



GESTIÓN

EJE GENERAL 2  
Cultura preventiva

# Criterios de actuación. Servicios de Prevención Mancomunados



## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### **Consejera de Economía, Hacienda y Empleo**

Rocío Albert López-Ibor

### **Viceconsejero de Economía y Empleo**

Daniel Rodríguez Asensio

### **Directora general de Trabajo y gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Silvia Marina Parra Rudilla

## Elaboración

### **Dirección**

Silvia Marina Parra Rudilla, directora general de Trabajo y gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

### **Autoría**

Marcos Delgado Provencio  
Dolores Fierro González  
José Antonio Fernández López  
Fátima Ramírez Lería

### **Edita:**

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid  
Tel.: 900 713 123  
irsst.publicaciones@madrid.org www.comunidad.madrid

### **Maquetación:**

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid  
© Comunidad de Madrid, 2025  
1.ª Edición: 2025

Publicación en línea en formato PDF Realizado en España – Made in Spain



**Biblioteca  
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>7</b>
Introducción.....	7
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>9</b>
Condiciones de constitución.....	9
2.1. Las bases jurídicas de constitución del SPM .....	11
2.2. El nexo de unión entre las empresas .....	13
2.3. La consulta y participación .....	19
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>22</b>
Condiciones de desarrollo o funcionamiento del SPM.....	22
3.1. Consideración y actividades del SPM .....	24
3.2. Recursos humanos .....	25
3.3. Recursos Materiales .....	29
3.4. Actividades preventivas .....	31
3.5. Grado y forma de participación .....	34
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>37</b>
Instalaciones principales del SPM.....	37
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>40</b>
Acuerdo de constitución.....	40
5.1. Comunicación .....	41
5.2. Contenido .....	44

<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>47</b>
Auditorías.....	47
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>51</b>
Memoria anual.....	51
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>55</b>
Intervención de la autoridad sanitaria.....	55

# Presentación



## PRESENTACIÓN

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se puede llevar a cabo a través de diferentes modalidades, entre ellas se encuentran aquellas que emplean recursos propios que son consideradas las formas prioritarias.

Esta prioridad queda reflejada en la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco) en su artículo 7, y a su vez en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), mencionando en primer lugar la designación de uno o varios trabajadores de la empresa, para la realización de las actividades de prevención.

Por su parte, los sucesivos planes directores de la Comunidad de Madrid y los planes estratégicos nacionales y supranacionales en materia de seguridad y salud laboral han planteado, también, la importancia de gestionar la prevención con recursos propios.

En la actualidad, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), a través del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, plantea la estrategia a seguir durante los años 2021 a 2024 y promueve en el primero de sus ejes directores la integración y liderazgo de la prevención de riesgos laborales orientada hacia un futuro del trabajo seguro y saludable, incluyendo el objetivo específico de proporcionar información y difusión de las características que deben cumplir los Servicios de Prevención Mancomunados.

Así mismo, el IRSST, de acuerdo a las funciones que tiene atribuidas, lleva a cabo tanto asesoramiento en materia preventiva, mediante la resolución de consultas y visitas, como la tramitación de las comunicaciones a la autoridad laboral de la Comunidad de Madrid, de las actas o acuerdos de constitución de los Servicios de Prevención Mancomunados. El volumen de dudas, consultas e inadecuaciones de las actas comunicadas ha dado lugar a la realización de campañas de asesoramiento y publicaciones preventivas, entre las que se encuentra la presente. Con la actual reedición de esta publicación se pretende, a la vista de las consultas recibidas y de la experiencia acumulada, completar y puntualizar o aclarar los aspectos que se han mostrado no suficientemente tratados, exponiendo el criterio no vinculante adoptado por el IRSST.



CAPÍTULO 1

# Introducción



## INTRODUCCIÓN

**P**reviamente a abordar el contenido fundamental de la publicación, cabe puntualizar tres cuestiones fundamentales, que, en opinión de los autores de la presente publicación, condicionan el resto del documento. Nos referimos a ¿qué es un Servicio de Prevención Mancomunado?, ¿qué es una mancomunidad? y ¿qué es tener personalidad jurídica propia?

Respecto al concepto de Servicios de Prevención Mancomunados (SPM), se trata de una modalidad específica de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas 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 tienen a su vez la consideración de Servicios de Prevención Propios (SPP) de las empresas que los constituyen.

Por otro lado, y en relación al concepto de mancomunidad, los vocablos mancomunar, agrupar y asociar incluyen la idea de unir y juntar, por lo tanto, la Mancomunidad, la Agrupación y la Asociación significan e implican la unión o reunión de entidades, personas, fuerzas, caudales o cosas para algún fin.

Por tanto, los SPM serán asociaciones o agrupaciones de una serie de empresas, constituidas con la finalidad de desarrollar la actividad preventiva en cada una de ellas mediante una misma modalidad de organización de la prevención.

Por último, en relación al concepto de personalidad jurídica propia<sup>1</sup> de los SPM, de acuerdo al artículo 21.3 del RSP, podrán tener personalidad jurídica diferenciada o no.

Entendemos que el SPM tiene personalidad jurídica propia cuando queda constituido como una empresa, cooperativa o asociación, con su propia personalidad jurídica diferenciada del resto de empresas constituyentes, y que tiene por objeto o finalidad la prestación del servicio de asesoría y asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales a todas las empresas mancomunadas y en exclusividad para éstas, constituyéndose como la modalidad de organización de la prevención de dichas empresas.

Por otra parte, no tendrán personalidad jurídica propia los SPM integrados en la organización de las propias empresas mancomunadas, o en caso de que sean constituidos como comunidades de bienes o sociedades civiles privadas sin personalidad jurídica.

Una vez tratados estas cuestiones previas, el documento se ha estructurado en diferentes apartados en los que se tratarán secuencialmente las condiciones de constitución y de funcionamiento de los SPM.

---

<sup>1</sup> Personalidad jurídica. Se refiere a la identidad jurídica por la cual se reconoce a una persona, entidad, asociación o empresa, con capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena responsabilidad jurídica, frente a sí mismos y frente a terceros.



## CAPÍTULO 2

# Condiciones de constitución

- 2.1. Las bases jurídicas de constitución del SPM
- 2.2. El nexo de unión entre las empresas
- 2.3. La consulta y participación

## CONDICIONES DE CONSTITUCIÓN

Centrados en la constitución de un SPM en primer lugar cabe preguntarse ¿qué aspectos o condiciones básicas debo cumplir para poder constituir un SPM?

Entre estas, a criterio del IRSST, debemos centrarnos en tres condiciones que se desarrollarán en los siguientes apartados. Estas son:

- La base jurídica<sup>2</sup> para la constitución del SPM.
- El nexo de unión que debe existir entre la totalidad de las empresas que se mancomunan.
- El cumplimiento de las obligaciones de las empresas constituyentes en materia de consulta y participación de los trabajadores.

El cumplimiento de los requisitos reglamentarios en estos tres aspectos asegurará lo que podemos denominar como “capacidad de acceso a la constitución del SPM”, para poder constituir el SPM conforme a la normativa.

En segundo lugar, una vez asegurada la capacidad de acceso a la constitución, debemos plantearnos en qué condiciones debe desarrollarse el SPM y cuáles son éstas. Podemos entender el concepto de condiciones de desarrollo como aquellas que determinan sus normas de organización y de funcionamiento.

Entre estos aspectos se tratarán tanto las actividades asumidas por estos SPM y los recursos humanos y materiales, como la forma y grado de participación de las empresas constituyentes. Estas condiciones en que debe desarrollarse el SPM serán tratadas en el apartado 3 de la presente publicación.



2 El concepto de base jurídica se refiere a los motivos o justificaciones legales que legitiman dicha constitución.

## **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas 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 en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan 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.

## **2.1. Las bases jurídicas de constitución del SPM**

### **Criterios operativos**

La primera cuestión que debemos abordar al plantear la posibilidad de constituir un SPM es determinar si existe una base jurídica prevista en la normativa que posibilite dicha constitución. De acuerdo con la redacción del artículo 21.1 del RSP, estas bases jurídicas son:

- A través de la negociación colectiva, debiendo constatarse que el convenio colectivo<sup>3</sup> aplicable prevea la constitución del SPM, ya sea este un convenio de ámbito estatal o nacional, convenios colectivos sectoriales, o convenios de empresa o de grupo de empresas.

3 El convenio colectivo es el acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores resultante de la negociación colectiva.



- Por acuerdo entre las empresas, que cumpla lo establecido en el artículo 83 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores<sup>4</sup>, debiendo en este caso estar prevista la constitución del SPM en dicho acuerdo.
- Por decisión de las empresas constituyentes, debiendo en este caso adoptarse la decisión mediante acuerdo de constitución del SPM por las personas con capacidad de obrar en representación de cada una de estas empresas.

Respecto a lo anterior cabe indicar que haber realizado la preceptiva consulta no significa que la constitución del SPM se haya producido en el marco de la negociación colectiva ni que exista un acuerdo de empresa del tipo al que se refiere la normativa.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta las limitaciones establecidas reglamentariamente para las empresas que pretendan mancomunarse, en función del nexo de unión existente entre ellas, aspecto que se trata en el siguiente apartado. Tal y como recoge el artículo 21.1 del RSP, si una empresa tiene obligación de constituir un SPP no podrá formar parte de un SPM constituido para empresas de un determinado sector. Sin embargo, la norma sí lo permite para empresas del mismo grupo empresarial y no se pronuncia en relación con otras tipologías.

En ausencia de una prohibición expresa establecida en la normativa, en contraposición con la establecida para constitución por pertenecer a un sector, se considera que sería posible la constitución en SPM con otros nexos de unión.

También nos podemos plantear la forma en que la base jurídica de constitución debe quedar contemplada en el acta o acuerdo de constitución:

- En el caso de acordarse la constitución a través de la negociación colectiva, ya sea por convenio colectivo sectorial, convenio colectivo de grupo de empresas o de cada una de las empresas constituyentes, deberá quedar constancia de la referencia del convenio o los convenios en los que esta constitución fue acordada.
- Si la constitución se fundamenta en la existencia de los indicados acuerdos de empresa, establecidos conforme al artículo 83 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores, deberá quedar constancia de la referencia del acuerdo que permita la consulta de éste en caso necesario.
- Por último, si el SPM se constituye por una decisión de las empresas mancomunadas, el acta o acuerdo debe:
  - Reflejar que la constitución del SPM se realiza por decisión de cada una de las empresas mancomunadas.

---

4 Un acuerdo de empresa debe cumplir los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (capacidad de representación, negociación, formalización, etc.)



- Indicar, para cada una de las empresas, la identidad de su representante y su capacidad de obrar en nombre de la empresa, para acordar la constitución del SPM.
- Dejar constancia objetiva, mediante firma, de cada uno de los representantes de las empresas.

