

Manual del Recurso Preventivo y otras vigilancias de trabajos



INSTITUTO DE
SEGURIDADE E SAÚDE
LABORAL DE GALICIA



INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Instituto Cantabro
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



OSALAN
Laneako Segurtasun eta
Ogasunerako Euskaiki Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

Manual del Recurso Preventivo y otras vigilancias de trabajos



Barakaldo, 2025

Lan honen bibliografia-erregistroa OSALANeko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Un rexistro bibliográfico desta obra pode consultarse no catalogo da biblioteca de OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Título:	Manual del Pcurso Preventivo y otras vigilancias de trabajos
Edición:	1.ª edición, marzo de 2025.
Tirada:	50 ejemplares.
©	ISSGA - Instituto de Seguridade e Saúde Laboral bc E_jgag_ IAPRL - Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, ICASST - Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
Edita:	OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea. Camino de la Dinamita, s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
Internet:	https://www.grupo-cano.com/
Autoría:	Héctor González Novoa (ISSGA); Ángel López Álvarez (ISSGA); Javier Benito Ávila (IAPRL); Fernando Javier Rodríguez Puertas (ICASST); Alberto Alonso Vivar (OSALAN)
Fotocomposición e Impresión:	Fotocomposición IPAR, S. Coop. Calle Zurbaran, 2-4 - bajo. 48007 Bilbao (Bizkaia).
ISBN:	978-84-19165-25-1
e-ISBN:	978-84-19165-26-8
Depósito legal:	LG BI 1576-2024

Presentación

Los Institutos de Seguridad y Salud Laboral de Asturias (IAPRL), Cantabria (ICASST), Galicia (ISSGA) y País Vasco (OSALAN) venimos desarrollando desde hace años actividades en el campo de la prevención de riesgos laborales en beneficio de empresarios y empresarias y personas trabajadoras de nuestras respectivas comunidades autónomas. Pero también somos conscientes de que muchas de las realidades a las que hacemos frente son comunes, por lo que la colaboración y la suma de esfuerzos se torna necesidad, más aún en el momento que vivimos, en el que es obligado aprovechar al máximo los recursos disponibles y en el que en todas las parcelas y sectores de actividad deben primar las sumas y las sinergias que se crean al trabajar de manera conjunta.

Con esa idea, decidimos en su día crear un marco de colaboración estable entre nosotros que vinimos en denominar Grupo CANO, en alusión al Cantábrico Noroeste. Este grupo estaba constituido por un equipo multidisciplinar de personal médico y técnico perteneciente a nuestros Institutos, fruto de cuyo trabajo surgió, por ejemplo, la Guía de Vigilancia de la Salud en el Sector Pesquero.

Continuando en esta línea, ahora presentamos este *Manual sobre el Recurso Preventivo* que tiene como objetivo proporcionar una guía clara y accesible sobre el papel, funciones, alcance, regulación y responsabilidades de los «Recursos Preventivos» en la gestión de la seguridad laboral.

Con la convicción de que la figura del «Recurso Preventivo» es una herramienta fundamental para poder garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, defendemos que la aplicación de forma efectiva de la legislación en materia preventiva es imprescindible para lograr su fin último, que no es otro que reducir y eliminar los riesgos laborales en su origen, algo que exige un conocimiento profundo de dicha legislación. Máxime cuando

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas emanadas de ella abarcan un amplísimo abanico de empresas, organizaciones, centros de trabajo y tareas que hace que las normas, como ocurre en cualquier disciplina, puedan presentar lagunas.

En el caso concreto del «Recurso Preventivo», estas lagunas quizá se multiplican dado que, siendo una figura que se cita en numerosas ocasiones en la normativa de PRL, paradójicamente su definición no se recoge en ninguna de las normas que la conforman, lo que hace necesario leer, ordenar y poner en relación todas ellas para poder tener una visión completa y de conjunto de qué es dicha figura del «Recurso Preventivo»

Este esfuerzo de compendiar lo relativo a esta figura ya fue realizado en el pasado, y ese primer esfuerzo (muy importante en su momento) ha servido de base para este documento con el que pretendemos abarcar la totalidad de la problemática asociada a su aplicación práctica. Los Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo de Galicia, Asturias, Cantabria y País Vasco hemos abordado esta iniciativa con la idea de que su contenido sirva como un recurso valioso para todas aquellas personas que, desde diferentes ámbitos, trabajan por la salud y el bienestar de las y los trabajadores.



Adela Quinzá-Torroja García
Gerente del Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)

Miriam Hernández Fernández
Directora del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales – IAPRL



Ana María González Pescador
Directora del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST)

Lourdes Íscar Reina
Directora General de OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales



Índice

1. ¿Qué es un recurso preventivo?	11
2. Cuándo es preceptiva la presencia de un recurso preventivo	13
2.1. Supuestos de carácter general	13
2.2. Supuestos de carácter específico	18
2.3. Cuándo se requieren figuras diferentes al recurso preventivo	21
3. Quién debe nombrar el Recurso Preventivo en el supuesto de empresas concurrentes en un centro de trabajo	23
3.1. Supuestos de carácter general	23
3.1.1. Operaciones concurrentes de forma sucesiva	24
3.1.2. Actividades concurrentes de forma simultánea	25
3.2. Sector de la Construcción	25
3.2.1. Otras figuras preventivas del subcontratista con funciones de vigilancia, control, seguimiento de sus actividades	26
3.2.2. Promotor que contrate directamente con trabajadores autónomos	26
4. Aspectos relacionados con la designación como Recurso Preventivo	29
4.1. Quién puede actuar como recurso preventivo	29
4.2. Obligación de aceptar la designación o asignación	30
4.3. Compatibilidad de que se concierte un recurso preventivo con otro servicio de prevención ajeno distinto del que se tiene contratada la actividad preventiva habitual	31
4.4. Número de Recursos Preventivos necesarios en el centro de trabajo	31



5. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y otras figuras	33
5.1. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Coordinador de Actividades Preventivas	33
5.2. Compatibilidad entre Recurso Preventivo y Coordinador de Seguridad y Salud en Fase de Ejecución en las Obras de Construcción	34
5.3. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Delegado/ Delegada de Prevención	35
5.4. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Trabajador Autónomo	36
5.5. Compatibilidad del recurso preventivo y otras figuras de vigilancia	36
6. Capacitación y formación preventiva del recurso preventivo	37
7. Funciones, facultades y garantías del recurso preventivo	41
7.1. Funciones del recurso preventivo	41
7.2. Facultades del recurso preventivo	41
7.3. Requisitos previos para poder cumplir adecuadamente las funciones	42
7.4. Paralización del trabajo por parte del Recurso Preventivo	43
7.5. Garantías del recurso preventivo	43
7.6. Dónde debe situarse el Recurso Preventivo para realizar su labor	45
7.7. Compatibilidad de tareas del recurso preventivo con otro tipo de funciones	46
8. Documentación y Registros en la gestión del Recurso Preventivo	47
9. Responsabilidades	51
9.1. Responsabilidades del Recurso Preventivo	51
9.2. Responsabilidades del empresario en materia de recurso preventivo en el Orden Social	51
Anexos	55
Anexo I. Listado indicativo no exhaustivo de actividades, operaciones y procesos que pueden dar lugar a la presencia de Recursos Preventivos y otras vigilancias de trabajos	57
Anexo II. Modelo de acta de asignación de Recurso Preventivo	61

Anexo III. Modelo de cuadro-resumen de actividades que requieren asignación de Recurso Preventivo	65
Anexo IV. Modelo de registro de vigilancia de la situación que requiere la presencia de Recurso Preventivo	67
Anexo V. Relación no exhaustiva de referencias legales y de interés	69
Fichas de información para el Recurso Preventivo	71
Anexo normativo	79

1. ¿Qué es un Recurso Preventivo?

La legislación vigente no define el termino recurso preventivo; no obstante, recoge que ***el empresario podrá asignar la presencia*** a una o varias personas, con formación y capacidad adecuada y suficiente, que disponen de los medios y recursos necesarios y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran. Por lo tanto, *se considera **recurso preventivo***, a estas personas nombradas por el empresario para cumplir esas funciones.

La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

No obstante, debe recordarse que el obligado a adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores es el empresario, de modo que la designación y presencia del recurso preventivo no excluye o sustituye su deber de protección a que se refiere el artículo 14.1 de la LPRL. Por tanto, el recurso preventivo es una medida más con la que cuenta el empresario y no podrá ser utilizada con el fin de sustituir aquellas medidas de protección que sean preceptivas, con el pretexto de que la actividad está sujeta a supervisión y control.

La presencia de un recurso preventivo no habilita para realizar aquellos trabajos que están prohibidos, ya sea por Ley o por la evaluación de riesgos.

2. Cuándo es preceptiva la presencia de un Recurso Preventivo

Los supuestos en los que es necesaria la presencia de recurso preventivo vienen recogidos en los siguientes artículos y anexos:

1. De carácter general:
 - Artículo 32 bis 1 de la LPRL.
 - Artículo 22 bis del RSP.
2. De carácter específico:
 - Anexo II RD 1627/1997.

En el Anexo I de este documento se recogen los supuestos indicados.

2.1. Supuestos de carácter general

Con carácter general, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo (artículo 32 bis 1 a) LPRL y 22 bis 1 a) RSP).



La Exposición de Motivos de la Ley 54/2003 aclara el fundamento de este supuesto cuando indica que

la ley no se refiere, por tanto, a cualesquiera supuestos de concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, sino solamente a aquellos que, además, hacen preciso un control específico de cómo se aplican los métodos de trabajo, dado que una aplicación inadecuada de tales métodos podría dar lugar a ese agravamiento o modificación del riesgo. Ello se pretende realizar a través de la presencia de los recursos preventivos, que servirán para garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo y, por tanto, el control del riesgo.

