICAS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UN SPM
4. EL ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SPM
5. MEMORIA ANUAL DEL SPM
6. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL
7. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD SANITARIA
8. RECURSOS HUMANOS DE LOS SPM
9. RECURSOS MATERIALES (INSTALACIONES Y EQUIPOS) DE LOS SPM
10. CONTRATACIÓN CON PROFESIONALES Y ENTIDADES DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS
11. ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON SPA PARA ACTIVIDADES SANITARIAS
12. AUDITORÍA
13. CARÁCTER DE ESTE DOCUMENTO

Febrero de 2014

1. TEXTOS NORMATIVOS

[Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**. *Boletín Oficial del Estado*, n. 27, 31.01.1997.

- ✓ [Artículo 10](#) (Modalidades de organización de recursos para las actividades preventivas)
- ✓ [Artículo 15](#) (Organización y medios de los Servicios de Prevención Propios), apartados 1 y 3.
- ✓ [Artículo 21](#) (Servicios de Prevención Mancomunados)

[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. *Boletín Oficial del Estado*, n. 235, 28.09.2010.

- ✓ [Artículo 2](#) (Recursos materiales y humanos de los servicios de prevención mancomunados)
- ✓ [Artículo 7](#) (Características de la memoria anual de los servicios de prevención mancomunados)
- ✓ [Anexo IV](#) (Memoria de actividades del SPM)

2. QUÉ ES UN SPM

Los Servicios de Prevención Mancomunados (SPM) constituyen una **modalidad específica de organización preventiva de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa**, regulada en el [artículo 21 del Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Los SPM, que podrán tener o no tener **personalidad jurídica** diferenciada de la de las empresas que lo constituyen, tienen la consideración de **Servicios de Prevención Propios** (SPP) de aquellas.

La actividad preventiva de los SPM queda limitada a las **empresas participantes** y sus integrantes dedicarán, de **forma exclusiva**, su potencial actividad en el seno de las empresas mancomunadas a la finalidad del Servicio de Prevención. Los recursos humanos de un SPM no pueden realizar dentro de las empresas participantes ninguna actividad distinta de las que conforman el objeto del SPM.

Ante la constitución de todo SPM ha de quedar garantizada la **operatividad y eficacia** de los sistemas de prevención de riesgos laborales de las empresas que lo constituyen.

3. CONDICIONES BÁSICAS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UN SPM

La constitución de un SPM exige un nexo entre las empresas participantes. Este nexo puede ser pertenecer al mismo **grupo empresarial**, pertenecer al mismo **sector económico**, o la **proximidad geográfica**, pues la

justificación de la adopción de esta modalidad preventiva es lograr la optimización de los recursos preventivos de las empresas.

La **constitución del SPM** se realiza mediante la **negociación colectiva o acuerdo interconfederal**, o, en defecto de lo anterior, por **acuerdo de las empresas** afectadas previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas constituyentes en los términos establecidos en la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Entendemos como **sector productivo** el conjunto de empresas integradas en un **mismo grupo de la estructura de la CNAE 2009**, identificado mediante **código numérico de tres cifras**, pudiéndose aceptar otras conformaciones para un **sector productivo** cuando estuviese adecuadamente razonado.

Entendemos que **polígono industrial y área geográfica limitada** son conceptos análogos. Las **áreas geográficas limitadas** son asimilables a los polígonos industriales, y así, bajo aquel concepto caben los **parques empresariales, los polos industriales, las áreas portuarias, los aeropuertos**, etc.

Entendemos que existe **grupo de empresas** cuando una de ellas controla directa o indirectamente a las otras, o al menos ejerce una influencia dominante sobre las otras por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.

Las empresas obligadas a disponer de **SPP** sólo podrán formar parte de un **SPM** cuando todas las empresas mancomunadas, incluso ella, se integren en un mismo **grupo empresarial**, o desarrollen su actividad en el mismo **polígono industrial o área geográfica limitada**.

4. EL ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SPM

El acuerdo de constitución del SPM determinará si tiene **personalidad jurídica** o no.

El acuerdo de constitución del SPM recogerá toda la información sobre la **participación de las empresas** (si aportan trabajadores y/o instalaciones, equipos, recursos económicos...), sobre la **organización** y sobre la **estructura** del SPM, tanto en su desarrollo ordinario como en su gestión y en la toma de decisiones.

El acuerdo de constitución del SPM debe contemplar la **relación de todas las empresas participantes**, y así, cualquier variación de esta relación implicará un nuevo acuerdo de constitución en la medida que ese cambio supone que el servicio en cuestión tendrá que reputarse como nuevo y adaptarse a su nueva dimensión (empresas participantes, dotación de recursos humanos, dotación económica, centros de trabajo que debe atender, número y localización de los trabajadores, etc.).