**Recuerda:**

No debe confundirse la consulta a los trabajadores o el debate en el comité de seguridad y salud, en relación con la constitución del SPM, con la existencia de acuerdos de empresa o la constitución del SPM en el marco de la negociación colectiva.

## 2.2. El nexo de unión entre las empresas

### Criterios operativos

En cuanto al nexo que debe existir entre las empresas mancomunadas, la norma permite que se den varias condiciones de constitución, y a cada una de ellas le otorga una razón de ser y por lo tanto unos límites. Este nexo de unión debe encontrarse en alguna de las cuatro posibilidades establecidas en el RSP, a saber:

- a) que todas las empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial;
- b) que todas sean empresas pertenecientes a un mismo sector productivo;



- c) que todas las empresas pertenezcan a un mismo grupo empresarial;
- d) que todas las empresas desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

El conjunto de empresas que se pretendan mancomunar, a efectos de la realización de actividades preventivas mediante recursos propios, debe **cumplir un mismo nexo de unión** entre todas ellas. En otras palabras, no puede constituirse el SPM entre varias de las empresas, por un nexo, por ejemplo, por ser del mismo grupo empresarial, y por otro nexo diferente, por ejemplo, pertenecer al mismo sector productivo, para otras de las empresas mancomunadas.

Este criterio, alineado con el indicado por la Subdirección General de Ordenación Normativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en opinión del IRSST, pretende garantizar que no se desvirtúen los objetivos buscados en la constitución del SPM entre los que pueden estar, la cercanía del SPM a las empresas atendidas, proporcionar un servicio mejor adaptado a las actividades y riesgos de las empresas, optimizar los recursos necesarios, generar sinergias y favorecer la integración de la prevención.

En el acta o acuerdo de constitución debe quedar reflejado, de manera específica, cual es el nexo de unión existente entre la totalidad de las empresas y en virtud del cual éstas se mancomunan. Aunque entre las empresas que pretendan mancomunarse puedan existir varios nexos entre los arriba mencionados, por ejemplo, pertenecer al mismo sector productivo y a su vez desarrollar sus actividades en un mismo edificio, a la hora de constituir el SPM deben escoger sólo uno de ellos como razón para la constitución.

En cuanto a la redacción dada en el artículo 21.1 “entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial” no debe entenderse ésta como una única posibilidad. Es decir, una de las posibilidades es que la totalidad de las empresas que se pretendan mancomunar en un determinado SPM podrían pertenecer a un sector productivo. Siendo otra posibilidad que la totalidad de las empresas que se pretenden mancomunar pertenezcan a un mismo grupo empresarial. Se trata de dos nexos diferenciados y sin conexión entre ellos.

- Respecto al nexo de unión por proximidad, se plantean dos supuestos de proximidad espacial entre empresas que puedan constituir un SPM.
  - Por un lado, el establecido por la delimitación física del espacio que comparten las empresas (centro de trabajo, edificio, etc...). Se pretende que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio teniendo 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.
  - Por otro, para empresas que desarrollan actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, entendemos que el nexo es una proximidad física, entendida en términos de vecindad. A su vez, un área geográfica limitada, debería entenderse en los mismos términos que un polígono industrial, zona comercial,



parque empresarial, viveros de empresas, zonas aeroportuarias, etc. como estén definidos en sus respectivos ámbitos territoriales.

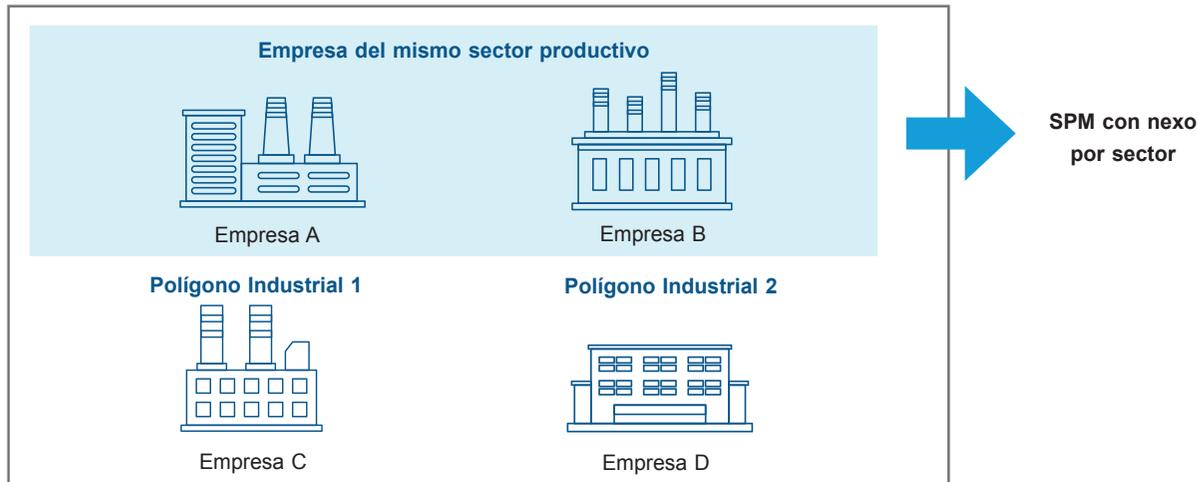
- Respecto al nexo de unión sectorial, para valorar la pertenencia al mismo sector productivo se atenderá, en una primera valoración, a la similitud de las tres primeras cifras de la CNAE de cada una de las empresas. No obstante, podrá ser analizado de acuerdo a cada caso individualizado la constitución de SPM con similitud de las dos primeras cifras de la CNAE de cada una de las empresas.
- Respecto al nexo de dirección, se plantea esta identidad para las empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, en el que una de ellas ejerce un poder de dirección o de control sobre las demás.
  - El concepto de grupo empresarial se entiende tal y como lo establece, por un lado, el artículo 42.1. del Código de Comercio: existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. Y, por otro lado, el artículo 78 de la Ley de Cooperativas: se entiende por grupo cooperativo, a los efectos de esta Ley, el conjunto formado por varias sociedades cooperativas, cualquiera que sea su clase, y la entidad cabeza de grupo que ejercita facultades o emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades.
  - Para valorar la pertenencia de las empresas constituyentes de un SPM a un grupo empresarial se atenderá a lo establecido en las cuentas anuales, escrituras y estatutos o registro en el caso de grupos de cooperativas.
  - Respecto a la posibilidad de mancomunar una Unión Temporal de Empresas (UTE), dentro de un SPM en el que las empresas mantienen el nexo de unión de grupo empresarial, el criterio del IRSST es:
    - Si en la UTE participan exclusivamente empresas de un mismo grupo empresarial, que sean constituyentes de un SPM con dicho nexo de unión, la UTE podría ser parte de la mancomunidad.
    - Si en la UTE participan una o varias empresas que se integran en la mancomunidad y otras que no lo son ni pertenecen al mismo grupo empresarial que las anteriores, la UTE podría ser parte de la mancomunidad siempre que una o varias empresas constituyentes del SPM ostenten o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control sobre la UTE. Es decir, las empresas constituyentes del SPM deberán disponer de al menos un 50% de la participación en la UTE y tener el control sobre el órgano de administración de la misma.

En las siguientes ilustraciones se exponen ejemplos de posibilidad de constitución de SPM según los nexos de unión entre las empresas:



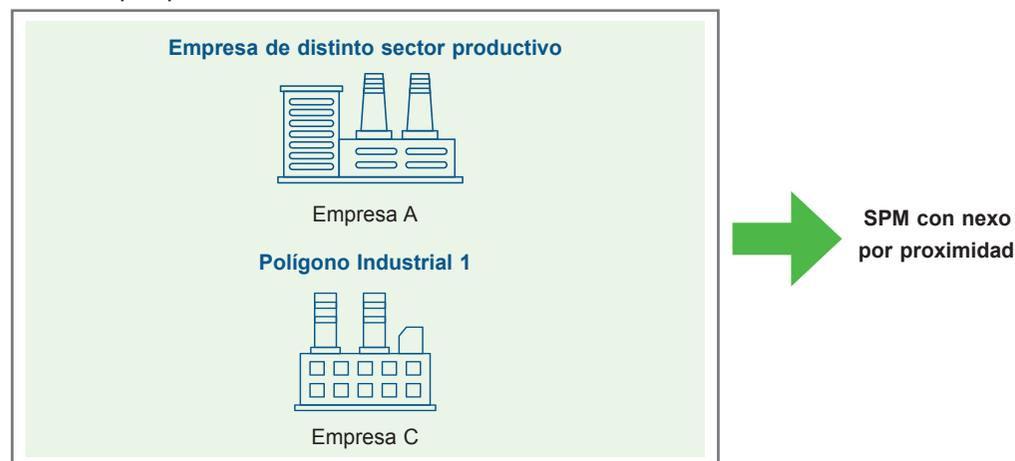
Ejemplo 1:

Las empresas A y B comparten el nexo de unión por pertenecer a un mismo sector productivo. Se encuentran ubicadas en diferentes Polígonos Industriales, no existiendo nexo por proximidad y no perteneciendo a un mismo grupo empresarial. Pueden constituir un SPM con nexo de unión sectorial, siempre que ninguna de ellas esté obligada a constituir un SPP.



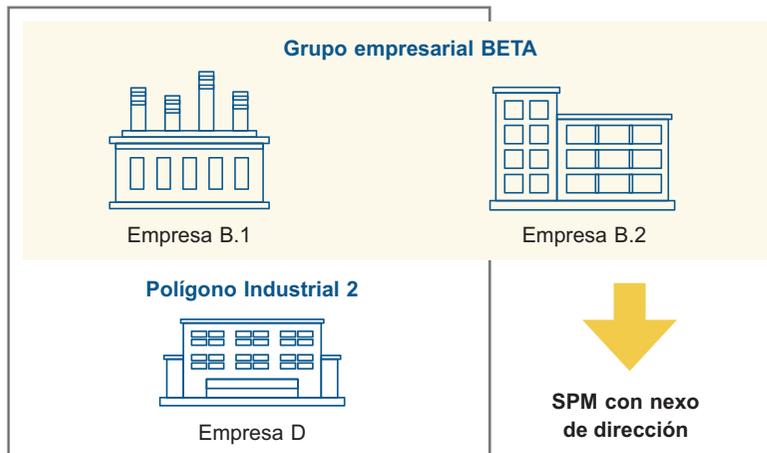
Ejemplo 2:

Las empresas A y C desarrollan sus actividades en el Polígono Industrial 1. No son del mismo sector productivo, ni pertenecen a un mismo grupo empresarial. Entre las empresas A y C se puede constituir un SPM con nexo de unión por proximidad.