Por lo tanto, para la aplicación de este supuesto es necesario que se den tres requisitos:

1. Concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades.
2. Posibilidad de que los riesgos se agraven o modifiquen por dicha concurrencia.
3. Necesidad de que se controle la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

En todo caso, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas (artículo 22 bis n.º 2 párrafo 1.º del RD 39/1997).

b) *Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales* (artículo 32 bis 1 b) LPRL y (artículo 22 bis 1 b) RD 39/1997).

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

Conviene hacer una observación respecto de la expresión «trabajos con riesgos especialmente graves de caídas de altura», como trabajos que motivan la presencia de un recurso preventivo, pues la misma no debe entenderse en el sentido de que cualquier riesgo de altura (riesgo superior a dos metros) deba motivar la presencia de un recurso preventivo, dado que en ese caso el legislador hubiera utilizado para ello la expresión «riesgo de altura» y no «riesgos especialmente graves de caída desde altura».

El punto de partida para interpretar esta norma nos lo ofrece la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a

las Obras de Construcción del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que, si bien no tiene carácter vinculante, realiza un comentario a lo que debe entenderse por «riesgo de especial gravedad» a que se refiere el artículo 2.1.b) del RD 1627/1997, que remite al anexo II del dicho Real Decreto, donde se incluye el riesgo especialmente grave de altura. De este modo

... se considerará que un trabajo está incluido en este apartado 2.1.b) si tras la aplicación de los principios de prevención el riesgo continúa siendo de especial gravedad, lo que hace necesario adoptar medidas preventivas adicionales (en particular, medidas de protección colectiva o individual) para evitar o minimizar la posibilidad de que el trabajador sufra un daño grave. El hecho de que un trabajo no esté incluido en el anexo II no quiere decir que no pueda exponer a los trabajadores que lo realizan a un riesgo de especial gravedad. Es a través de la evaluación de los riesgos como se obtiene la información necesaria para tomar una decisión al respecto.

Pueden señalarse como ejemplos de trabajos con riesgos especiales de caída desde altura que pueden requerir la presencia de dicho recurso,

- cuando se realicen trabajos en que se utilicen técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas,
- trabajos de montaje y desmontaje de andamios o redes de seguridad,
- trabajos a más de 6 metros de altura,
- trabajos a menos de 6 metros de altura en los que la protección del trabajador no pueda ser asegurada totalmente sino mediante la utilización de un equipo de protección individual contra el referido riesgo.

Señalar que, en aquellos trabajos realizados a una altura ligeramente superior a dos metros, pero en los que el riesgo puede verse agravado o modificado por la concurrencia de otras operaciones que se desarrollan de forma simultánea o sucesiva y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, se estaría ante el supuesto de la letra a) del artículo 22 bis 1 del RSP, al que nos hemos referido anteriormente.

Estos casos pueden servir de pauta para analizar su necesidad en operaciones o actividades análogas.

2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento. Serían ejemplos de actividades en las que podrían darse este tipo de riesgos: trabajos

ejecución de zanjas, estabilización de taludes, construcción de escolleras, derribos de edificaciones, movimiento de tierras, etc.

3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
Ejemplos de máquinas en las que podría darse esta situación son las que figuran en el Anexo IV tanto del derogado RD 1435/1992 como el del RD 1644/2008, sin perjuicio de la aplicación del recientemente publicado Reglamento (UE) 2023/1230 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2023, relativo a las máquinas, y por el que se derogan la Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 73/361/CEE del Consejo.
4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
Serían ejemplos de actividades en las que podrían darse este tipo de riesgos: mantenimiento de redes de saneamiento, pozos, depósitos, trabajos en bodegas y sentinas de barcos, etc.
5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) del artículo 22 bis del RD 39/1997, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático. Serían ejemplos de actividades con riesgo de ahogamiento por inmersión sin equipo subacuático aquellas operaciones realizadas junto al borde del agua o por encima del mismo, que conllevan un riesgo de caída sobre el agua, bien en piscinas, depósitos, pozos, ríos, mar.
Para trabajos de inmersión con equipo subacuático ver apartado 2.3 de este documento para aclarar el significado de este punto en cuanto a posibles exclusiones de asignación de recursos preventivos para ciertas actividades que, por su reglamentación sectorial, establece figuras de «vigilancia» diferentes de los recursos preventivos.

Es importante destacar que, aunque el RD 39/1997, tanto en su articulado como en las Disposiciones Adiciones undécima y duodécima, utiliza el anexo I para determinar

- la modalidad preventiva de una empresa,
- la obligatoriedad de las auditorías,
- la consideración de trabajos con riesgos especiales a efectos de coordinación de actividades a efectos de sanciones graves según la LISOS,

ningún apartado recoge que las actividades relacionadas en dicho Anexo I han de contar obligatoriamente con recurso preventivo.

- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social según su CT 83/2010, podrá requerir la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo cuando, practicada una visita de Inspección y a la vista de toda la información recabada, considere que las medidas preventivas que haya adoptado el empresario en una actividad, proceso u operación son **insuficientes o inadecuadas** para una aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL, y dichas medidas no se puedan adoptar de forma inmediata. En este caso, se puede requerir a la empresa para que de forma temporal esté presente un recurso preventivo en dichas actividades, en tanto en cuanto dicha empresa subsane las medidas preventivas en el tiempo que se le haya dado para ello, siempre y cuando no exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores en cuyo caso procedería, en su caso, la paralización de trabajos.

Atendiendo a este criterio, la presencia de Recursos Preventivos también podría darse en el caso de actividades esporádicas o excepcionales, y se considere que no hay un control absoluto de todos los riesgos.

De todas formas, la presencia de un recurso preventivo no puede tomarse como una medida alternativa de carácter permanente en sustitución de la obligación empresarial de adoptar medidas de prevención y protección que sean adecuadas en cada caso.

Según el referido CT 83/2010 también podrá requerirse la presencia de recursos preventivos, cuando por las características de los trabajadores o por su falta de experiencia en el puesto de trabajo a desempeñar, los riesgos específicos de la actividad que desarrollan puedan verse agravados y poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores o de terceros:

- a) en el caso de trabajos realizados por menores de 18 años,
- b) por trabajadores especialmente sensibles,
- c) o por trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial de adiestramiento, tanto sean trabajadores propios de la empresa como trabajadores cedidos por ETT.



En todo caso, el requerimiento será obligado cuando exista normativa específica aplicable a la actividad de la empresa, que establezca obligaciones de igual o similar naturaleza a las analizadas.

2.2. Supuestos de carácter específico

2.2.1. Supuestos de obras de construcción

Mientras que con carácter general la normativa atribuye la obligación de nombramiento de recursos preventivos a la empresa que realiza la actividad de riesgo, en el ámbito de la construcción esta obligación recaerá *en quien tenga la **consideración de contratista***. Así el punto 1.a de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, recoge que la preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará «a cada contratista».

A efectos de la consideración de contratista debe tenerse en cuenta la definición que se establece en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997 (coincidente con la definición prevista en el artículo 3 e) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción), es decir,

la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

De acuerdo con lo anterior, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúe como contratista, es decir, como aquella persona que contrata directamente con el promotor, aunque también tienen la consideración de contratista, quedando afectados por la obligación anterior, entre otros, los siguientes sujetos:

- a) Promotor que realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o determinadas partes de la obra (artículo 3 e) 2 Ley 32/2006); es decir, aquellos casos de coincidencia en una misma empresa de la condición de promotor y contratista. En este caso, la empresa que contrate con el promotor-contratista adquiriría la condición de subcontratista y no de contratista.
- b) Trabajador autónomo que emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena y que contrate directamente con el promotor.
- c) UTE que contrate directamente con el promotor y que ejecute directamente la obra. En caso de que la UTE no ejecute directamente la

obra, cada una de las empresas miembro deberán designar un recurso preventivo. Por ejecutar la obra hay que entender la realización de trabajos en dicha obra con personal propio.

La Disposición Adicional Única del RD 1627/1997, señala que el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos al constituir el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, en relación con los puestos de trabajo en la obra; es decir, el Plan de Seguridad y Salud deberá establecer en qué riesgos se debe establecer la presencia del recurso preventivo, así como de sus funciones, en relación con este supuesto al que nos referimos.

Lo anterior enfatiza que el control de estas actividades y medidas correctoras no se pueden dejar en manos de las empresas subcontratistas, ya que, correspondiendo a la empresa contratista la elaboración del plan de seguridad de la obra conforme el artículo 7 del RD 1627/1997, no se puede atribuir a los subcontratistas la función de valorar su eficacia para, en su caso, introducir en el mismo medidas correctoras. Ello sin perjuicio de que (como se dirá más adelante cuando se hable de las funciones, apartado 4.º) el recurso preventivo no tendrá que vigilar la totalidad de las medidas preventivas previstas en el plan, sino solo aquellas que el propio plan determine.

La presencia del recurso preventivo por parte del contratista, no obsta para que las empresas contratistas y subcontratistas presentes en la obra establezcan otras figuras preventivas con funciones de vigilancia, control y seguimiento de sus actividades en la obra, cuya existencia podría recogerse en el PSS y que para no generar confusiones debe evitarse denominarlos recursos preventivos (ver apartado 3.2.1).

Indicar que parece claro que hay un error en el texto de la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 31/1995 que señala que *en el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el RD 1627/1997*. La Disposición Adicional se está refiriendo realmente al apartado b) que ahora analizamos, y no al apartado a), ya que es el apartado b) el único que se refiere a *...actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales*. En cualquier caso, la remisión al RD 1627/1997 se hace tanto al artículo 2.1 b) como al Anexo II, que contiene una relación no exhaustiva de trabajos que implican riesgos especiales.

Según la citada Disposición Adicional decimocuarta la presencia de Recursos Preventivos será obligatoria cuando se realicen trabajos con riesgos especiales



previstos en el anexo II del RD 1627/1997 (*Relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores*) o cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de
 - sepultamiento,
 - hundimiento
 - o caída de altura,por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible (como, por ejemplo, en trabajos con presencia de amianto).
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

El hecho de que un trabajo no esté incluido en el anexo II no quiere decir que no pueda exponer a los trabajadores que lo realizan a un riesgo de especial gravedad. Es a través de la *evaluación de los riesgos* como se obtiene la información necesaria para tomar una decisión al respecto.