Un SPM tiene **limitado su ámbito de actuación preventiva a las empresas constituyentes**.

Dado que todo Servicio de Prevención ha de garantizar la **operatividad y eficacia** de los sistemas de prevención de las empresas que lo constituyen, el acuerdo de constitución ha de hacer constar expresamente, las **condiciones mínimas** en que tal SPM debe desarrollarse.

En la constitución del SPM, y posteriormente en el control de su actividad, adquiere la mayor transcendencia el papel de los **representantes de los trabajadores**.

De conformidad con el [artículo 39.1.a\) de la Ley 31/95](#), de Prevención de Riesgos Laborales, las condiciones en que el SPM ha de desarrollarse deberán debatirse en el seno de cada uno de los **Comités de Seguridad y Salud** de las empresas afectadas, y en su caso, acordarse.

El **acuerdo de constitución** de un SPM debe tener **forma escrita** y recoger:

1. **Carácter jurídico** del SPM (con personalidad jurídica propia o carente de ella) y **órganos de gobierno**.
2. Especificación de la **base legal para constituirse como SPM** (mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, mismo sector productivo o grupo empresarial, mismo polígono industrial o área geográfica).
3. Dirección de las **instalaciones principales del SPM**. Si el SPM tiene personalidad jurídica, lugar de la razón social, y si carece de personalidad jurídica, lugar del acuerdo o Acta de Constitución.
4. Consulta de los **representantes legales de los trabajadores** de todas y cada una de las empresas que constituyen el **SPM** o declaración de acuerdo de constitución de SPM en negociación colectiva. Si no existiese representación de los trabajadores, no se realizará consulta sustitutoria y se dejará constancia de esta carencia.
5. Si la constitución del SPM no deriva de negociación colectiva, acreditación de la **decisión de las empresas afectadas** de constituir el SPM.
6. **Especialidades asumidas** y soluciones adoptadas, en su caso, para la restante (asunción mínima: tres especialidades).
7. **Identificación de cada una de la empresas** que han decidido constituir el SPM:

- Razón social
- NIF/CIF
- Cuenta Principal de cotización a la seguridad social (CCC)
- Domicilio: calle o plaza y número, municipio y código postal, provincia
- Teléfono
- Fax
- Correo electrónico
- Actividad económica principal (CNAE 2009 a tres dígitos)
- Centros de trabajo
 - domicilio
 - plantilla
 - CCC

8. Datos del SPM o condiciones de desarrollo de la actividad preventiva:

- Estructura y organigrama.
- Especialidades o disciplinas asumidas (mínimo: tres especialidades)
- Recursos humanos y sus capacidades profesionales
- Recursos materiales:
 - instalaciones
 - equipos
- Grado de participación de cada empresa:
 - aportación de recursos humanos
 - aportación de recursos materiales
 - participación económica
 - participación en la toma de decisiones.

- otros

Actividades preventivas a realizar en cada empresa o centro de trabajo.

Acreditación de la presentación y debate de las condiciones de desarrollo del SPM en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas. Acuerdo en su caso.

9. Compromiso de **actuación exclusiva en el ámbito de las empresas mancomunadas**.

En el supuesto de **novación en las condiciones de constitución del SPM**, es decir ante modificación en el grupo de empresas mancomunadas en el SPM o en las actividades asumidas en su seno por cada una de ellas, se procederá a:

1. Formalización del acuerdo de modificación.
2. Consulta previa a los representantes de los trabajadores de todas y cada una de las empresas del SPM.
3. Reorganización de las condiciones de desarrollo de la actividad preventiva.

5. MEMORIA ANUAL DE LOS SPM

Todo SPM elaborará su **memoria anual** en la forma y con los contenidos y datos que se especifican en el [anexo IV de la Orden TIN/2504/2010](#).

Constará de **dos partes**: una parte, **A**, que recogerá la actuación global del SPM, y otra, **B**, con las actividades realizadas en cada una de las empresas constituyentes del SPM.

De conformidad con el [artículo 39.2.d\) de la Ley 31/95](#), de Prevención de Riesgos Laborales, cada uno de los **Comités de Seguridad y Salud** deberá conocer e informar la **programación anual de actividades** del SPM, así como su **memoria anual**.

La memoria anual de todo SPM debe estar a disposición de las **autoridades laboral y sanitaria** del territorio donde radiquen sus instalaciones principales, antes del día 1 de abril del año siguiente.

6. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL

La constitución de un SPM decidida en el marco de la negociación colectiva no requiere que sea notificada a la autoridad laboral.

La constitución de un SPM no decidida en el marco de la negociación colectiva debe ser comunicada con carácter previo a la autoridad laboral. La autoridad laboral no autoriza la constitución del SPM, pero puede formular requerimientos sobre su adecuada constitución y dotación de recursos humanos y materiales.

El SPM opera sin necesidad de autorización administrativa, a diferencia de lo que ocurre en el SPA. Ello no significa que su actividad carezca de **control externo**. La organización preventiva de las empresas está sujeta, como en todas las modalidades, al control por la autoridad laboral y a la acción de la inspección de trabajo y seguridad social.

La autoridad laboral debe tener a su disposición el **acuerdo de constitución del SPM**.

7. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD SANITARIA

El SPM opera sin necesidad de autorización administrativa, ni de la autoridad laboral ni de la autoridad sanitaria.

Ahora bien, si el SPM asume la gestión de la disciplina sanitaria, si asume la gestión de la medicina del trabajo, se encuentra sometido al control de la autoridad sanitaria, y así lo establece el [artículo 11 del Real Decreto 843/2011](#), quien verificará, con la periodicidad y los procedimientos de inspección y control que estime oportunos, el cumplimiento de las obligaciones sanitarias regladas, comprobando la calidad, suficiencia y adecuación de la actividad sanitaria.

Además, corresponde a las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas **autorizar** la instalación, el funcionamiento, la modificación y, en su caso, el cierre de todos los centros, servicios y establecimientos sanitarios ubicados en su ámbito territorial, pues así lo dispone el [artículo 3.1 del Real Decreto 1277/2003](#), de 10 de octubre, que establece las bases generales sobre **autorización** de centros, servicios y establecimientos sanitarios.

Las instalaciones y centros sanitarios de los SPM deben ser objeto de aprobación para realizar vigilancia de la salud de los trabajadores cumpliendo lo establecido principalmente en el [Real Decreto 843/2011](#) y **registro** como centro sanitario, conforme al [Real Decreto 1277/2003](#) y al [Decreto 176/2004 del Consell de la Generalitat](#) de Registro Autonómico de Centros, Servicios y Establecimientos Sanitarios de la Comunidad Valenciana, por la Administración Sanitaria.

Las instalaciones y funcionamiento de cualquier centro, servicio o establecimiento sanitario en el ámbito territorial de una comunidad autónoma debe ser necesariamente **autorizado** por la autoridad sanitaria competente en ese ámbito.

8. RECURSOS HUMANOS DE LOS SPM

Los SPM deben contar, **al menos, con tres especialidades** y deben disponer de **recursos humanos equivalentes** a los exigidos a los **SPA**. Los recursos humanos de los que dispone el SPM constituyen su plantilla.

El SPM y los recursos de su plantilla constituyen una relación laboral directa o mediando las empresas mancomunadas, y consecuentemente no son aceptables los contratos de prestación de servicios ni aquellos otros que constituyen una relación mercantil en la contratación de tales recursos.

Ante las **especialidades técnicas** que son cubiertas por el SPM (Seguridad en el Trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada), atendiendo a los criterios establecidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio, debemos contemplar dos estadios diferenciados:

- a) Que el SPM esté constituido por empresas cuya única relación existente entre ellas es la de pertenecer a un mismo sector de actividad o encontrarse dentro de un área geográfica determinada. En este supuesto, el SPM presta servicios a empresas de actividades diferentes, sin relación de gestión entre ellas y por tanto, el término "equivalente" utilizado para establecer los recursos humanos de que deben disponer, debería interpretarse como "iguales" a los exigidos a los SPA.

Los criterios para dimensionar los recursos humanos de un SPM deberían establecerse teniendo en cuenta el número de trabajadores a los que se da cobertura, la peligrosidad de las actividades de las empresas, en función de la tasa promedio de primas para la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales de las empresas que constituyen el SPM, la concentración de trabajadores en centros de trabajo y la dispersión geográfica de las empresas, tal y como se hace a la hora de establecer los recursos mínimos de los SPA en el [Anexo I de la Orden TIN/2504/2010](#), de 20 de septiembre.

En este caso, se debe mantener la exigencia que se hace a los SPA de contar con un técnico por especialidad, lo que es acorde con el criterio de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- b) Que el SPM esté constituido por empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial. En este supuesto pueden existir directrices o criterios de gestión comunes, y se permite cierta flexibilidad en la exigencia de dotación total de medios de los SPM de grupo empresarial y en cuanto a la posibilidad de que un técnico ejerza más de una especialidad. El número total de técnicos se dimensionará en función de los criterios que establece el [artículo 2.2 de la Orden TIN/2504/2010](#), de 20 de septiembre, adoptando como referencia los recursos determinados por el [Anexo I de la Orden TIN/2504/2010](#), de 20 de septiembre.