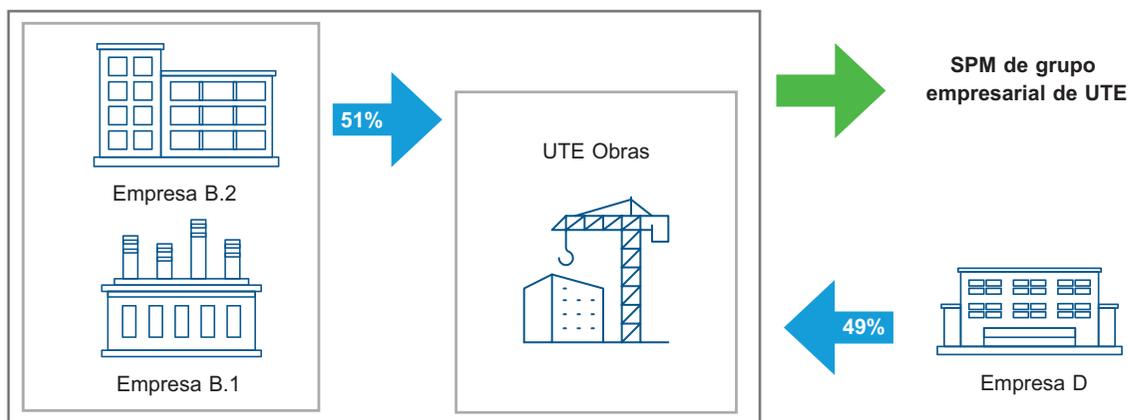
Ejemplo 3:

Las empresas B.1 y B.2, pertenecen al grupo empresarial BETA. Están ubicadas en diferentes localizaciones y desarrollan actividades encuadradas en distintos sectores productivos. Pueden constituir un SPM con nexo de dirección por pertenencia a un mismo grupo empresarial.



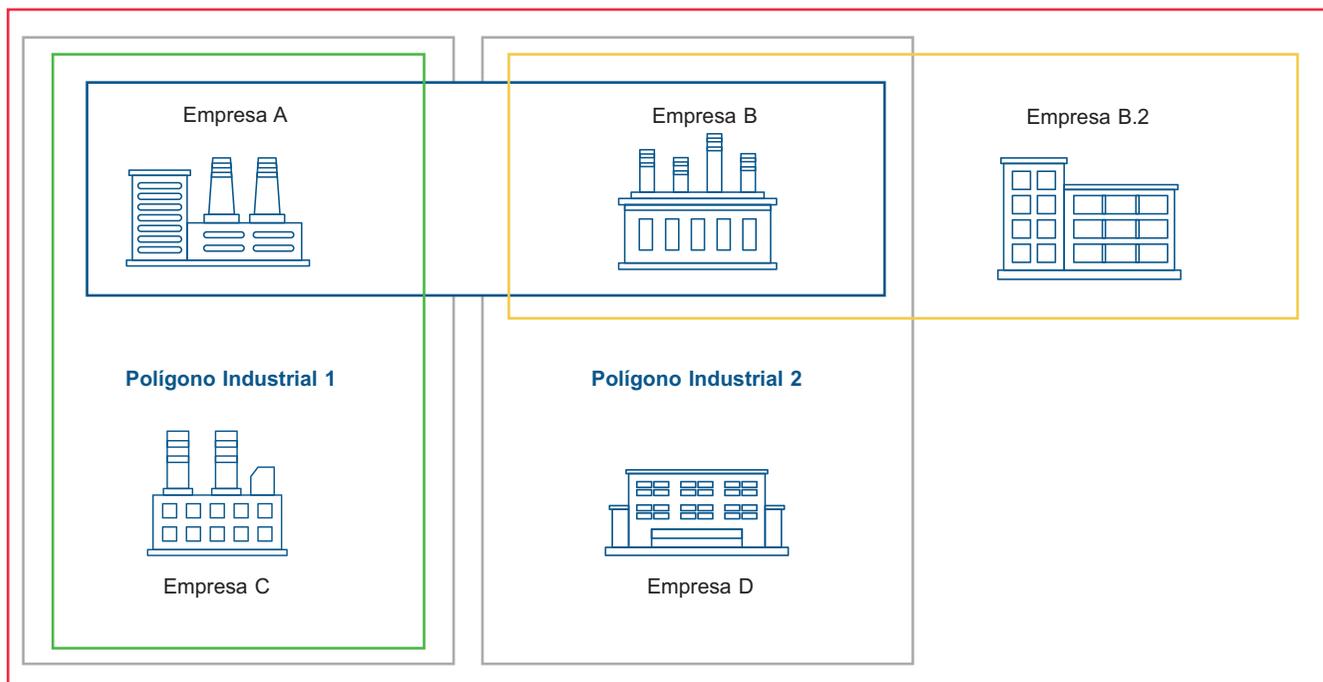
Ejemplo 4:

Las empresas del grupo BETA, B.1 y B.2, tienen constituido un SPM con nexo por grupo empresarial. La UTE Obras está participada por la empresa B.2 y por la empresa D, que no es del Grupo de empresas BETA. Siendo la participación de la empresa B.2 mayoritaria en la UTE, puede considerarse que la UTE pertenece al Grupo de empresas BETA, y por tanto UTE Obras puede mancomunarse en el SPM del grupo empresarial.



Ejemplo 5:

Dado el caso de distintos nexos de unión entre las empresas, A y C por proximidad, A y B.1 por sector, B.1 y B.2 por grupo empresarial, B.1 y D por proximidad, no es admisible la constitución de un único SPM entre todas ellas.



**Varias empresas con distintos nexos.  
SPM No posible**

## 2.3. La consulta y participación



### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

#### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados**

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse 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...

### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

#### **Artículo 33. Consulta de los trabajadores**

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: (...)

- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

### **Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas.

### **Criterios operativos**

La consulta debe realizarse en la totalidad de las empresas mancomunadas, cumpliendo en contenido, plazo y forma lo establecido en la normativa. En particular, el artículo 21.2 del RSP hace alusión a lo establecido en el artículo 33 de la LPRL, que contempla que los trabajadores sean consultados en las cuestiones relativas a la organización de la prevención en la empresa. En consecuencia, los empresarios de cada una de las empresas mancomunadas deberán consultar a sus trabajadores, sobre la constitución del SPM como modalidad de organización preventiva elegida para su empresa.

El contenido de la consulta debe incluir expresamente las condiciones mínimas en que el servicio de prevención debe desarrollarse. Estas condiciones mínimas serán tratadas en el siguiente apartado.

En cuanto al momento en que ha de realizarse la consulta, considerando lo establecido en el artículo 33.1 de la LPRL, debe hacerse previamente a la decisión de constituir el SPM, en todo caso antes de formalizarse el acta o acuerdo de constitución y con una antelación suficiente para que los trabajadores o sus representantes puedan plantear adecuadamente al empresario las consideraciones que estimen oportunas.

La determinación de a quién debe realizarse la consulta ha dado lugar a diferentes interpretaciones derivadas de lo indicado en el artículo 21.2. del RSP, acerca de si la consulta es preceptiva o no en empresas que carezcan de representación legal de los trabajadores. A criterio del IRSST, a tenor de lo previsto en el artículo 33 de la LPRL la consulta debe realizarse a:

- los representantes de los trabajadores en aquellas empresas que cuenten con estos.
- la totalidad de los trabajadores de la empresa, en el caso de que no existiese dicha representación.

Respecto a la forma en la que debe realizarse, en la normativa no se recoge de manera clara y específica como ha de efectuarse la consulta. A criterio del IRSST, ésta podrá ser realizada de acuerdo a los procedimientos de



consulta que cada empresa tenga establecidos y por cualquier medio que evidencie de manera objetiva el cumplimiento de la misma.

Adicionalmente, el artículo 21.2 del RSP, exige que sean debatidas las condiciones en las que el SPM deba desarrollarse, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud (CSS) de las empresas mancomunadas, conforme al artículo 39.1 a) de la LPRL. Si bien podría entenderse que decaería la obligación de debate relativo a las condiciones en las que el SPM deba desarrollarse cuando no exista este CSS por inexistencia de representación legal de los trabajadores. A criterio del IRSST y en aras al mejor cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores, para potenciar esta participación, se recomienda la realización de este debate con la totalidad de trabajadores.

Como evidencia del cumplimiento de las obligaciones aquí expuestas, entre otras, se podrían considerar las siguientes:

- La formalización del acta o acuerdo de constitución del SPM, en el que se deberá reflejar que se ha realizado la preceptiva consulta y debate en los comités de seguridad y salud de cada una de las empresas mancomunadas.
- Las actas o documentos en los que los Comités de Seguridad y Salud, de acuerdo a sus propias normas de funcionamiento, dejen constancia de haber debatido las condiciones de desarrollo del SPM.
- Registros, documentos u otros medios que permitan objetivar la consulta realizada como se ha indicado anteriormente.

### **Recuerda:**

En cumplimiento de los artículos 33 y 39 de LPRL, la consulta a los trabajadores y el debate en el comité de seguridad y salud, respectivamente, se ha de realizar en todas las empresas mancomunadas. En el caso particular de adhesiones de nuevas empresas a un SPM constituido previamente, debe realizarse en la totalidad de empresas mancomunadas, no únicamente en las nuevas empresas.

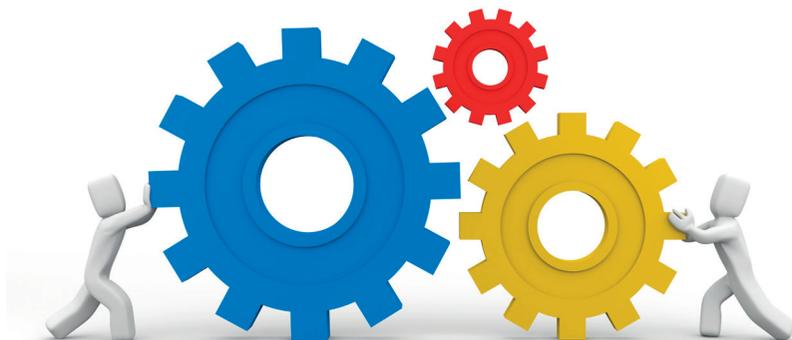


## CAPÍTULO 3

# Condiciones de desarrollo o funcionamiento del SPM

- 3.1. Consideración y actividades del SPM
- 3.2. Recursos humanos
- 3.3. Recursos Materiales
- 3.4. Actividades preventivas
- 3.5. Grado y forma de participación

## CONDICIONES DE DESARROLLO O FUNCIONAMIENTO DEL SPM



### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

#### **Artículo 31. Servicios de Prevención.**

2. Se entenderá como servicio de prevención 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 trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

#### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas (...)
4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

#### **Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.**

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

### 3.1. Consideración y actividades del SPM

#### Criterios operativos

El SPM, en su consideración como SPP de cada una de las empresas mancomunadas, debe constituir una unidad organizativa específica. En el caso de disponer de personalidad jurídica propia, ésta estará asegurada al ser el SPM una empresa, una cooperativa o una asociación, distinta de las empresas a las que preste servicio.