Hay que destacar que algunas de las actividades relacionadas en este anexo II coinciden con las descritas en el artículo 22. bis.8 del RD 39/1997. Para estas actividades, habrá de tenerse en cuenta no solo lo indicado en el apartado 3.2 de este manual (quién debe nombrar al recurso preventivo en el sector de la construcción) sino también lo indicado en el apartado 2.3 (cuándo se requieren figuras diferentes al recurso preventivo).

Ver el anexo I de este documento.

2.3. Cuándo se requieren figuras diferentes al Recurso Preventivo

Según el apartado 8 del artículo 22 bis del RSP, existen determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos que **cuentan con disposiciones preventivas específicas, las cuales se aplicarán en sus propios términos**, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos con riesgos eléctricos.

Como se ha indicado, todas las actividades anteriormente relacionadas están afectadas por normativa específica. En dicha normativa se definen figuras con atribuciones de vigilancia y/o control sobre los trabajos realizados, pero, a la postre, figuras diferentes a los recursos preventivos.

Estas figuras por sus características, formación y, a veces, titulación específica exigida, superan, con carácter general, en capacidad y potenciales funciones a las requeridas por los recursos preventivos en cuanto a los riesgos existentes en las actividades reguladas por las disposiciones específicas indicadas. Por tanto, ante ciertas situaciones en las que, en aplicación de la normativa, pudieran coexistir dichas figuras con las del recurso preventivo, ello deberá de tenerse en cuenta a la hora de aplicar coherentemente las funciones de dichas figuras y del recurso preventivo.

Un ejemplo de esta situación podría ser una operación en alta tensión en tensión, realizada a 12 metros de altura, que requeriría, al menos, la presencia de un recurso preventivo (riesgo especial de caída de altura) y de un trabajador cualificado con autorización por escrito y bajo la vigilancia de un Jefe de trabajo (riesgo eléctrico según RD 614/2001).

En relación a los «otros» casos no relacionados en el listado no exhaustivo anterior, estaría la figura recogida en el artículo 10.1.d del Real Decreto 396/2006 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición



al amianto. Este real decreto determina que en determinados casos es necesaria la presencia de un supervisor en trabajos con amianto; concretamente el artículo 10.1, indica que:

Para determinadas actividades, como obras de demolición, de retirada de amianto, de reparación y de mantenimiento, *en las que puede preverse la posibilidad de que se sobrepase el valor límite fijado en el artículo 4*, a pesar de utilizarse medidas técnicas preventivas tendentes a limitar el contenido de amianto en el aire, el empresario establecerá las medidas destinadas a garantizar la protección de los trabajadores durante dichas actividades, y en particular las siguientes:

.../...

d) La correcta aplicación de los procedimientos de trabajo y de las medidas preventivas previstas deberá supervisarse por una persona que cuente con los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en estas actividades y con la formación preventiva correspondiente como mínimo a las funciones del nivel básico.

La versión de fecha abril de 2022 de la Guía Técnica de dicho real decreto, recoge que este trabajador debe contar con conocimientos, cualificación y experiencia en el tipo de actividades para cuya supervisión es designado y disponer, como mínimo, de la formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico. Las funciones y requisitos de este supervisor se corresponden con las del recurso preventivo al que hace referencia el artículo 32 bis de la LPRL y será el responsable de vigilar la correcta ejecución de los trabajos con amianto.

Dado que esta actividad está incluida en el apartado 2 del anexo II del RD 1627/1997, en el caso de que la empresa RERA actúe como subcontratista en una obra de construcción (y, por tanto, en función del artículo 10.1 del RD 396/2006, se haya nombrado o no un supervisor en trabajos con amianto), en cualquier caso, la empresa contratista está obligada al nombramiento de un recurso preventivo (ver apartado 2.2.1 de este documento).

Indicar que la expresión «recursos preventivos» recogidos en el artículo 11.2.L del Real Decreto 396/2006, según la Guía Técnica de dicho real decreto, no se refiere a lo tratado en este documento sobre el recurso preventivo, pues la guía determina que *...están referidos a la modalidad preventiva de la empresa y no a la figura del recurso preventivo establecida en el artículo 32 bis de la LPRL.*

3. Quién debe nombrar el Recurso Preventivo en el supuesto de empresas concurrentes en un centro de trabajo

3.1. Supuestos de carácter general

Lo más habitual es que en un centro de trabajo desarrolle su actividad una sola empresa y entonces será ésta la encargada de designar el recurso preventivo.

A menudo suele ocurrir también que sean varias las empresas que concurren en el mismo centro de trabajo. Estaremos, por tanto, ante un supuesto de coordinación de actividades, cuya regulación viene determinada principalmente por el RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo que desarrolla el artículo 24 de la LPRL.

Cualquiera que sea la relación que exista entre estas empresas concurrentes (simple coincidencia en un espacio físico o existencia de relación jurídica, contractual, etc., entre ellas), el apartado 9 del artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997, ofrece la siguiente solución:

Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales,



a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

Este apartado debe entenderse en el sentido de que será la empresa o empresas cuya actividad aporta o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso preventivo la obligada a cumplir con dicha obligación, es decir, aquella empresa cuya actividad modifica o agrava el riesgo de las demás (p. ej. uso de una grúa para el izado de objetos con trabajadores en proximidad de otra empresa que realiza una actividad que no requiere de recurso preventivo). Cuando el apartado 9 del artículo 22 bis del Reglamento señala que la obligación recae sobre la *...empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades...*, por éstas hay que entender las que hagan necesario el control de métodos de trabajo (artículo 22 bis 1 a), lo que parece que se está refiriendo a las empresas que realizan dichas operaciones «generadoras de riesgos» o que entrañan cierto peligro para las demás.

Lo anterior significa que si sólo la subcontratista y no la contratista realiza un trabajo peligroso de los previstos en el artículo 22 bis 1 b) del Real Decreto 39/1997, que motive la presencia de un recurso preventivo (debiendo estar así previsto en la evaluación de riesgos), será esta empresa subcontratista y no la contratista quien esté obligada a designar dicho recurso. Un ejemplo de esta situación podría ser un riesgo especialmente grave de caída desde altura. Ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.3 LPRL, en relación con el deber de vigilancia sobre los contratistas y los subcontratistas en el caso de contratación o subcontratación de obras o servicios correspondiente a la propia actividad del empresario principal, y del resto de obligaciones que le correspondan a la contratista.

Es importante aclarar que, aunque en el párrafo anterior utilicemos los términos contratistas y subcontratistas, nos estamos refiriendo a actividades económicas de carácter general diferentes al sector de la construcción, pues en este último caso el tratamiento de los nombramientos es diferente, como se dirá más adelante.

3.1.1. Operaciones concurrentes de forma sucesiva

Cuando una empresa A realice una «operación concurrente de forma sucesiva» que pueda modificar o agravar los riesgos presentes en un centro

de modo que afecte a la actividad de otra empresa B, en este caso la obligación de designar el recurso preventivo recae sobre la empresa B al ser ésta la que tendrá que controlar sus métodos de trabajos que se verán modificados por la actividad realizada por la empresa A, lo que exigirá lógicamente el intercambio de información entre ambas y demás medios de coordinación que sea necesarios; ello siempre y cuando no se den otras circunstancias que motiven dicha presencia respecto de la empresa A.

Piénsese por ejemplo en el uso de productos químicos (plaguicidas) por una empresa A que afectará a los trabajadores de otra empresa B que entrarán después.

3.1.2. Actividades concurrentes de forma simultánea

Cuando estemos ante varias empresas que realicen «actividades concurrentes de forma simultánea» cuyos riesgos puedan modificarse o agravarse mutuamente por la realización de las actividades que cada una realiza y cuyos métodos de trabajo requiere que se controlen de forma simultánea, la obligación de presencia del recurso preventivo recae sobre todas y cada una de las empresas que realicen las operaciones o actividades, en cuyo caso la norma prevé que cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos.

Piénsese por ejemplo en el uso de productos químicos o sustancias por una empresa que realiza trabajos en una empresa química.

3.2. Sector de la Construcción

La obligación establecida en el apartado 9 del artículo 22 bis del RD 39/1997 de designar recursos preventivos por parte de aquellas empresas que realicen las operaciones o actividades no resulta de aplicación en las obras de construcción, pues (como ya hemos dicho en el apartado 2.2.1 de este documento) las peculiaridades en este ámbito se contemplan en el apartado a) de la Disposición Adicional Decimocuarta de la LPRL, en virtud del cual:

La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará **a cada contratista**.

Por tanto, en el ámbito de las obras de construcción, el legislador ha querido de forma expresa que dicha obligación se refiera *únicamente* a las empresas contratistas y no a las subcontratistas, idea que engarza con lo previsto en la letra c) de la DA 14.^a de la LPRL cuando señala que la función de los recursos



preventivos es la de *vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.*

3.2.1. Otras figuras preventivas del subcontratista con funciones de vigilancia, control, seguimiento de sus actividades

En base a la organización preventiva del subcontratista, o si en el contrato mercantil suscrito entre las partes así lo exige el contratista, pueden aparecer otras figuras preventivas pertenecientes al subcontratista con funciones de vigilancia, control y/o seguimiento de sus actividades. Sobre tal circunstancia se pueden realizar algunas observaciones:

- La existencia de estas figuras preventivas se podría justificar en las necesidades de integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa en el ámbito de la obra, derivado de la aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997.
- La designación de estas figuras preventivas por el subcontratista no exonera al contratista de cumplir con sus obligaciones, entre ellas la de designar recurso preventivo.