Si una de las disciplinas asumidas por el SPM es la **Medicina del trabajo**, tendrá que disponer, al menos, de un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, y de un D.U.E. de empresa. Para constituir el servicio sanitario de un SPM, siempre que no se supere la previsión de dos mil trabajadores, podrán aceptarse horarios de dedicación del servicio sanitario inferiores a la jornada completa, en función del número de trabajadores y de los riesgos de las empresas, estableciendo como mínimo la mitad de la jornada laboral. Toda propuesta de horario de dedicación del servicio médico inferior a lo establecido en los [anexos I y II del Real Decreto 843/2011](#) deberá estar adecuadamente justificada.

El SPM debe contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar en las empresas que lo constituyen.

9. INSTALACIONES Y EQUIPOS DE LOS SPM

Los **SPM** deben contar con recursos materiales análogos a los exigidos a los **Servicios de Prevención Ajenos** (SPA), con adecuación a las actividades de las empresas mancomunadas.

Cuando las evaluaciones de los riesgos laborales de las empresas mancomunadas justifiquen que determinados recursos materiales resultan innecesarios, estos podrán ser excluidos de ser exigidos al SPM

Los recursos materiales, instalaciones o equipos, podrán ser **propios o concertados, admitiendo que pueda disponer de ellos mediante arrendamiento, leasing o negocio similar.**

10. CONTRATACIÓN CON PROFESIONALES Y ENTIDADES DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Los SPM pueden contratar con profesionales o entidades aquellas **actividades** que requieran **conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.**

Se consideran actividades que requieren conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, entre otras, las actividades de laboratorios como los clínicos microbiológicos y de higiene industrial.

11. ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON SPA PARA ACTIVIDADES SANITARIAS

Cuando el SPM tenga asumida la especialidad de medicina del trabajo y por motivos de disposición geográfica o lejanía de alguno de los centros de trabajo de las empresas constituyentes del SPM resulte necesario, se podrán concertar las **actividades sanitarias** con un SPA acreditado, respetando los artículos [6, 7 y 8 del Real Decreto 843/2011](#), de 17 de julio.

12. AUDITORÍA

Las **empresas** que constituyen el SPM deben someter su sistema de prevención de riesgos laborales a una **auditoria externa**, que deberá pronunciarse sobre la operatividad y eficacia del sistema de prevención de cada una de las empresas asociadas.

Se **exime de obligación de auditoria** a las empresas que cumplan simultáneamente, los requisitos siguientes:

- a) tener 50 o menos trabajadores,
- b) actividades no incluidas en el [Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención](#),
- c) desarrollar la prevención con recursos propio,
- d) sistema preventivo evidentemente eficaz,
- e) actividades preventivas no complejas,
- f) presentación del [Anexo II del Reglamento de los Servicios de Prevención](#).

La autoridad laboral, ante un siniestro en una de estas empresas que cause baja al trabajador, adoptará las medidas convenientes para verificar la oportunidad del mantenimiento de la no exigencia de auditoria del sistema de prevención a la empresa afectada.

El **ejercicio de la obligación de auditoria** del sistema de prevención de riesgos laborales de las empresas se regula por:

- ◆ **auditoria inicial:** la auditoria inicial tendrá lugar en los doce meses siguientes a la planificación de la actividad preventiva.
- ◆ **auditorias no iniciales o sucesivas:**

Periodo de Repetición de la Auditoria del S.P. (artículo 30.4 del Reglamento de Servicios de Prevención)		Organización Preventiva acordada con la representación especializada de los trabajadores	
		NO	SÍ
Actividades Anexo I	NO	4 años	6 años
	SÍ	2 años	4 años

- ◆ **Auditoria por requerimiento:** la auditoria deberá repetirse cuando lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

13. CARÁCTER DE ESTE DOCUMENTO

Este documento recoge los criterios expuestos de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social y de la Dirección del INVASSAT de la Generalitat que se emiten a título meramente informativo y no vinculante, pues esta Administración carece de competencias para realizar interpretaciones de tal carácter en materia laboral, que en régimen administrativo corresponde a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social conforme a lo previsto en el [artículo 3.1.º del Real Decreto 343/2012](#), de 10 de febrero, y en el ámbito contencioso es de la competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales del orden social.

Valencia, a 3 de febrero de 2014.