En caso de no disponer de personalidad jurídica propia, a criterio del IRSST, la constitución como unidad organizativa específica implica que deberá disponer de una estructura propia, con funciones y responsabilidades definidas, así como con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones, pudiendo depender o formar parte de una unidad organizativa de nivel superior en la mancomunidad o sus empresas.

El SPM debe limitar su actividad preventiva a las empresas participantes en la mancomunidad y su consideración como SPP de cada una de las empresas mancomunadas, implica que deberá limitar su actividad a la finalidad del mismo, es decir a la actividad preventiva.

A criterio del IRSST, en el acta o acuerdo de constitución debe quedar plasmado el compromiso de limitar la actividad del SPM a las empresas que se mancomunan, así como la limitación de realización de otras actividades distintas a las propias de la actividad preventiva.

Igualmente, a criterio del IRSST, en el acta o acuerdo de constitución debe documentarse apropiadamente la formación o estructura del SPM como unidad organizativa específica, por ejemplo, mediante un organigrama en el que se refleje su ubicación, dependencia jerárquica y/o funcional, o un documento de la descripción de dicha unidad dentro de la estructura empresarial y/o la mancomunidad.

#### Recuerda

El SPM no podrá realizar ninguna actividad preventiva para otra u otras empresas que no participen en la mancomunidad.

El SPM sólo podrá realizar actividades que estén encuadradas dentro sus funciones de asesoramiento y apoyo a la empresa en materia preventiva. Sus integrantes no podrán realizar actividades en otros ámbitos, como es el caso de las propias de otros sistemas de gestión, tales como medioambiente o calidad, recursos humanos o las actividades productivas o de servicio de las empresas.



## 3.2. Recursos humanos

### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

#### **Artículo 31. Servicios de Prevención.**

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:
- a) Tamaño de la empresa.
  - b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
  - c) Distribución de riesgos en la empresa.

### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.**

#### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

3. Dichos 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. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales



## **Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre<sup>5</sup>, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997**

### **Artículo 2. Recursos materiales y humanos de los servicios de prevención mancomunados.**

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, los servicios de prevención mancomunados, excepto los señalados en el apartado siguiente, deberán contar con los recursos humanos mínimos equivalentes a los indicados en el artículo anterior, de manera que queden garantizadas la operatividad y eficacia del servicio. Los recursos materiales deberán determinarse tomando como referencia, en cada caso, los establecidos en el artículo anterior, pero adecuando el número mínimo de dichos medios a las actividades de las empresas.
2. Los recursos humanos mínimos con que deben contar los servicios de prevención mancomunados constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, se dimensionarán en función de sus necesidades teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los centros, el número de trabajadores cubiertos por el servicio, la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el tiempo de respuesta para los servicios y el grado de integración de la prevención en el sistema general de gestión de las empresas del grupo.

### **Criterios operativos**

La determinación cuantitativa de los recursos humanos mínimos que debe disponer un SPM ha sido un tema de gran controversia, tanto por las diferencias respecto a los recursos requeridos a los SPP, como por la falta de una definición expresa de las ratios aplicables, en el caso concreto de los SPM constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial. Las sucesivas modificaciones introducidas en el RSP y el desarrollo reglamentario de éste a través de la ORDEN TIN 2504/2010, derivadas de la ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012, pretenden mejorar el funcionamiento de los Servicios de prevención ajenos y mancomunados estableciendo entre otras medidas para evitar que la “*mancomunación*” se utilice como medio para minimizar los recursos preventivos exigibles.

A la vista de lo establecido en la normativa de aplicación, en lo relativo a los recursos humanos mínimos con que deben contar los SPM, apreciamos que se encuentran determinados en cascada:

---

<sup>5</sup> 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.



- En primer lugar, la LPRL establece de manera general que todos los servicios de prevención deberán tener recursos humanos suficientes y adecuados y expone las circunstancias a tener en consideración para su determinación.
- Mediante el RSP se puntualiza acerca de la suficiencia y adecuación recogida en la LPRL, estableciendo para los SPM el deber de contar con recursos humanos mínimos “equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos”
- Para, por último, mediante la Orden TIN2504/2010 se concreta en qué términos se dará la equivalencia a los recursos humanos requeridos a los servicios de prevención ajeno, con la excepción prevista para SPM constituidos entre empresas de un mismo grupo empresarial.

De acuerdo con lo anterior, las pautas generales que a criterio del IRRST se deben aplicar, indistintamente de los nexos que vinculen a las empresas del SPM, son las siguientes:

- Los criterios establecidos normativamente deben ser siempre considerados como recursos mínimos.
- Como regla general se aplicará lo estipulado en el artículo 21 del RSP, es decir, el SPM deberá disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos, con las salvedades apuntadas en el artículo 2 de la Orden TIN 2504/2010.
- Los recursos humanos mínimos del SPM deberán tener la formación, especialidad y capacitación suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar. En este sentido se considera que se deberá contar con al menos un técnico que disponga la capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior, establecida en el artículo 37 del RSP por cada una de las especialidades técnicas asumidas, con dedicación exclusiva al SPM. A criterio del IRSST debe entenderse que la dedicación exclusiva es a jornada completa.
- Asimismo, se ha de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI del RSP, de acuerdo con la situación individualizada de cada SPM (tamaño de las empresas y centros de trabajo atendidos, tipos de riesgos, dispersión geográfica, etc).
- Las especialidades preventivas que se lleven a cabo por los SPM se realizará con personal propio, es decir, que formen parte de la plantilla dentro de una relación laboral. No es posible la contratación mercantil de técnicos de prevención.
- En todo caso, en cumplimiento del precepto normativo sobre la garantía de “operatividad y eficacia del servicio”, los informes de auditoría del sistema de prevención de las empresas servirán de base para valorar si los recursos humanos dispuestos son adecuados para dar cumplimiento al objetivo perseguido que no es otro que disponer de un sistema de gestión de la prevención eficaz.





- Se tendrán en cuenta los requerimientos emitidos, en su caso, por la autoridad laboral sobre la adecuada dotación de medios humanos.

Particularizando la regla general, en función del tipo de SPM que se pretenda constituir, para asumir las tres especialidades o disciplinas preventivas técnicas previstas en el RSP, el SPM deberá disponer de los siguientes recursos humanos mínimos:

- Para un SPM constituido entre empresas con nexo por proximidad o por sector empresarial, tres técnicos de nivel superior, uno por cada especialidad técnica que asuma el SPM.

Se entiende que el SPM presta servicios a empresas 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.

El mínimo indicado de tres técnicos superiores deberá incrementarse, en caso necesario, de acuerdo a la situación individualizada de las empresas atendidas, aplicando los cálculos de ratios según el Anexo I de la Orden TIN 2504/2010.

- En el caso de un SPM con nexo de unión por pertenecer a un mismo grupo empresarial, dado que la Orden TIN 2504/2010 no concreta de manera explícita los recursos humanos mínimos necesarios, se aplicará de forma general lo previsto en el RSP, debiendo contar con un mínimo de tres técnicos de nivel superior, uno por cada especialidad técnica que asuma el SPM.

En casos excepcionales debidamente justificados a través de los informes de auditoría correspondientes, existe la posibilidad de que un técnico ejerza más de una especialidad, pudiendo aceptarse que el SPM disponga de:

- Dos técnicos de nivel superior, si alguna de las empresas realiza actividades incluidas en el Anexo I del RSP o si el promedio de las tarifas de las empresas atendidas por el SPM es superior a 1,65.
- Un solo técnico de nivel superior, en caso de que las actividades que se realicen sean de riesgo bajo, incluyendo entre estas las no contempladas en el Anexo I del RSP o aquellas cuya tarifa sea inferior o igual a 1,65.

A criterio del IRSST, esta excepción a la regla general sólo es aplicable siempre que se cumpla con las ratios de recursos humanos calculados de acuerdo al Anexo I de la Orden TIN/ 2504/2010.

Por último, en relación con los SPM que asuman la especialidad de Medicina del Trabajo, deben disponer de recursos humanos mínimos indicados en el RSP y la normativa específica de desarrollo, 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.

### 3.3. Recursos Materiales

#### Criterios operativos

Al igual que con los recursos humanos, tanto la LPRL, como el RSP y la Orden TIN/2504/2010 establecen requisitos relativos a disponibilidad de recursos materiales. Estos deben ser los necesarios, suficientes y adecuados para poder prestar a las empresas mancomunadas el asesoramiento y apoyo que precisen en las actividades preventivas, teniendo en cuenta los riesgos existentes y su distribución, así como el tamaño de las empresas atendidas.

En el caso de los SPM, la Orden TIN/2504/2010 no hace distinción, en función del nexo de unión entre las empresas mancomunadas, en cuanto a los recursos materiales que son necesarios para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades preventivas asumidas por el SPM.



Para todos los SPM estos recursos deben determinarse tomando como referencia los establecidos para los servicios de prevención ajenos, adecuando el número mínimo de dichos medios a las actividades de las empresas.

Entre los recursos materiales del SPM deben considerarse los siguientes:

- Las instalaciones, ya sean oficinas, instalaciones sanitarias o laboratorios, según los casos.
- La instrumentación necesaria, equipos de medición o toma de muestra, etc... en concreto los que figuran en el Anexo II de la Orden TIN/2504/2010.
- Las instalaciones básicas para la impartición de actividades formativas y divulgativas básicas.

A criterio del IRSST, una vez analizadas las actividades desarrolladas por la empresa mancomunadas, y a la luz de los resultados de las evaluaciones de riesgos, podría justificarse que algunos de los recursos materiales, en particular equipos de medición o muestreo, pudieran resultar innecesarios en el número establecido reglamentariamente.

Los recursos materiales podrán ser propios del SPM, o bien tenerlos a disposición mediante contrato de alquiler o similar, por ejemplo, cuando su utilización sea esporádica. A criterio del IRSST, el SPM debe disponer en propiedad de los equipos básicos a los que habitualmente deba recurrir en la práctica de sus actividades preventivas.

En todo caso se tendrán en cuenta los requerimientos emitidos, en su caso, por la autoridad laboral sobre la adecuada dotación de los medios materiales.

En cuanto a las instalaciones sanitarias necesarias en un SPM que asuma la especialidad de medicina del trabajo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 843/2011, tanto en dotación de medios como en la preceptiva autorización sanitaria de sus instalaciones.