En cualquier caso, por aplicación de lo establecido en el artículo 11 c) del Real Decreto 1627/1997, la presencia del recurso preventivo en una obra de construcción tampoco exonera a los contratistas ni a los subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones de coordinación previstas el artículo 24 de la LPRL y en el RD 171/2004, con las peculiaridades para las obras de construcción contenidas en la Disposición Adicional 1.^a de este Real Decreto.

3.2.2. Promotor que contrate directamente con trabajadores autónomos

El artículo 2.3 del Real Decreto 1627/1997 indica lo siguiente:

«Cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista respecto de aquéllos a efectos de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda».

En este caso, por tanto, será el promotor-contratista el que ha de nombrar al recurso preventivo.

Lo anterior se ha de complementar, en su caso, con el supuesto citado en el segundo párrafo del artículo 2.1.j) del mismo Real Decreto:

«j) .../...

Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del presente real decreto.»

En este caso el promotor ya no adquiere la condición de contratista y será el trabajador autónomo, con trabajadores por cuenta ajena, quien adquiera esa condición y, por tanto, ha de ser éste quien nombre al recurso preventivo.

4. Aspectos relacionados con la designación como Recurso Preventivo

4.1. Quién puede actuar como recurso preventivo

Según el artículo 32 bis 2. LPRL, se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá **asignar** la presencia, los siguientes:

- a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30.2 de la LPRL).
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

No obstante, según el artículo 32 bis 4 de la LPRL, el empresario podrá **asignar** la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a vigilar y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes Recursos Preventivos éstos deberán colaborar entre sí para mantener la eficacia de su actuación en relación con los riesgos que se pretenden reducir o eliminar.



4.2. Obligación de aceptar la designación o asignación

Parece que dicha obligación existe cuando se trata de un trabajador designado o un miembro del servicio de prevención propio, siempre que reúnan las exigencias de formación, capacidad o cualquier otra que exija la función a desarrollar y se hayan fijado en la planificación de la actividad preventiva atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.

Cuando se trata de un trabajador al que se asigna la presencia sin tener el carácter anterior, para su respuesta hay que partir de la idea de que los trabajadores deben cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, artículo 5 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Según recoge el Criterio Técnico 83/2010 de Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es criterio de la Dirección General de Trabajo que, siempre y cuando el trabajador cuente con la capacitación y la formación que requiera la labor asignada (pues esta circunstancia podría justificar la no aceptación), la asignación de las nuevas funciones formaría parte del *ius variandi* que se reconoce al empresario en la relación laboral, como facultad de modalizar la prestación del trabajador, que tiene sus límites, no obstante: en las exigencias del artículo 39 de ET (titulaciones académicas o profesionales precisas, es decir, que la categoría o grupo profesional del trabajador incluya, por ejemplo, funciones de mando y supervisión), en el artículo 41 de ET cuando se considere una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (y no haya acuerdo entre las partes), o en los derechos del trabajador y su dignidad humana, así como los derivados del principio de buena fe que rige cualquier relación jurídica. En cualquier caso, si estas nuevas prestaciones para el trabajador deben venir acompañadas de las correspondientes contraprestaciones del empresario, en el caso de no haber acuerdo entre las partes, deberán ser reclamadas ante la Jurisdicción Social y concretadas por ésta.

En el caso especial de trabajadores del convenio del metal, habrá atenerse a lo dispuesto en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. Este, en su artículo 83. *Recurso preventivo*, indica lo siguiente:

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como recurso preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

4.3. Compatibilidad de que se concierte un recurso preventivo con otro servicio de prevención ajeno distinto del que se tiene contratada la actividad preventiva habitual

En el supuesto de que la empresa cuente con un modelo interno de organización preventiva (trabajadores designados o servicio de prevención propio), no hay impedimento legal para que dicha empresa efectúe un concierto específico con un servicio de prevención ajeno para que un miembro del mismo asuma las funciones de recurso preventivo. Por otro lado, tampoco hay impedimento legal para que se concierte esta actividad preventiva específica con un servicio de prevención ajeno que sea distinto de aquél con el que tenga contratada la realización de la actividad preventiva habitual y permanente.

4.4. Número de Recursos Preventivos necesarios en el centro de trabajo

La presencia de los recursos preventivos será imprescindible mientras se estén realizando aquellas operaciones/actividades con necesidad de vigilancia, según la evaluación de riesgos laborales, y en la forma que la planificación de la actividad preventiva indique.

Según el artículo 32 bis de la Ley 31/1995 los Recursos Preventivos deberán

ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas planificadas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine la presencia.

Debido a que dichas actividades se pueden estar ejecutando simultáneamente, cuando no se pueda garantizar que una misma persona pueda vigilar a la vez todas ellas, habrá que nombrar tantos recursos preventivos como sea necesario para que todas las actividades simultáneas puedan ser vigiladas adecuadamente.

5. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y otras figuras

5.1. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Coordinador de Actividades Preventivas

Los supuestos de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo a los que hemos hecho referencia en el apartado 3.1, son realmente supuestos de coordinación de actividades, cuya regulación viene determinada principalmente por el RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo (que desarrolla el artículo 24 de la LPRL). Por ello, hay que poner en relación lo dispuesto en ambas regulaciones (la de los recursos preventivos y la de coordinación), comprobándose que no existe contradicción en las mismas, pues el artículo 11 del Real Decreto 171/2004 incluye en su relación no exhaustiva de medios de coordinación *la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes*, sin perjuicio de las funciones que deba desarrollar (si lo hubiere) el coordinador de actividades preventivas.

Debe tenerse en cuenta también que el artículo 13.4 del RD 171/2004 dispone que *la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas*, así como que el artículo 14.4 del mismo Reglamento añade que *la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio*.

Por tanto, fuera de los casos de construcción (cuyas particularidades serán comentadas en el apartado siguiente de este documento), en aquellos



supuestos en los que coincida en la misma persona la función de coordinación de actividades preventivas y la asignación como recurso preventivo, dicha persona deberá tener formación de nivel intermedio, pues es la exigida para ser coordinador de actividades preventivas.

5.2. Compatibilidad entre Recurso Preventivo y Coordinador de Seguridad y Salud en Fase de Ejecución en las Obras de Construcción

En principio podría parecer que la normativa no impide que pueda recaer en la misma persona la condición de coordinador y la de recurso preventivo. Para analizarlo debemos tener en cuenta que la Disposición Adicional 1.^a del RD 171/2004 contempla las peculiaridades para las obras de construcción y que indica expresamente en su letra c) que los medios de coordinación en el sector de construcción serán los establecidos en el RD 1627/1997. La disposición adicional decimocuarta de la LPRL también indica particularidades al respecto.

Pues bien, a diferencia de lo que hace el artículo 11 del RD 171/2004 cuando enumera los medios de coordinación, el RD 1627/1997 prevé expresamente en su artículo 3, como medio de coordinación, la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de una obra, **por lo que en el sector de la construcción tiene difícil cabida esta simultaneidad de funciones ejercida por una misma persona.**

Según el artículo 2.1.f) del RD 1627/1997, el Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución tiene atribuidas las funciones detalladas en el artículo 9 del mismo Real Decreto. Se describen a continuación las relacionadas con el supuesto que nos ocupa, teniendo especial incidencia la detallada en la letra e):

b) Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante la ejecución de la obra y, en particular, en las tareas o actividades a que se refiere el artículo 10 de este Real Decreto.

c) Aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo. Conforme a lo dispuesto en el último párrafo del apartado 2 del artículo 7, la dirección facultativa asumirá esta función cuando no fuera necesaria la designación de coordinador.

d) Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

e) *Coordinar las acciones y funciones de control* de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que según el apartado a) de la DA Única del Real Decreto 1627/1997, el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos, a lo que hay que sumar, como se ha dicho anteriormente, que el encargado de aprobar el Plan y sus modificaciones es, precisamente, el Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución. Se intuye la dificultad para encajar las funciones de quien aprueba un plan (Coordinador) con las de quien ostenta una determinada labor de vigilancia (Recurso Preventivo) que se describe y detalla en dicho plan, si ambas funciones las desarrolla la misma persona.

Además, como las funciones de coordinación a que se refiere el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 son específicas y distintas a las funciones de vigilancia de las medidas y operaciones que determine el plan seguridad y salud para el recurso preventivo (DA 14.º LPRL, Presencia de recursos preventivos en obras de construcción, y DA Única Real Decreto 1627/1997, Presencia de recursos preventivos en obras de construcción), cuando el ejercicio de las funciones de ambas figuras coincida al mismo tiempo en la obra, difícilmente podrían ser llevadas a cabo por la misma persona sin que el ejercicio de las funciones de una figura fuese en detrimento de las funciones de la otra.

Por último hay que añadir que, por aplicación de lo establecido en el artículo 11c) del Real Decreto 1627/1997, la presencia del recurso preventivo en una obra de construcción no exime a los contratistas ni a los subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones de coordinación previstas en el artículo 24 de la LPRL y en el Real Decreto 171/2004, con las peculiaridades para las obras de Construcción contenidas en la Disposición Adicional 1.ª de este Real Decreto, donde se indica expresamente en su letra c) que los medios de coordinación en el sector de construcción serán los establecidos en el Real Decreto 1627/1997 y éste prevé en su artículo 3 la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de una obra cuando intervenga más de una empresa.

5.3. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Delegado/Delegada de Prevención

Aunque en ningún apartado de la normativa de aplicación existe una prohibición expresa o incompatibilidad entre la figura del recurso preventivo y



la del delegado de prevención, tal incompatibilidad se deriva de las funciones, facultades encomendadas y características propias de cada figura preventiva.

El delegado de prevención, como representante de los trabajadores que (entre otras funciones) tendrá que vigilar y controlar la adecuación de la actividad preventiva de la empresa, difícilmente podría desarrollar dicha función si el empresario le encomendara la de ser su trabajador designado o bien si fuera miembro del servicio de prevención propio, encargado de desarrollar en ambos casos la actividad preventiva en su nombre. Habría, pues, un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en una misma persona de ambas funciones o actividades, y lo mismo cabe decir respecto del trabajador asignado.

No obstante, lo anterior, en el caso de que se dé una situación excepcional, imprevista o de fuerza mayor que requiriera urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el delegado de prevención el único que cuenta con la formación y cualificación necesaria, en este supuesto, teniendo en cuenta el carácter temporal, limitado y excepcional de las funciones que se le asignarían, podría ser aceptable que se produjera dicha asignación por el empresario. Ello, siempre y cuando se tenga en cuenta su carácter excepcional respecto de la regla general de no designación ni asignación a un delegado de prevención el ejercicio de dichas funciones.

5.4. Compatibilidad entre el Recurso Preventivo y el Trabajador Autónomo

No es posible asignar la presencia como recurso preventivo a un trabajador autónomo, ya que no encaja en ninguna de las opciones previstas por el artículo 32 bis, apartados 2 y 4 de la LPRL, puesto que las personas que pueden ser designadas o asignadas *son siempre trabajadores por cuenta ajena*.

5.5. Compatibilidad del recurso preventivo y otras figuras de vigilancia

En la normativa vigente parece que no existe impedimento legal alguno en que la persona que ejerza de recurso preventivo sea la misma que ejerza de otras figuras de vigilancias comentadas en el apartado 2.3 de este documento y siempre que la persona posea la capacitación técnica y/o formativa exigida a cada una de las figuras. Sin embargo, esta posibilidad de simultanear ambas funciones desaparecerá en el momento en el que no sea posible llevar a cabo de manera efectiva la totalidad de las funciones encomendadas a una de las dos figuras por la necesidad de desarrollar alguna función de la otra que, de alguna manera, es incompatible con las primeras.

6. Capacitación y formación preventiva del Recurso Preventivo

El artículo 32 bis de la LPRL se limita a recoger en su apartado 3.º que *«los recursos preventivos...deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número...»*, pero no concreta la formación mínima que debe tener dichas personas. No obstante, dado que debe tratarse de un trabajador designado o de un miembro del servicio de prevención propio o ajeno, habrá que tener en cuenta lo previsto al respecto por el Real Decreto 39/1997 (artículos 13, 15 y 18), de lo que se desprende que dichas personas deben contar con la capacitación y formación requerida para las funciones a desempeñar.

Más información nos proporciona el apartado 4.º cuando establece la cualificación que deben tener los «trabajadores asignados» de este supuesto: *deben contar ...con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico...*

Se adelantará que de esta redacción se desprende con claridad que puede haber supuestos en los que sea necesaria una formación superior a la que habilita para las funciones de nivel básico.

Aunque esta norma se refiere a la cualificación que debe tener el trabajador asignado del supuesto mencionado en el precitado apartado 4.º, esta se convierte en el punto de partida a la hora de establecer la formación mínima que en materia preventiva debe exigirse al recurso preventivo. Por lo tanto, como regla general, dicho trabajador deberá contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico, cuyo desarrollo señala el artículo 35 RSP:



- a) Tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV RSP.
- b) O poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior,
- c) O acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

Pudiera darse el caso de una empresa que no desarrolle ninguno de los trabajos que enumera el anexo I del RSP, pero sí algunas operaciones que motiven la presencia de un recurso preventivo (de mantenimiento con riesgo de caída especialmente grave de altura, en espacios confinados, etc.), siendo exigible la formación correspondiente al sector en el cual se desarrolla la actividad.

Debe tenerse en cuenta también que los Convenios Colectivos pueden recoger requisitos adicionales en esta materia. Así, el vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado el 23 de septiembre de 2023, en cuanto al pto. a) del artículo 145.1, indica que la formación de nivel básico en este sector ha de tener una duración de 60 horas lectivas. (Anexo XII, apartado 4, Formación en materia de prevención de riesgos laborales de la Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción. VII CCGSC).

Por otro lado, la formación equivalente a funciones de nivel básico puede ser suficiente para los casos contemplados en el apartado a) del artículo 32 bis de la LPRL, sin embargo, a la hora de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas en caso de trabajos peligrosos o con riesgos especiales (de los que se derivan peligros especialmente graves de caída de altura, sepultamiento, ahogamiento, trabajos en espacios confinados, maquinaria sin marcado CE), y determinar la eficacia o adecuación de las medidas preventivas, *no parece suficiente que el recurso preventivo cuente en estos casos con una formación de nivel básico*, que sólo le habilita para realizar evaluaciones elementales de riesgos y establecer medidas preventivas del mismo carácter, cuando se trata de unos riesgos cuya detección puede requerir incluso conocimientos de tipo técnico (por ej. peligro de

sepultamiento), o cuya prevención puede presentar notable dificultad (espacios confinados, equipos de trabajo, etc.).

Dicha situación podrá ser solucionada, bien designando a un trabajador con formación del nivel intermedio o superior, según los riesgos de que se trate, o bien podrá proporcionarse una formación complementaria y añadida a la del nivel básico, que esté específicamente referida a uno o varios riesgos determinados, como es el caso del derivado de equipos de trabajo, trabajos confinados, etc.

Por lo tanto, para poder cumplir la función de recurso preventivo, junto con el requisito de formación mínima señalada (nivel básico y, en algunos casos, de nivel intermedio o formación complementaria a la de nivel básico sobre riesgos concretos), la normativa que estamos analizando exige que los mismos cuenten con *...capacidad suficiente...*, en el caso de recurso preventivo que sea trabajador designado o miembro del servicio de prevención (según los apartados 2 y 3 del artículo 32 bis de la LPRL), y con *...conocimientos, cualificación y experiencia...* en el caso de recurso preventivo que sea trabajador que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajador designado es *...asignado de forma expresa...* (según el apartado 4 del artículo 32 bis de la LPRL).

En todo caso, como ya se ha señalado más arriba, este tipo de cuestiones referidas a la formación y capacitación que deben tener los recursos preventivos que sean trabajadores designados o miembros del servicio de prevención o los que sean asignados de forma expresa para desarrollar dichas funciones, deben recogerse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad y salud, si se trata de una obra de construcción, de conformidad con lo señalado en el artículo 22 bis 2 párrafo 3.º del Real Decreto 39/1997, o la DA Única a) del Real Decreto 1627/1997, cuando hacen referencia a que en dichos documentos deberá indicarse la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

7. Funciones, facultades y garantías del Recurso Preventivo

7.1. Funciones del Recurso Preventivo

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 22 bis del RD 39/1997, su presencia tiene como **finalidad** vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia **incluirá**:

- La comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.
- La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

7.2. Facultades del recurso preventivo

Según lo dispuesto en el apartado 5 y 6 del precitado artículo 22 bis, cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un **deficiente cumplimiento** de las actividades preventivas:

- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de dichas actividades preventivas.



- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe **ausencia, insuficiencia o falta de adecuación** de las medidas preventivas, deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7.3. Requisitos previos para poder cumplir adecuadamente las funciones

La asignación de presencia de Recurso Preventivo se hace para un centro de trabajo, puesto u operación concreta, es decir, su misión no será la de vigilar el cumplimiento de la totalidad de las medidas preventivas previstas, sino solamente de aquellas para las que esté nombrado, correspondiendo el control preventivo del resto de actividades de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función.

Con respecto a las obras de construcción, la misión del recurso preventivo no será la de vigilar todas las medidas preventivas previstas en el Plan de Seguridad, sino únicamente aquellas en las que dicho Plan determine que debe estar presente.

El empresario deberá dar instrucciones precisas a las personas trabajadoras que actúen como recursos preventivos sobre los puestos, lugares o centros de trabajo en los que debe desarrollar su vigilancia, sobre las operaciones concretas sometidas a la misma y sobre qué medidas preventivas deben observar, de las recogidas en la Planificación de la Actividad Preventiva o en el Plan de Seguridad y Salud en Obras de Construcción.

Deberá también precisar cuál es el procedimiento a seguir para llevar a cabo la comunicación de las deficiencias observadas en el cumplimiento de la labor de vigilancia cuando, pese a sus indicaciones, dichas deficiencias no fueran corregidas o cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

El empresario además debe identificar ante el resto de los trabajadores quién es la persona con funciones de recurso preventivo, como por ejemplo mediante utilización de distintivos, ropa de trabajo diferenciada, listado de recursos preventivos en tabloneros informativo, etc.

7.4. Paralización del trabajo por parte del Recurso Preventivo

La norma no atribuye al recurso preventivo de forma específica la facultad de paralización de los trabajos, ello sin perjuicio de que el empresario, en uso de su poder de dirección, le pueda otorgar de forma específica dicha facultad.

7.5. Garantías del recurso preventivo

En cuanto a las garantías de los recursos preventivos, cuando sean trabajadores designados de la empresa o miembros del servicio de prevención propio, el artículo 30.4 de la Ley 31/1995 de LPRL, se remite a las garantías contempladas para los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

y al apartado 4 del artículo 56 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores:

- 4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

En consecuencia, se aplican las mismas garantías a las personas nombradas como recurso preventivo que sean trabajadores designados o que forman

parte del servicio de prevención propio que a las personas nombradas como representante legal de los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a las garantías del trabajador que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajador designado sea *...asignado de forma expresa...* (según el apartado 4 del artículo 32 bis de la LPRL), según el CT 83/2010 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no le asisten las mismas garantías que a los trabajadores designados o los miembros del servicio de prevención propio, según consulta a la Dirección General de Trabajo de fecha 27 de febrero de 2009. Sin embargo, este aspecto, al igual que otros de la misma materia, ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Jurisdicción Social a causa de conflictos derivados de la reclamación de tales garantías de los trabajadores afectados, al menos, en la sentencia STSJ PV 1740/2013, la cual reconoce a ambos tipos de trabajadores los mismos derechos:

... Conclusión que se impone pese a lo que puede parecer de una interpretación de la LPRL basada en la redacción vigente a la fecha del despido, sin advertir que su artículo 32 bis no es fruto de su redacción original, sino del artículo 4.2 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

En efecto, la LPRL, hasta la vigencia de esa norma, era inequívocamente expresiva de que todos los trabajadores designados por el empresario para realizar la actividad preventiva (cuando así la organice) o los integrantes del servicio de prevención propio de la empresa (si tal es el sistema preventivo de que dota) disfrutaban de las garantías previstas en su artículo 30.4, ya que así lo ordena expresamente dicho precepto, mostrando una voluntad de que todos los trabajadores de la empresa que, por uno u otro sistema de organizarse la actividad preventiva, vienen a realizarla son beneficiarios de esa singular protección, cuya función de ser radica en permitirles que puedan realizar su función preventiva evitando que el empresario pueda adoptar medidas disciplinarias por el modo en que la ejercitan, en términos similares a las garantías que tienen los representantes de los trabajadores para poder cumplir su función representativa. El preámbulo de la LPRL expresamente revela esa voluntad de protección de todos los trabajadores intervinientes en la acción preventiva, «organizados o no en un servicio de prevención», en regla que viene a dar cumplimiento a la protección que exige el artículo 7.2 de la Directiva 1989/391/CEE, de 12 de junio, del Consejo, de aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, la cual alcanza a todos los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de actividades de protección y de actividades de prevención de los riesgos profesionales de la empresa, que lo hacen términos expresivos de «no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de esos riesgos».