### Recuerda

El SPM debe de garantizar que los recursos instrumentales utilizados en las evaluaciones, mediciones, pruebas etc... ofrezcan un adecuado nivel de confianza sobre su resultado, por lo que estarán sujetos a los procedimientos de calibración, verificación y/o mantenimiento que sean aplicables para lograr este fin.

El anexo II de la Orden TIN/2504/2010 define los sistemas de registro, procedimientos o sistemas que deben mantenerse en relación con los medios instrumentales.



### 3.4. Actividades preventivas

#### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

##### **Artículo 31. Servicios de prevención.**

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:
- 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 trabajadores 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 trabajadores, 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 trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

##### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

3. Dichos 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.

##### **Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.**

4. 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.





### Criterios operativos

El SPM deberá contar, asumir, con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Esto no limita que un SPM pueda asumir las cuatro especialidades preventivas.

En el caso de que un SPM cuente con cuatro especialidades, las empresas mancomunadas podrán recurrir al mismo como modalidad de organización preventiva para la totalidad de especialidades, cabiendo la posibilidad de que haya empresas que opten por recurrir al SPM solo para tres especialidades. Esta decisión debería adoptarse previo acuerdo de todas las empresas que constituyen el SPM.

En cada empresa, las actividades preventivas que no sean desarrolladas a través del SPM, dentro de las especialidades asumidas por este, en su condición de SPP de las empresas mancomunadas, deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

En el caso de actividades preventivas relativas a la disciplina no asumida por el SPM, la empresa podrá realizarlas mediante cualquiera de las modalidades de organización preventiva previstas en el artículo 10 del RSP, por ejemplo, a través de conciertos con SPA o por trabajadores designados que cuenten con la cualificación en materia preventiva necesaria para realizar dichas actividades.

En todo caso el SPM debe disponer de la capacidad y medios para desarrollar, en las especialidades preventivas asumidas, las funciones establecidas en el artículo 31.3 de la LPRL.

Se admite la posibilidad de que el SPM pueda subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades, cuando se trate de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, entre otras, las actividades de laboratorios como los clínicos, microbiológicos y de higiene industrial

Así mismo el SPM podrá subcontratar la realización de alguna de las actividades dentro de las especialidades asumidas, pero solo de forma excepcional y convenientemente justificada. A este respecto debemos recordar los criterios del IRSST aplicables a los servicios de prevención propios<sup>6</sup>, sobre esta posibilidad:

- En ningún caso se podrá contratar la realización de la totalidad de una de las funciones de las especialidades asumidas.
- Como regla general, no cabe admitir la concertación de actividades relacionadas con las especialidades asumidas por la empresa en su SPM con un SPA, salvo por causas excepcionales y debidamente justificadas, entendiéndose que sólo excepcionalmente podrá completarse, y en ningún caso sustituirse, la actividad del SPM por la de un SPA.
- En cualquier caso, debe evidenciarse que el SPM tiene realmente asumida la especialidad, de tal forma que no parezca que lo que se pretende es eludir el espíritu de la ley cuando prevé expresamente que las empresas cuenten con recursos propios (humanos y materiales) suficientes y adecuados.

El SPM también podrá recurrir a la contratación de otros profesionales para la realización de mediciones cuando no cuente con los recursos instrumentales necesarios, dado su utilización esporádica. No obstante, la responsabilidad de la gestión y decisiones quedará siempre en los integrantes del SPM. Es decir, la decisión sobre la estrategia de medición o muestreo, métodos y procedimiento utilizados y la valoración de los resultados, o evaluación de los riesgos en su caso, quedará dentro de la gestión y decisión del SPM.

Respecto a la realización de actividades dentro de la Vigilancia de la Salud deberá cumplirse con los criterios de la Autoridad Sanitaria de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 843/2011.

En el acta o acuerdo de constitución, a criterio del IRSST, como parte de las condiciones de desarrollo o funcionamiento deberán reflejarse:

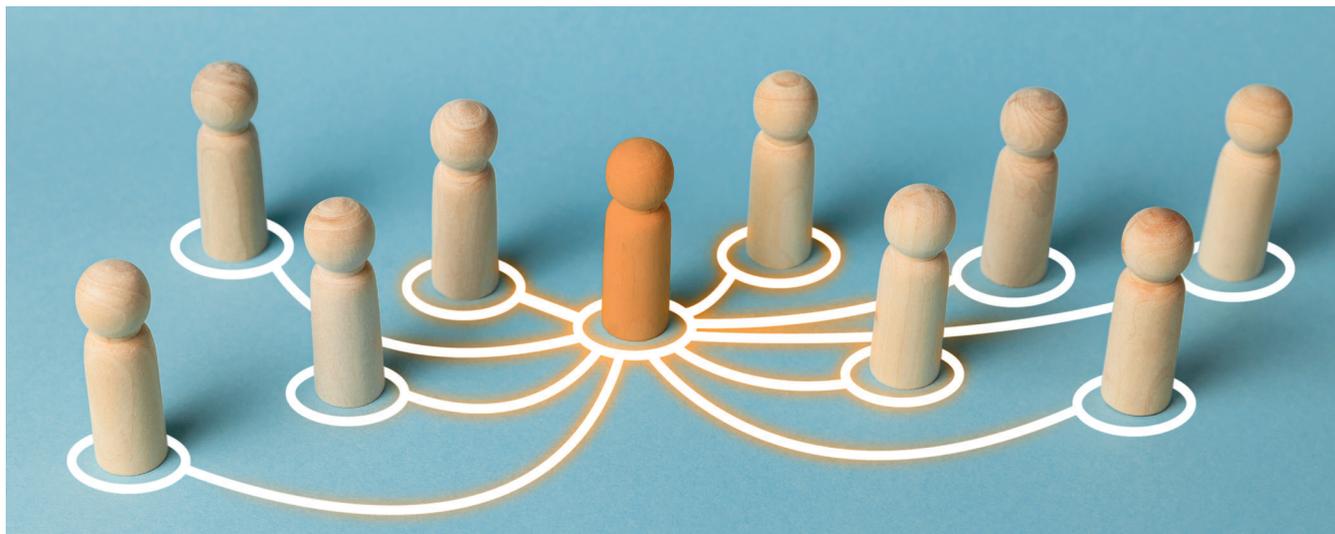
- Las especialidades preventivas asumidas por el SPM.
- Las funciones y actividades preventivas que desarrollará dentro de las especialidades asumidas.
- Aquellas actividades, dentro de las citadas especialidades, que se pretenden externalizar, y la justificación para hacerlo.

---

6 Véase publicación del IRSST, Preguntas Frecuentes (FAQ's) sobre Servicios de Prevención Propios (SPP)



- Si fuese el caso, para cada empresa, la especialidad preventiva que no sea asumida por el SPM y la modalidad de organización con la que se desarrollarán las funciones para la misma. Por ejemplo, para la especialidad de Medicina del trabajo, con indicación de los SPA concertados.



### 3.5. Grado y forma de participación

#### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

##### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.  
(...)
5. 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 al grado y forma de participación de las mismas.

**Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997**

**Artículo 7. Características de la memoria anual de los servicios de prevención mancomunados.**

La memoria anual prevista en el artículo 15.5 del Reglamento de los Servicios de Prevención, será elaborada por el servicio de prevención mancomunado en la forma y con los contenidos y datos que se especifican en el anexo IV.

**ANEXO IV**

**Parte A**

*Memoria de actividades del servicio de prevención mancomunado*

Memoria del servicio de prevención mancomunado:

Datos del servicio de prevención.

En este apartado se incluirán los datos del servicio de prevención mancomunado.

Datos de constitución: . . . . .

Número total de empresas constituyentes:

Grado y forma de participación de cada una de las empresas:

Número total de trabajadores cubiertos por el servicio de prevención mancomunado:

Origen de los medios humanos y materiales	Técnicos	Profesionales sanitarios	Medios materiales	Instalaciones
Empresa.				
Empresa.				



## Criterios operativos

En primer lugar, debemos aclarar que se entenderá por los conceptos de “Grado de participación” y “forma de participación”.

La normativa no establece qué se debe entender por grado de participación. A criterio del IRSST, por grado de participación debemos entender el porcentaje de participación de cada una de las empresas, en función del número de trabajadores de ésta respecto al total de trabajadores de todas las empresas atendidas por el SPM. No obstante, pueden plantearse otros factores para determinar el grado de participación, conforme a criterios que se adapten mejor al contexto de las empresas constituyentes, como puede ser nivel de los riesgos de las empresas o la aportación al capital social en el caso de SPM con personalidad jurídica propia.

Igualmente, la normativa no establece qué debemos entender por forma de participación. A criterio del IRSST el concepto de forma de participación incluirá, por un lado, aspectos que intuitivamente parecen evidentes tales como aportación de recursos humanos, materiales, instalaciones o aportación económica para su funcionamiento. Por otro lado, incluirá otros aspectos menos intuitivos como la participación en la gestión ordinaria y toma de decisiones.

El tratamiento de estos aspectos en la normativa ha dado lugar a un debate y diferentes interpretaciones: el artículo 21.2 del RSP establece que las condiciones de desarrollo del SPM deben constar en el acta o acuerdo; el artículo 21.5 del RSP establece que el grado y forma de participación estarán a disposición de la autoridad laboral; el anexo IV de la Orden TIN/2504/2010 establece que se debe incluir en la memoria anual tanto el grado de participación como parte de los aspectos de la forma de participación. A criterio del IRSST tanto el grado como la forma de participación se encuadran dentro de las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse, en consecuencia, deberán quedar reflejados en el acta o acuerdo de constitución.