La Ley 54/2003 busca mejorar la prevención y, para ello, junto a otras novedades que no vienen al caso, introduce en su artículo 32 bis un deber empresarial de presencia de recursos humanos preventivos en determinados centros de trabajo, que también alcanza a las obras de construcción (según la nueva disposición adicional decimocuarta de la LPRL, fruto del artículo 7 de aquélla). Obligación que, según el artículo 32 bis.2 LPRL, ha de atender con trabajadores suyos, integrantes de los recursos preventivos ordinarios (sean trabajadores designados o integrantes del servicio de prevención propio), o con personas del servicio de prevención ajeno concertado (si fuese éste el modo en que cubre su actividad preventiva), aunque también le permite atenderlo con trabajadores suyos asignados expresamente, que no integren esos recursos preventivos ordinarios y siempre que reúnan determinados requisitos que ahora no son del caso precisar (apartado 4 de ese precepto).

Cierto es que la Ley 54/2003 no modifica de manera expresa la relación de beneficiarios de las garantías del artículo 30.4 LPRL, pero tampoco les excluye expresamente de ella, debiendo entenderse que les ampara dado que: a) desde la pura literalidad de esta norma, integran el supuesto de ser «trabajadores designados» por el empresario para el cumplimiento de la actividad preventiva (no otra cosa supone, en el caso de autos, el nombramiento del demandante como vigilante de prevención), lo que precisamente puede explicar la ausencia de referencia expresa, en la nueva Ley, a que también disfrutaran de ellas; b) se da en ellos la misma razón de ser que determina el disfrute de unas garantías que, en el texto original de la LPRL, se otorga a todos los trabajadores del empresario dedicados a la actividad preventiva; c) se trata de la única interpretación compatible con la garantía exigida por el artículo 7.2 de la referida Directiva comunitaria...

7.6. Dónde debe situarse el Recurso Preventivo para realizar su labor

Según se establece en el apartado 3 del artículo 22 bis del RSP el recurso preventivo:

- Debe permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.
- La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá:
 - Permitirles el cumplimiento de sus funciones propias,
 - Tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa.



7.7. Compatibilidad de tareas del recurso preventivo con otro tipo de funciones

El apartado 7 del artículo 22 bis RD 39/1997 señala que la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo también podrá ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la LPRL, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

Como deben realizar una labor de vigilancia de la aplicación de medidas preventivas en relación con actividades, operaciones o procesos concretos (artículo 32 bis 1 de la LPRL), mientras se estén realizando estas operaciones su presencia será imprescindible.

Cuando no se estén desarrollando dichas actividades, nada hay que impida que el recurso preventivo pueda realizar otra actividad productiva o preventiva, y tampoco habría inconveniente en que desarrolle una actividad productiva distinta y simultánea con la vigilancia, (si él mismo toma parte en las actividades, operaciones, procesos o aplica los métodos de trabajo que debe vigilar) siempre que dicha labor de vigilancia no se vea perjudicada. Un ejemplo de esto podría ser el caso del recurso preventivo para riesgo especial de caída de altura por montaje de un andamio, que a nivel de suelo suministra piezas a otro trabajador sometido a dicho riesgo.

En todo caso, habría que estar al caso concreto y al tipo de actividad que tiene que vigilar, siendo éstas el tipo de cuestiones que deben recogerse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad y salud si se trata de una obra de construcción.

8. Documentación y registros en la gestión del Recurso Preventivo

El Real Decreto 39/1997 de RSP, en su artículo 22 bis, establece *que la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas» y «los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.* En ambos casos la forma de llevar a cabo la presencia de Recursos Preventivos quedará determinada en la Planificación de la actividad preventiva, donde se especificará quiénes van a ser los Recursos Preventivos, las actividades sujetas a su presencia, la formación y la capacitación necesaria, todo ello, condicionado a la naturaleza y gravedad del riesgo.

Según el Real Decreto 1627/1997 sobre Seguridad y Salud en obras de construcción, el Plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los Recursos Preventivos.

En el caso de que la necesidad de la presencia de Recurso Preventivo sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

Análogo procedimiento se seguirá también en el caso de Obras de Construcción, con respecto al Plan de Seguridad y Salud, a la Evaluación de Riesgos específica, y al resto de documentación de gestión preventiva de la obra.



Se recomienda que el nombramiento de los Recursos Preventivos y las actividades para las cuales su presencia ha sido asignada queden documentalmente registradas. En el Anexo II (Modelo de Acta de asignación de Recurso Preventivo) y en el Anexo III (Modelo de cuadro-resumen de actividades que requieren asignación de Recurso Preventivo) se presentan algunos modelos a modo de ejemplo.

Se recuerda que el empresario debe facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de estas personas.

Como se ha indicado anteriormente, en la Planificación de la actividad preventiva se debe especificar qué actividades requieren la presencia de Recurso Preventivo, así como el nivel de cualificación en cada caso. Para facilitar la identificación de las situaciones en las que los riesgos puedan verse agravados o modificados, así como las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, se incluye en el Anexo I de esta publicación Listado indicativo no exhaustivo de actividades, procesos y operaciones que pueden dar lugar a la presencia de Recursos Preventivos y otras vigilancias de trabajos.

En el Anexo IV (Modelo para la elaboración del Registro de vigilancia de la situación que requiere la presencia de Recurso Preventivo), se presenta un modelo que sirve para documentar la actividad realizada por el recurso preventivo en cada actuación de vigilancia y, en su caso, comunicar las posibles incidencias ocurridas.

En el caso de las obras de construcción, las actuaciones del Recurso Preventivo podrían ser reflejadas en el Libro de Incidencias realizando las anotaciones correspondientes, tal y como indica el apartado 3 del artículo 13 del RD 1627/1997:

A dicho libro tendrán acceso la dirección facultativa de la obra, los contratistas y subcontratistas y los trabajadores autónomos, *así como las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en las empresas intervinientes* en la obra, los representantes de los trabajadores y los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo de las Administraciones públicas competentes, quienes podrán hacer anotaciones en el mismo, relacionadas con los fines que al libro se le reconocen en el apartado 1.

Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que ejerzan actividades, operaciones o procesos peligrosos con riesgos especiales, los recursos preventivos de dichas empresas deberán colaborar entre sí, siendo conveniente que dicha cooperación quede reflejada en la documentación que se derive de las actividades de coordinación del Real Decreto 171/2004.

Se deberá facilitar al recurso preventivo toda la información necesaria, relativa a las medidas de prevención dispuestas, para que éste pueda vigilar el cumplimiento de las mismas y comprobar su eficacia. Dicha información deberá derivarse, entre otros, de:

- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Plan de Seguridad y Salud.
- Documentación de coordinación de actividades empresariales.
- Normas.
- Instrucciones, métodos y procedimientos de trabajo.

De la información que corresponda de los documentos anteriores, quedará constancia en el Anexo II (modelo de acta de asignación de recurso preventivo).

Resulta conveniente elaborar una instrucción particular para cada situación que requiera la vigilancia de un Recurso Preventivo de forma que se le determine claramente cuál es su labor. En el presente Manual se acompañan unos ejemplos de **Fichas de Información para el Recurso Preventivo**. Dichas fichas son orientativas, y de carácter no exhaustivo, pudiendo servir de ayuda al empresario para elaborar la documentación específica relativa a cada situación.

9. Responsabilidades

9.1. Responsabilidades del Recurso Preventivo

No se contempla responsabilidad administrativa alguna para los Recursos Preventivos, asumiendo el empresario directamente las responsabilidades administrativas relacionadas con los incumplimientos en esta materia, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden (penal o civil) en que puedan incurrir los recursos preventivos como personas físicas por sus acciones u omisiones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La persona que ejerce como recurso preventivo podrá responder, en el caso de que pertenezca a la empresa, personalmente por el incumplimiento de sus obligaciones ante su empresario por la vía disciplinaria como cualquier otro trabajador según el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

9.2. Responsabilidades del empresario en materia de Recurso Preventivo en el Orden Social

Los incumplimientos o posibles infracciones administrativas del empresario en materia de recurso preventivo, sin perjuicio de otras conductas u omisiones relacionadas con la materia que pudieran darse, vienen recogidos



principalmente en la Ley 31/1995 y en el Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS).

Entre otros incumplimientos, se pueden destacar:

- A) *La falta de presencia* de los Recursos Preventivos, cuando ello sea perceptivo, o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia se tipifica como infracción grave según el artículo 12.15 b) del TRLISOS. Si se trata de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales (artículo 32 bis 1 b) de la Ley 31/1995, artículo 22 bis 1 b) del RD 39/1997 o del Anexo II del RD 1627/1997) se tipifica como infracción muy grave según el artículo 13.8 b) del TRLISOS.

En relación a esta infracción de falta de presencia de un recurso preventivo o el incumplimiento de sus obligaciones, cabe hacer las siguientes consideraciones:

1. Según el Criterio Técnico n.º 83/2010 de la Dirección General de la ITSS, en el caso de la letra c) de los artículo 32 bis 1 de la Ley 31/1995 y 22 bis 1 del RD 39/1997, exige que haya requerimiento previo realizado por la Inspección de Trabajo y un incumplimiento por parte de la empresa de dicho requerimiento.
 2. Hay que incluir en esta infracción aquellos supuestos de presencia de un recurso preventivo que no reúna los requisitos exigibles de formación, capacitación, experiencia...
 3. También se considera que existe infracción cuando el recurso preventivo sea un miembro del servicio de prevención ajeno y no se haya materializado su presencia incumpliendo los términos del concierto, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad por parte del empresario al SPA y de la que puede llevarse a cabo por la ITSS al servicio de prevención por incumplimiento de los términos del concierto, lo que podría constituir una infracción tipificada en el artículo 12.22 del TRLISOS.
 4. En este tipo infractor también tendría cabida el hecho de que, aun habiendo designado el recurso preventivo y haya estado presente en la empresa, éste no ha cumplido con el resto de sus obligaciones previstas por la norma, como dar indicaciones a los trabajadores e informar al empresario de las deficiencias observadas en su labor de vigilancia.
- B) *No dotar* a los Recursos Preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas. En el artículo 12.15 a) del TRLISOS se tipifica como infracción grave.

C) *No contemplar los riesgos* que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud, se tipifican como infracción grave según artículos 12.1 b) y 12.23 a) del TRLISOS.

D) *Incumplir la obligación de recoger en la Planificación de la Actividad Preventiva*, la forma de llevar a cabo la presencia de Recursos Preventivos, se tipifica como infracción grave (artículo 12.6 del TRLISOS).

En las obras de construcción, cuando tal circunstancia no estuviera prevista en el plan de seguridad y salud como prevé la DA única del RD 1627/1997, estaremos ante la infracción prevista en el artículo 12.23 a) del TRLISOS.

E) *El incumplimiento de las obligaciones en materia de información* sobre quién es el Recurso Preventivo, se tipifica como infracción grave, en el artículo 12.8 del TRLISOS, salvo que constituya una infracción muy grave conforme a lo indicado en el artículo 13 de dicha ley.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden (penal, civil o social) que pudieran derivarse para el empresario.

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

Anexos

- I. Listado indicativo no exhaustivo de actividades, operaciones y procesos que pueden dar lugar a la presencia de Recursos Preventivos y otras vigilancias de trabajos.
- II. Modelo de acta de asignación de Recurso Preventivo.
- III. Modelo de cuadro-resumen de actividades que requieren asignación de Recurso Preventivo.
- IV. Modelo de registro de vigilancia de la situación que requiere la presencia de Recurso Preventivo.
- V. Relación no exhaustiva de referencias legales y de interés.

**Anexo I. Listado indicativo
no exhaustivo de
actividades, operaciones
y procesos que pueden
dar lugar a la presencia de
Recursos Preventivos y
otras vigilancias de trabajos**



RECURSOS PREVENTIVOS			OTRAS VIGILANCIAS DE TRABAJOS
Derivadas del artículo 32 bis de la Ley 31/1995	Derivadas del artículo 22 bis del RD 39/1997	Derivadas del anexo II del RD 1627/1997	
a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.	En todo caso, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas. Artículo 22 bis n.º 2 párrafo 1.º del RD 39/1997. Por lo que se refiere a las obras de construcción, la Disposición Adicional Única del RD 1627/1997, señala que el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos al constituir el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, en relación con los puestos de trabajo en la obra. Es decir, el Plan de Seguridad y Salud deberá establecer en qué riesgos se debe dar la presencia del recurso preventivo en relación con este supuesto al que nos referimos.		
b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.	1. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo. 2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento. 3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.	Relación no exhaustiva de los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores 1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo. 2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible. 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas. 4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.	Derivada del RD 396/2006 (art. 10.1.d): Trabajos con riesgo de exposición al amianto (*) Derivadas del RD 39/1997 (art. 22 bis.8): a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático (*) b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes (*) c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido (*) d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos (*) f) Trabajos con riesgos eléctricos (*)

**ANEXO I. LISTADO INDICATIVO NO EXHAUSTIVO DE ACTIVIDADES, OPERACIONES Y PROCESOS
QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS Y OTRAS VIGILANCIAS...**

RECURSOS PREVENTIVOS				OTRAS VIGILANCIAS DE TRABAJOS
Derivadas del artículo 32 bis de la Ley 31/1995	Derivadas del artículo 22 bis del RD 39/1997	Derivadas del anexo II del RD 1627/1997		
b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. <i>(Continuación)</i>	4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores. 5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.	5. Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión. 6. Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos. 7. Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático. 8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido. 9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos. 10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.	(*) Cuando estas actividades se desarrollen en una obra de construcción, deberá comprobarse si están incluidas en el anexo II del RD 1627/1997, en cuyo caso será preciso el nombramiento de un recurso preventivo por parte del contratista.	
c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.				

Anexo II. Modelo de acta de asignación de Recurso Preventivo

DATOS DE LA EMPRESA

Estimado Sr./Sra., con DNI

Por la presente, siendo usted

- ☐ Trabajador designado.
- ☐ Miembro del Servicio de Prevención Propio.
- ☐ Miembro del Servicio de Prevención Mancomunado.
- ☐ Miembro del Servicio de Prevención Ajeno.
- ☐ Trabajador de esta empresa (de acuerdo con el apartado 4.º del artículo 32 bis de la LPRL).

en virtud de lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, esta empresa ha decidido asignarle como **RECURSO PREVENTIVO**.

1. Sus funciones serán la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación y la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos



y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos, según lo recogido en:

- ☐ La Planificación de la Actividad Preventiva.
- ☐ El Plan de Seguridad y Salud.
- ☐ Otros.

Observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

2. Las actividades, operaciones y/o procesos en las que desarrollará dichas funciones serán las de:

.....

.....

.....

.....

.....

3. Se ha verificado que usted posee la capacitación y formación necesarias, que para estas actividades se concreta en:

.....

.....

.....

.....

.....

4. El lugar en el que se llevará a cabo su presencia será:

.....

.....

.....

.....

.....

5. El periodo temporal para el que se le asigna será:

.....
.....
.....
.....
.....

6. La documentación y los medios que se le asignarán serán:

.....
.....
.....
.....
.....

7. Cuando, como resultado de la vigilancia, observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, hará las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas. Si tras sus indicaciones las deficiencias no hubieran sido subsanadas, deberá poner tales circunstancias en conocimiento de (responsable)

.....
.....

8. Cuando, como resultado de la vigilancia, observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, deberá poner tales circunstancias en conocimiento de (responsable)

.....

9. Su ubicación en el centro de trabajo, deberá permitirle el cumplimiento de sus funciones, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para usted ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer durante el tiempo en que se mantenga la situación que ha determinado su presencia.

Fdo.: (Por la empresa)

Fdo.: (Recurso preventivo)

En, a de de 20...

Anexo III. Modelo de cuadro- resumen de actividades que requieren asignación de Recurso Preventivo



Actividades que requieren presencia de Recurso Preventivo en el centro de trabajo / obra

.....

Actividad / Riesgo	Localización	Actividad preventiva a vigilar	Fechas		Nombre del Recurso Preventivo	Informa a (indicar responsable):	Documentación / medios a entregar (*)
			Inicio	fin			

(*) Documentación y medios que se entregarán al recurso preventivo para llevar a cabo sus funciones (Planificación, Plan de Seguridad y Salud, Fichas...).

Anexo IV. Modelo de registro de vigilancia de la situación que requiere la presencia de Recurso Preventivo



A RELLENAR POR LA PERSONA RESPONSABLE DE LA EMPRESA	Describir el RIESGO o la ACTIVIDAD que requiere la presencia del recurso:	
	Fecha / hora inicio:	Fecha / hora fin:
	UBICACIÓN recomendada para realizar la vigilancia:	
	NOMBRE del Recurso Preventivo:	
	DOCUMENTACIÓN / MEDIOS entregada al recurso preventivo	
	☐ Evaluación de Riesgos y Medidas Preventivas.	☐ Ficha/s de información para el recurso.
	☐ Instrucción/es de trabajo.	☐ Procedimiento/s de trabajo.
	☐ Protocolo de actuación ante emergencias.	☐ ...
	ACTIVIDADES y MEDIDAS preventivas planificadas:	
A RELLENAR POR EL RECURSO PREVENTIVO	¿Se INCUMPLEN las actividades preventivas? SÍ ☐ NO ☐	
	En caso afirmativo, indicar el incumplimiento y personas implicadas:	
	¿Se han dado las INDICACIONES necesarias para el inmediato cumplimiento de las medidas? SÍ ☐ NO ☐	
	¿Se ha COMUNICADO inmediatamente a la persona responsable? SÍ ☐ NO ☐ (indicar nombre):	
	¿Son INEFICACES las actividades preventivas respecto a los riesgos? SÍ o NO o En caso afirmativo, indicar el motivo (ausencia, insuficiencia o falta de adecuación):	
	¿Se ha COMUNICADO inmediatamente a la persona responsable? SÍ o NO o (indicar nombre):	

Firma Responsable empresa)

Firma Recurso preventivo

Anexo V. Relación no exhaustiva de referencias legales y de interés

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Criterio técnico n.º 83/2010 sobre la presencia de Recursos Preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo. (Inspección de trabajo y Seguridad Social).
- NTP 994. El recurso preventivo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Y posteriores modificaciones.
- VII Convenio colectivo General del sector de la Construcción.
- IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del Metal.