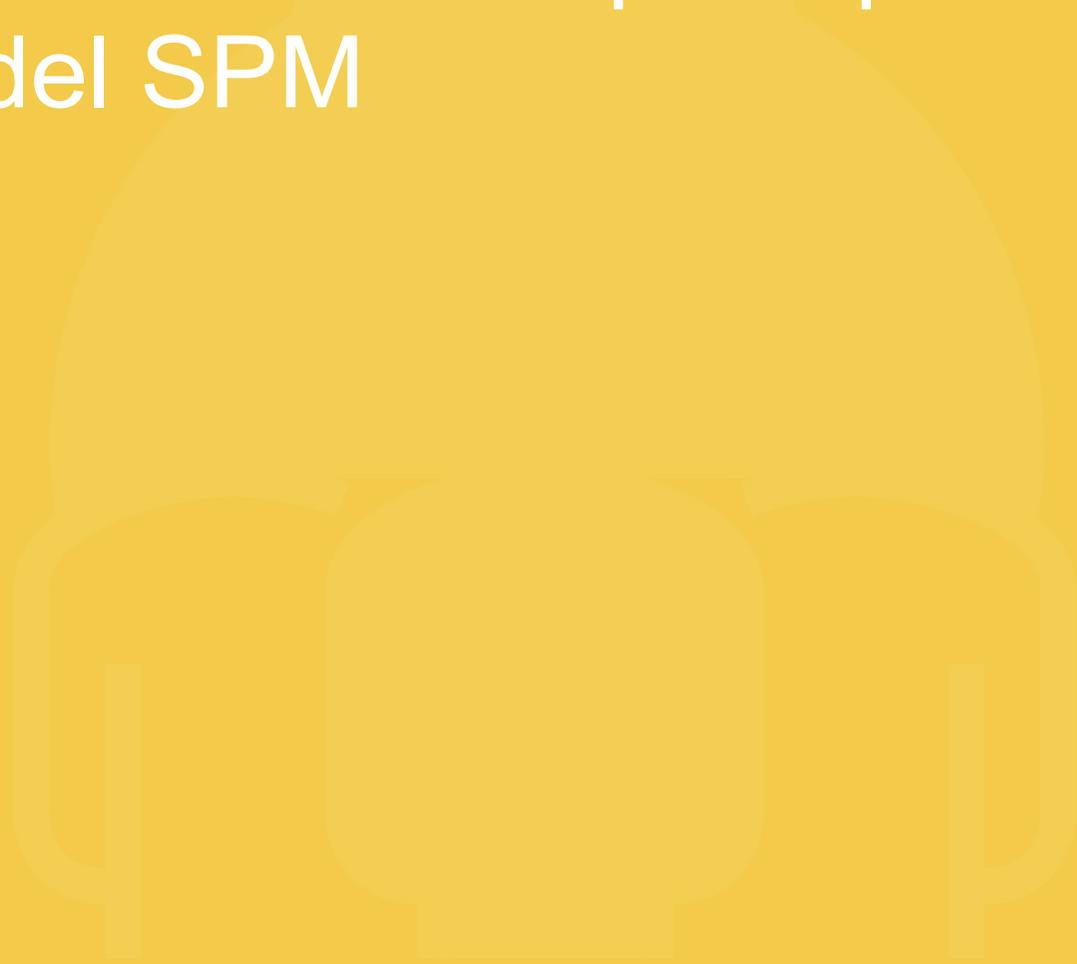
Para garantizar que estos aspectos queden convenientemente formalizados y documentados se recomienda que:

- Se refleje en documentos anexos al acta o acuerdo el grado de participación, de manera que se facilite su novación en caso necesario.
- Se reflejen en anexo al acta o acuerdo los recursos humanos, materiales e instalaciones aportados por cada una de las empresas
- Se disponga de un documento “Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Mancomunidad” en el que se reflejen, entre otros posibles, la forma de participación económica, la forma de organización para la gestión ordinaria y para la toma de decisiones. El acta o acuerdo de constitución deberá hacer referencia a la existencia de este documento que regula la organización y funcionamiento del SPM.



## CAPÍTULO 4

# Instalaciones principales del SPM



## INSTALACIONES PRINCIPALES DEL SPM

### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**

#### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado 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.

### **Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.**

#### **Artículo 7. Características de la memoria anual de los servicios de prevención mancomunados.**

La memoria se pondrá a disposición de la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales, resultando de aplicación en lo demás las previsiones contempladas en el artículo 6.

### **Criterios operativos**

El concepto de “Instalaciones Principales” es primordial para los SPM, a la hora de cumplir con sus obligaciones de comunicación a la Autoridad Laboral, y para las administraciones a la hora de determinar la Autoridad Laboral competente.

Aunque el concepto se recoge en el artículo 21.2 del RSP y en la Orden TIN/2504/2010, no se ha establecido la forma de determinar la localización de estas Instalaciones principales ni qué debe entenderse por éste concepto. Por otro lado, en ausencia de personalidad jurídica propia del SPM y dada la existencia de un conjunto de empresas que se mancomunan, con un domicilio social diferenciado, no es posible tomar como localización de las instalaciones principales, la correspondiente a la del domicilio social de la empresa, salvo que coincida para todas ellas, tal y como podría asumirse para un SPA o SPP.

A la vista de las citadas indefiniciones, y ante la necesidad de identificar las instalaciones principales, se pueden establecer los siguientes criterios:



- Respecto al concepto de instalación principal, debemos entender como aquella instalación desde la que el SPM desarrolla las actividades de gestión y organización de éste.
- En cuanto a la determinación de la localización de las instalaciones principales, las empresas mancomunadas deberán establecer mediante acuerdo entre ellas el lugar en que se ubicarán.
- Tomando como referencia lo establecido en la Orden TIN/2504/2010 para los SPA, se recomienda que se localicen en aquella ubicación donde se cuente con mayor número de trabajadores dedicados a actividades preventivas.

La localización concreta de las instalaciones principales del SPA debe quedar reflejada en documento de acta o acuerdo de constitución.

Si en el acta o acuerdo de constitución comunicado a la Autoridad Laboral no se indicase la ubicación de las instalaciones principales, a criterio de éste IRSST, éstas se determinarán de la siguiente forma:

- Cuando el SPM tenga personalidad jurídica propia, se tomarán como instalaciones principales las de su propio domicilio social.
- Cuando el SPM no disponga de personalidad jurídica propia, se tomará la instalación donde se disponga de mayor número de trabajadores dedicado a actividades preventivas.
- En el caso anterior, cuando no sea posible determinar las instalaciones donde se localiza el mayor número de trabajadores dedicados a actividades preventivas, se tomará el lugar, provincia, donde se firma el acuerdo de constitución.



## CAPÍTULO 5

# Acuerdo de constitución

5.1. Comunicación

5.2. Contenido



## ACUERDO DE CONSTITUCIÓN

### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.**

#### **Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.**

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

### **5.1. Comunicación**

#### **Criterios operativos**

El SPM opera sin necesidad de autorización administrativa, a diferencia de lo que se requiere a un SPA, que debe estar acreditado para desarrollar sus funciones y prestar servicios. Ello no significa que la actividad de los SPM 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. En el marco de la ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012 se estableció, la necesidad de comunicar el acuerdo de constitución, con carácter previo a la autoridad laboral, materializándose con la modificación del RSP en el año 2010 (Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo).

Sin embargo, esta comunicación no siempre es preceptiva, dependiendo de la base jurídica por la que el SPM haya sido constituido y de la fecha en la que se acordó dicha constitución:

- Si la constitución del SPM es acordada en el marco de la negociación colectiva no es necesario comunicarlo a la autoridad laboral.
- Si la constitución del SPM es mediante los acuerdos, acuerdos de empresas, a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores no es necesario comunicarlo a la autoridad laboral.



- Si la constitución del SPM se realiza por decisión de las empresas afectadas: es necesaria la comunicación con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales.
- Si la constitución del SPM se produjo antes del 24 de marzo de 2010, siempre que no se haya producido ningún tipo de modificación tras esa fecha, no es necesario comunicar el acuerdo a la autoridad laboral.

Un aspecto importante a tener en cuenta, cuando la comunicación es preceptiva, es que cualquier variación en las empresas constituyentes de un SPM, tanto adhesiones de nuevas empresas a la mancomunidad como la salida de empresas de la misma, implica legalmente, que se ha constituido una nueva mancomunidad y en consecuencia deberá existir un nuevo acuerdo de constitución.

Así mismo, la modificación del número de empresas afecta a las condiciones en las que debe desarrollarse el SPM (empresas participantes, dotación de recursos, centros de trabajo a atender, número de trabajadores...) que deberán cumplir los requisitos, condiciones vigentes, en las nuevas dimensiones del servicio.

Por tanto, se deben comunicar a la Autoridad Laboral todas las modificaciones que afecten a las empresas participantes, ya que el SPM se constituye por unas empresas determinadas y tiene limitado su ámbito de actuación preventiva a las empresas constituyentes. Se aceptarán como comunicación de la modificación, anexos al Acuerdo de Constitución del SPM, con el fin de facilitar y agilizar su comunicación.

La modificación en cuanto a empresas mancomunadas y sobre las condiciones de desarrollo del SPM, ha dado lugar a confusión que consideramos necesario aclarar:

- Las modificaciones que afecten a las empresas mancomunadas en cuanto a sus centros de trabajo, ya sea por cambios de ubicación, o por creación o desaparición de centros, así como las modificaciones en los recursos humanos o materiales del SPM, se considera que deberán ser comunicadas a la autoridad laboral de manera obligatoria, en tanto que pudieran afectar a las condiciones en las que debe desarrollarse el SPM, en definitiva, alteren el cumplimiento de los requisitos de aplicación al SPM.

Esta modificación no implica la constitución de un nuevo SPM a efectos legales. En cualquier caso, se recomienda la comunicación de cualquier variación sustancial en el número de trabajadores.

- La variación de las empresas mancomunadas, adhesiones y/o salidas, como ya se ha indicado anteriormente, debe ser considerada a efectos legales como la constitución de una nueva mancomunidad. No obstante, se aceptará la comunicación denominada novación o modificación del SPM.



En cualquier caso, esta comunicación deberá reflejar que se han cumplido los siguientes aspectos fundamentales:

- a) La empresa o empresas que se incluyen en la mancomunidad debe cumplir la base jurídica de constitución de la mancomunidad (por negociación colectiva, incluidos acuerdos de empresa, o la decisión voluntaria de la empresa o empresas).
- b) La empresa o empresas que se incluyen en la mancomunidad deben mantener el mismo nexo de unión con el resto de empresas mancomunadas existente en la mancomunidad original.
- c) Se ha consultado la inclusión de la empresa o empresas en el SPM a los trabajadores tanto en la empresa o empresas que se adhieren como en el resto de empresas que ya se encontraban mancomunadas (en la medida en que esta modificación puede afectar tanto a la constitución del SPM como a sus condiciones de desarrollo).
- d) Se ha debatido en los CSS de todas las empresas que conformarán el SPM las condiciones de desarrollo del SPM.

Con objeto de facilitar la comunicación, la Comunidad de Madrid ha implantado un formulario específico<sup>7</sup> para la comunicación de la constitución, alta, modificación o baja de los SPM. Este formulario tiene como objetivo adicional tratar, en la medida de lo posible, que se incluyan aquellos aspectos fundamentales que deben figurar en el acta o acuerdo de constitución.

Reglamentariamente no se ha contemplado que deba comunicarse a la Autoridad Laboral otras eventualidades que puedan presentarse, tales como la disolución del SPM o el traslado de sus instalaciones principales a otra comunidad autónoma. No obstante, se recomienda que se comuniquen ambas situaciones cuando se produzcan, de manera que la Autoridad Laboral lo pueda tener en consideración a la hora de realizar las comprobaciones oportunas sobre la comunicación de memorias anuales, etc.

Por último, se recomienda a todos los SPM ya constituidos a la fecha de aplicación del Real Decreto 337/2010 (24 de marzo de 2010), que comuniquen su existencia a la Autoridad Laboral, así como a los SPM constituidos en base a una decisión tomada en el marco de la negociación colectiva, incluidos acuerdos por el artículo 83 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores, para que la Autoridad Laboral tenga conocimiento de todos los servicios mancomunados existentes.

---

<sup>7</sup> <https://sede.comunidad.madrid/comunicaciones-declaraciones/constitucion-serv-prevencion-mancomunado>



## Recuerda

Si la constitución del SPM se produjo antes del 24 de marzo de 2010, y se han producido modificaciones respecto a las empresas constituyentes en dicho momento, se debe comunicar el acuerdo de constitución a la autoridad laboral.

## 5.2. Contenido

### Criterios operativos

El punto 2 del artículo 21 del RSP establece la necesidad de existencia de un acuerdo de constitución y recoge la única referencia expresa al contenido de ésta. Si bien la normativa no desarrolla qué elementos deben contemplarse al formalizar el acuerdo, más allá de la inclusión de las condiciones mínimas de desarrollo que deben constar en el mismo, podemos establecer un contenido recomendado para este acta o documento de constitución de un SPM.

Además, debemos considerar que el acta de constitución, mediante su comunicación, debe servir para aportar a la administración, Autoridad Laboral, datos suficientes que le permitan poder valorar que ésta constitución se ha realizado conforme a derecho y que las condiciones de desarrollo serán adecuadas al fin del SPM.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, a criterio del IRSST, el acta o acuerdo de constitución debería incluir:

- a) Identificación del lugar y fecha de formalización de la constitución mediante la firma del documento.
- b) Identificación de las empresas participantes, forma jurídica y ubicación.
- c) El acuerdo de constitución del SPM especificará si tiene personalidad jurídica o no.
- d) Base legal de constitución. Indicando si se constituye en base a negociación colectiva, a acuerdos según artículo 83.3 del ET en cada empresas o decisión de cada una de las empresas.
  - En caso de ser por negociación colectiva se reflejará el convenio o convenios colectivos.
  - En el caso de ser por acuerdos según artículo 83.3 del ET se hará referencia a estos acuerdos con identificación de los mismos



- En el caso de ser por decisión de las empresas deberá quedar identificado el representante de cada una de las empresas y el cargo, cualificado a efectos de representación, de cada empresa. El acta quedará firmada por cada uno de los representantes.
- e) Referencia a la realización de la preceptiva consulta a los trabajadores de cada una de las empresas mancomunadas. En su caso, mediante los representantes de los trabajadores o a la totalidad de éstos.
- f) Referencia a haber debatido en los comités de seguridad y salud de cada una de las empresas, en caso de encontrarse constituidos, los aspectos relativo a las condiciones mínimas de desarrollo del SPM.
- g) Referencia de la localización de las instalaciones principales del SPM.
- h) En relación a las condiciones mínimas de desarrollo del SPM
- Especialidades preventivas asumidas por el SPM con medios propios.
  - Actividades preventivas a desarrollar por el SPM. En caso de tener previsto recurrir a terceros para actividades de gran complejidad o que necesiten instalaciones especiales se recomienda hacer referencia a este extremo.
  - Declaración relativa a la limitación de las actividades del SPM a las empresas mancomunadas.
  - Declaración relativa a la limitación de las actividades del SPM a aquellas propias de la actividad preventiva.
  - Relación de empresas a las que prestará servicio del SPM, indicando como mínimo para cada empresa: Razón social, NIF, identificación de cada uno de los centros de trabajo. Para cada centro de trabajo se detallará el número de trabajadores, CNAE 2009 a tres dígitos, dirección y Código Postal. Se recomienda que estos datos se reflejen en un anexo que faciliten su actualización en caso necesario.
  - Relación de recursos humanos de los que dispondrá el SPM, indicando para cada técnico de nivel superior las especialidades para las que se encuentra cualificado o si es de nivel intermedio, jornada de dedicación al SPM, instalación o centro de trabajo al que se encuentra adscrito. Será aceptable la indicación en el acta de disponer de los recursos humanos suficientes para la prestación del servicio e incluir, mediante anexo, la relación de los técnicos adscritos al SPM y los datos indicados anteriormente, de tal forma que se pueda actualizar el anexo correspondiente sin realizar una nueva acta en caso de cambio de un técnico por otro, etc.



- Relación de los medios instrumentales, equipos, que dispondrá el SPM. Se referenciarán los recursos instrumentales de que dispondrá el SPM en propiedad y aquellos de los que dispondrá mediante acuerdos de puesta a disposición, alquiler, etc. Será aceptable la indicación en el acta de disponer de los recursos instrumentales suficientes en propiedad para la prestación del servicio y/o de medios puestos a disposición mediante alquiler o similar. Se incluirá en este caso, mediante anexo, la relación recursos instrumentales. Al igual que en el apartado de recursos humanos esta fórmula permitirá actualizar el anexo correspondiente sin realizar una nueva acta en caso de cambio equipos o forma de puesta a disposición.
- Relación de las instalaciones que dispondrá el SPM, con al menos indicación de la provincia en la que se ubican. Será aceptable la indicación de disponer de las instalaciones suficientes para la prestación del servicio. Se incluirá en este caso, mediante anexo, la relación de las instalaciones. Al igual que en los dos apartados anteriores esta fórmula permitirá actualizar el anexo correspondiente sin realizar una nueva acta en caso de cambio en el número o localización de las instalaciones.
- Identificación del SPM como unidad organizativa y su encuadre en la organización de las empresas participantes del mismo. Podrá incluirse a través de un organigrama que refleje la unidad organizativa en la que se incluya el SPM. Referencia a la constitución del mismo como una unidad organizativa propia.
- Grado de participación de cada una de las empresas.
- Forma de participación de cada una de las empresas: aportación de recursos humanos, materiales, instalaciones y económicos por cada una de las empresas.
- Descripción de la organización y funcionamiento del SPM. En este caso será aceptable la referencia a la existencia de documento "Reglamento de organización y funcionamiento del SPM".
- Adicionalmente se recomienda que incluya la forma en la que realizarán las posibles modificaciones de las condiciones de desarrollo, en concreto como proceder para la inclusión, en su caso, de nuevas empresas dentro de la mancomunidad, salidas o disolución del SPM.



CAPÍTULO 6

# Auditorías



## AUDITORÍAS

### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Capítulo V. Auditorías**

#### **Artículo 29. Ámbito de aplicación.**

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

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.

#### **Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo.**

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

(...)

4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el anexo I de este real decreto, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.



## ¡Criterios operativos

La constitución del SPM, al tener consideración de modalidad de organización preventiva con recursos propios, obliga a las empresas mancomunadas a someter su sistema de prevención a auditorías.

De esta obligación sólo estarán exentas las empresas mancomunadas, que hayan comunicado a la autoridad laboral la concurrencia de condiciones que no hacen preciso recurrir a la auditoría según establece el artículo 29 del RSP.

La auditoría deberá realizarse en cada una de las empresas de manera individualizada emitiéndose un informe de auditoría con alcance específico para cada una de ellas. No obstante, cada auditoría de empresa deberá considerar todos los aspectos de la gestión de la prevención de manera global, siendo uno de éstos aspectos la existencia de una modalidad de organización compartida, SPM, sus medios, organización, etc... que afecta al conjunto que integra el SPM.

No debe confundirse la modalidad de organización de la prevención con el sistema de gestión de la prevención de cada empresa. En el caso de empresas mancomunadas parece evidente que mantienen un modelo de organización de la prevención común, que es el SPM, pero, cada una de las empresas debe mantener su sistema de gestión de la prevención.



No existirá inconveniente en que la auditoría sea realizada por la misma persona o entidad auditora al mismo tiempo en una o varias empresas mancomunadas, siempre que se emitan informes individualizados de cada empresa.

En cuanto al objeto de la auditoría, deberá realizarse sobre aquellas actividades preventivas desarrolladas en la empresa con recursos propios, es decir en las especialidades preventivas asumidas por el SPM. Si el SPM no asume las cuatro especialidades preventivas previstas en el RSP, estando una de estas concertadas con un SPA, se debe tener en cuenta la incidencia en el sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

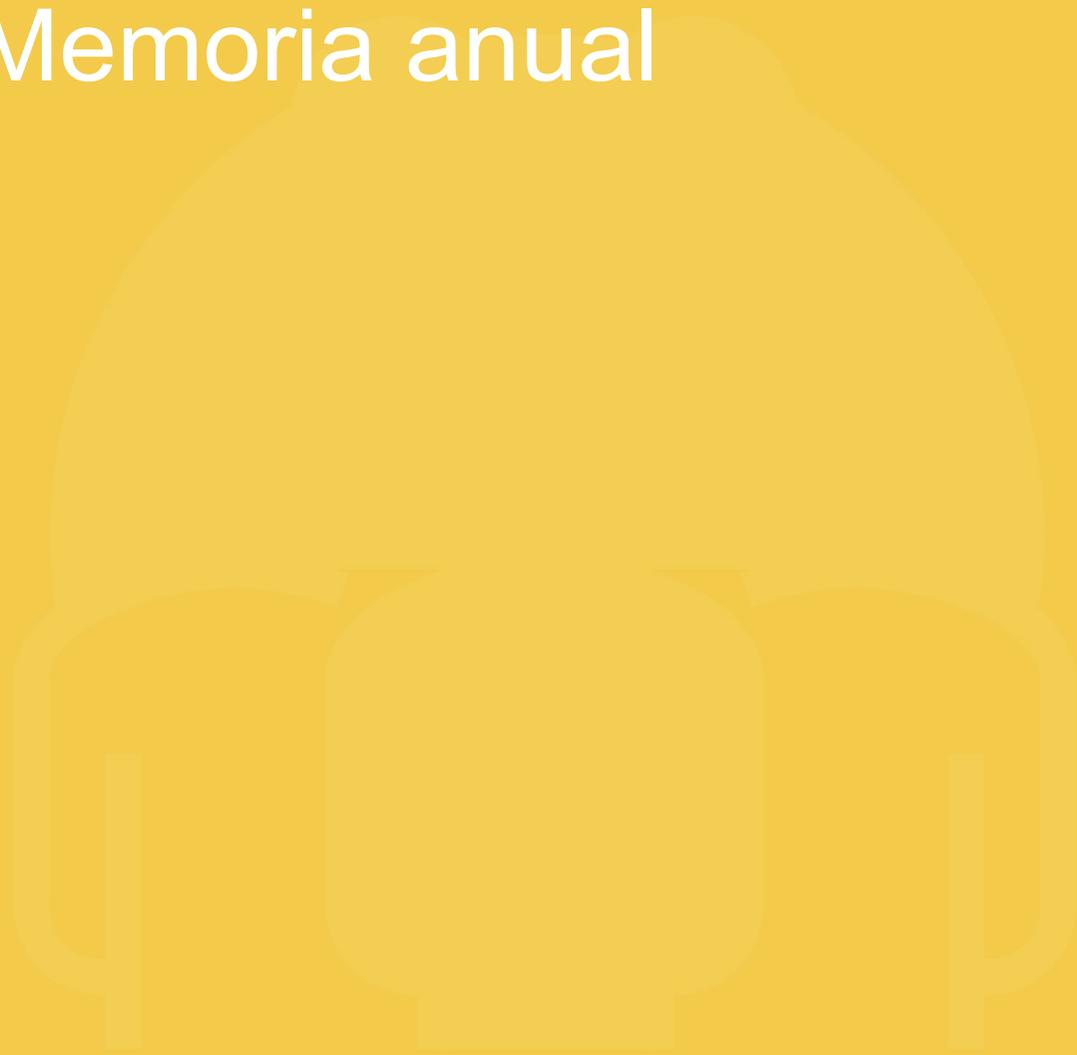
En cuanto a los plazos de realización de la primera auditoría y su revisión, indicados en el artículo 30.4 del RSP, tenemos que considerar que el inicio del cómputo de plazos para las auditorías, así como para su revisión, puede ser distinto dependiendo de las circunstancias de cada empresa: fecha en la que la empresa entra a formar parte de la mancomunidad, actividades incluidas en el Anexo I del RSP o no, cambios en las condiciones que posibilitaban la exención de auditoría en determinadas empresas, o la existencia de acuerdos con la representación legal especializada de los trabajadores para el establecimiento del SPM.

El informe de auditoría al realizar la descripción de los distintos elementos auditados y determinar el resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos, así como al establecer las conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, deberá pronunciarse sobre la idoneidad de los recursos humanos y materiales del SPM. En particular, en el caso de que un SPM de grupo empresarial disponga de un número menor de técnicos a los calculados por las ratios establecidas en el Anexo I de la Orden TIN/2504/2010.



CAPÍTULO 7

# Memoria anual



## MEMORIA ANUAL

### **Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997**

#### **Artículo 6. Puesta a disposición de la memoria anual y autoridad competente.**

1. La memoria anual a que se refiere el artículo anterior deberá estar a disposición de la autoridad laboral que acreditó a la entidad especializada antes del 1 de abril del año siguiente, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda, sin perjuicio del cumplimiento de otras obligaciones establecidas en la normativa vigente en relación con la autoridad sanitaria.

La memoria anual deberá elaborarse y ponerse a disposición de la autoridad laboral en todo caso, aun cuando las actividades no se hayan desarrollado durante el año completo.

2. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, las Administraciones Públicas dispondrán lo necesario para que las entidades especializadas utilicen medios electrónicos a los efectos de lo establecido en el apartado anterior.

#### **Artículo 7. Características de la memoria anual de los servicios de prevención mancomunados.**

La memoria anual prevista en el artículo 15.5 del Reglamento de los Servicios de Prevención, será elaborada por el servicio de prevención mancomunado en la forma y con los contenidos y datos que se especifican en el anexo IV. La memoria se pondrá a disposición de la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales, resultando de aplicación en lo demás las previsiones contempladas en el artículo 6.



## Criterio operativo

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. Debe mantenerse siempre el formato establecido en el anexo IV de la Orden TIN/2504/2010 y prestar atención a la cumplimentación de todos los datos.

De manera particular cabe indicar que:

- Se reflejarán los datos del SPM, entre otros, “Datos del servicio de prevención”, entendidos, entre otros, como año de constitución, modificaciones efectuadas, etc.
- En el anexo IV parte A, tabla, deberán reflejarse para cada una de las empresas mancomunadas los recursos que aportan al SPM.

Origen de los medios humanos y materiales	Técnicos	Profesionales sanitarios	Medios materiales	Instalaciones
Empresa.				
Empresa.				

- En la parte B, se debe reflejar la fecha de la última auditoría realizada en una empresa para cada uno de sus centros de trabajo.

Nombre de la empresa (razón social)	Centros de trabajo de la empresa <sup>1</sup>	Fecha de realización de la última auditoría	Plantilla en el centro de trabajo	N.º horas/año dedicadas a la empresa por especialidades				N.º de visitas realizadas al centro de trabajo		Duración total de las visitas <sup>2</sup>	N.º total de actuaciones incluidas en la programación anual	N.º de actuaciones ejecutadas por la empresa del total de las programadas
				S	H	E/P	T	Totales	De seguimiento			



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. A criterio del IRSST, la memoria debe comprender un año natural, debiendo presentarse, en cualquier caso, aunque el SPM no haya estado constituido durante la totalidad del año. A modo de ejemplo:

- Un SPM que se constituye en el mes de mayo de 2024 no podrá emitir la memoria anual tomando como referencia un año completo de funcionamiento. Es decir, no podrá emitir la memoria para el periodo mayo 2024 a mayo 2025. Deberá emitirla para el periodo mayo a diciembre de 2024. Deberá presentarse antes del 1 de abril de 2025 para el periodo cubierto.
- Un SPM que ya estuviese constituido en enero de 2024 y sea disuelto en octubre del mismo año, deberá emitir la memoria para el periodo de enero a octubre de 2024 y presentarla, antes del 1 abril de 2025. Recomendamos que en estos casos sea presentada dicha memoria justo antes del momento de su disolución para evitar periodos no cubiertos.

La Memoria se pondrá a disposición de las autoridades laborales y sanitarias a través de la aplicación informática SERPA.<sup>8</sup>

### Recuerda

No se deben modificar las tablas de manera que, a modo de ejemplo, se modifique el anexo IV parte B y se incluya una tabla en la que se reflejan las investigaciones de accidentes llevadas a cabo, aunque sea en filas diferentes, en cada una de las empresas mancomunadas.

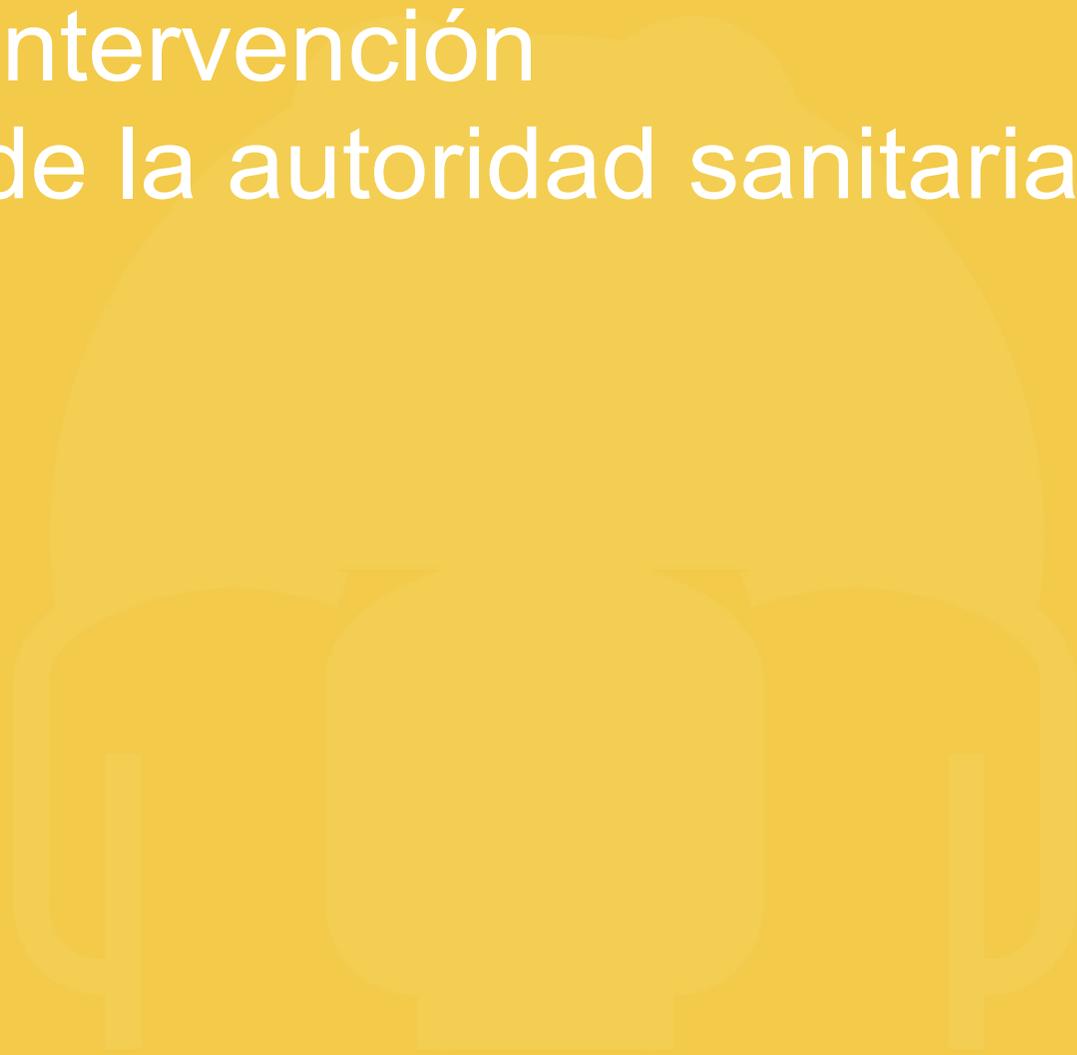
<sup>8</sup> La disposición adicional segunda de la Orden TIN/2504/2010 establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas elaborarán convenios de colaboración para el funcionamiento de los Registros de Entidades Especializadas. Asimismo, establece que dichos convenios contendrán el diseño de un soporte informático que permita la presentación de la memoria anual de los servicios de prevención. Mediante la aplicación informática SERPA quedan materializadas las previsiones anteriormente indiciadas. En consecuencia, la aplicación informática SERPA se configura como el medio preferente de comunicación de la memoria anual del SPM a la autoridad laboral donde radiquen sus instalaciones principales quedando, a su vez, asegurada el posible acceso por cualquier otra autoridad laboral a dicha memoria al ser el medio de interconexión entre registros de las diferentes comunidades autónomas.

<https://expinterweb.mites.gob.es/serpa/pub/inicio>



## CAPÍTULO 8

# Intervención de la autoridad sanitaria



## INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD SANITARIA

Si el SPM asume la disciplina de 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.

En consecuencia, se atenderá a lo establecido por la autoridad sanitaria en lo relativo a condiciones de funcionamiento del SPM en la especialidad de Medicina del Trabajo, encontrándose entre estas condiciones, como ya se ha tratado en el documento, aquellos relativos a sus recursos humanos y materiales.

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





GESTIÓN

EJE GENERAL 2  
Cultura preventiva

# Criterios de actuación. Servicios de Prevención Mancomunados



Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid  
Tfno. 900 713 123  
[www.comunidad.madrid](http://www.comunidad.madrid)