- Real Decreto 550/2020, de 2 de junio, por el que se determinan las condiciones de seguridad de las actividades de buceo.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.
- Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos.
- Real Decreto 989/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de artículos pirotécnicos y cartuchería.
- ...

Fichas de información para el Recurso Preventivo

	Manual Recurso Preventivo	Ficha 0 CONDICIONES A APLICAR A TODAS LAS SITUACIONES QUE REQUIERAN DE LA PRESENCIA DE RECURSO PREVENTIVO	
El contenido de esta ficha es orientativo y debe ser complementada con los aspectos específicos de cada actividad en concreto (ver ejemplos de fichas específicas)			
El contenido de esta ficha es orientativo y complementa la documentación de la empresa relativa a esta actividad: evaluación de riesgos, plan de seguridad, instrucciones...			
Referencias legales y de interés específicas y no exhaustivas			
⇒ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. ⇒ RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención. ⇒ RD 171/2004, de 30 de enero, Coordinación de actividades empresariales.			
CONDICIÓN POR LA QUE ES NECESARIA LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS			
Describir actividad, operación, proceso o trabajo concreto que da lugar a la presencia de recurso preventivo			



	Manual Recurso Preventivo	Ficha 0 CONDICIONES A APLICAR A TODAS LAS SITUACIONES QUE REQUIERAN DE LA PRESENCIA DE RECURSO PREVENTIVO	
INSTRUCCIONES PARA EL RECURSO PREVENTIVO			
<u>FASE PREVIA:</u>			
⇒ Recibir, junto a la asignación (anexo II), la documentación relativa a la situación en la que debe estar presente (actividades, operaciones y/o procesos): planificación de la actividad preventiva, plan de seguridad y salud, procedimiento, instrucción... ⇒ Recibir los medios para el desarrollo de sus funciones definidos en su asignación. ⇒ Recibir el documento de registro de vigilancia (anexo IV).			
<u>FASE DE EJECUCIÓN:</u>			
⇒ Comprobación previa de que se dispone de los medios materiales (protecciones colectivas, EPI, equipos, etc.) necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas de la forma prevista. ⇒ Vigilar que los trabajadores realizan las tareas cumpliendo con las actividades y medidas preventivas especificadas en el Registro de Vigilancia (anexo IV), tales como el uso apropiado de los elementos de protección colectiva, de los EPI... ⇒ Si se incumplen las medidas preventivas, dar las indicaciones necesarias a los trabajadores para el correcto e inmediato cumplimiento. Informar al responsable. ⇒ Si se comprueba que las actividades preventivas establecidas son ineficaces (ausencia, insuficiencia o falta de adecuación), informar al responsable. ⇒ Vigilar la aparición de riesgos no previstos derivados de la situación y comunicarlo al responsable. ⇒ Comprobar que su propia ubicación en el centro de trabajo, le permita el cumplimiento de sus funciones, tratándose de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para usted ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer durante el tiempo en que se mantenga la situación que ha determinado su presencia. ⇒ Completar el registro de vigilancia (Anexo IV) según esté previsto y al menos por cada incumplimiento e ineficacia detectados y, en todo caso, al finalizar la actividad de vigilancia.			
<u>FASE DE FINALIZACIÓN:</u>			
⇒ Comprobación de que se dan las condiciones previstas para finalizar su presencia. ⇒ Entrega del registro de vigilancia (anexo IV) y cualquier otra documentación y medios según esté previsto.			
RIESGOS ESPECÍFICOS			
⇒ Describir los riesgos derivados de la situación que determina la presencia.			
MEDIDAS DE PREVENCIÓN			
⇒ Describir las actividades y medidas de prevención relativas a los riesgos que motivan la presencia.			

	Manual Recurso Preventivo	Ficha 0 CONDICIONES A APLICAR A TODAS LAS SITUACIONES QUE REQUIERAN DE LA PRESENCIA DE RECURSO PREVENTIVO		
PROTECCIONES COLECTIVAS E INDIVIDUALES				
MEDIOS Y EQUIPOS				



	Manual Recurso Preventivo	Ficha 1 ESPACIOS CONFINADOS	
El contenido de esta ficha complementa, para este tipo de actividades, lo recogido en la FICHA 0			
El contenido de esta ficha es orientativo y complementa la documentación de la empresa relativa a esta actividad: evaluación de riesgos, plan de seguridad, instrucciones...			
Referencias legales y de interés específicas y no exhaustivas			
➤ RD 486/1997 de lugares de trabajo. ➤ RD 681/2003 de 12 de junio sobre Atmósferas explosivas. ➤ RD 374/2001 de 6 de abril sobre productos químicos. ➤ RD 664/1997 sobre riesgos biológicos. ➤ NTP 223. Trabajos en Espacios Confinados.			
CONDICIÓN POR LA QUE ES NECESARIA LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS			
Actividad, operación y/o proceso que da lugar a la presencia de recurso preventivo (descripción de la actividad, operación, proceso o trabajo recogida en su evaluación de riesgos y que se lleva a cabo en un espacio confinado). Ejemplos genéricos: ➤ Trabajo en espacios donde puede producirse una acumulación de gases peligrosos o la creación de una atmósfera con escasez de oxígeno o la acumulación de productos tóxicos. ➤ Trabajos subterráneos en pozos, galerías, alcantarillas, fosos, bodegas... trabajos en interior de túneles, cubas, cisternas, reactores, tanques...			
INSTRUCCIONES PARA EL RECURSO PREVENTIVO			
FASE PREVIA: ➤ Recibir, junto a la asignación (Anexo II), la siguiente documentación: • Autorización/ permiso de trabajo. • Procedimiento de trabajo. ➤ Recibir los medios para el desarrollo de sus funciones definidos en su asignación. ➤ Recibir el documento de registro de vigilancia (Anexo IV).			
FASE DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO: ➤ Comprobación previa de que se dispone de los medios materiales (protecciones colectivas, EPI, equipos, etc.) necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas recogidas en el acta de asignación y en el procedimiento de trabajo, de la forma prevista. • Verificar el acotamiento y señalización correcta de la zona: trabajos a realizar, zona con riesgo, prohibición de paso a personas no autorizadas.			

	Manual Recurso Preventivo	Ficha 1 ESPACIOS CONFINADOS	
• Comprobar que el acceso al recinto queda libre de obstáculos y que se dispone de los medios de intervención previstos en caso de emergencia y evacuación. • Verificar, de ser necesarios, la existencia de la consignación de los equipos presentes en el recinto confinado mediante la instalación de los respectivos sistemas de enclavamiento y/o bloqueo. • Comprobar que los equipos y útiles de trabajo son los previstos y que se encuentran operativos. • Comprobar que, previo al acceso al recinto, se verifica el estado de la atmósfera interior según lo recogido en el procedimiento de trabajo y, en su caso, que se dispone de ventilación natural adecuada, de sistema de ventilación forzada o equipos de respiración. • Comprobar que se dispone de los equipos de protección individual definidos para la actividad a llevar a cabo. ➤ Vigilar que los trabajadores realizan las tareas cumpliendo con las actividades preventivas establecidas, así como el uso apropiado de los elementos de protección colectiva, de los EPI y demás equipos. • Comprobar, de ser el caso, que, durante la realización del trabajo, se llevan a cabo las verificaciones para controlar las condiciones de la atmósfera interior del modo previsto en el procedimiento de trabajo. ➤ Permanecer en el lugar durante el tiempo que duren los trabajos que requieren su presencia, llevando a cabo su labor desde el emplazamiento definido en el procedimiento de trabajo. ➤ Si se incumplen las medidas preventivas, dar las indicaciones necesarias a los trabajadores para el correcto e inmediato cumplimiento. De ser preciso Informar al responsable. ➤ Si se comprueba que las actividades preventivas establecidas son ineficaces (ausencia, insuficiencia o falta de adecuación), informar al responsable y no continuar con los trabajos mientras no se implementen las medidas preventivas necesarias.			
<u>FASE DE FINALIZACIÓN DEL TRABAJO:</u> ➤ Comprobar que se realizan las operaciones necesarias para dejar el lugar en las condiciones adecuadas de uso, en su caso (retirada de equipos, reposición a situación anterior las instalaciones, sistemas de enclavamiento y bloqueo, etc.). ➤ De cada actuación de vigilancia se completará el correspondiente registro de vigilancia (anexo IV) con el resultado de la misma: cumplimiento de las medidas preventivas, irregularidades, comunicaciones al empresario, etc..			
RIESGOS ESPECÍFICOS. Listado no exhaustivo. ➤ ASFIXIA: Cuando la concentración de oxígeno en el aire del recinto es inferior a la normal en el aire exterior. Esto puede ser debido al consumo de oxígeno o a su desplazamiento por otros gases. ➤ INCENDIO Y EXPLOSIÓN: Cuando por las condiciones del recinto exista riesgo de incendio o explosión.			



	Manual Recurso Preventivo	Ficha 1 ESPACIOS CONFINADOS	
➤ INTOXICACIÓN POR INHALACIÓN DE CONTAMINANTES: Cuando la concentración ambiental de cualquier sustancia o el conjunto de ellas en el recinto supera sus correspondientes límites de exposición profesional. ➤ EXPOSICIÓN A ATMÓSFERAS CORROSIVAS E IRRITANTES: Cuando el recinto contenga o haya contenido sustancias con estas características. ➤ EXPOSICIÓN A RIESGOS BIOLÓGICOS: Presencia de agentes biológicos en el recinto (virus, bacterias...). ➤ OTROS: ----- Nota: además de los riesgos específicos deberán tenerse en cuenta también los riesgos generales existentes en el recinto (caídas a distinto nivel, contacto eléctrico...).			
MEDIDAS GENERALES DE PREVENCIÓN			
➤ Señalización en el exterior del espacio confinado (de ser necesario). ➤ Control total desde el exterior de las operaciones a realizar mediante vigilancia y comunicación continuada por parte de una persona instruida con el interior del recinto, formada en primeros auxilios. Cuando no sea posible la visualización directa se utilizará un medio de comunicación seguro y permanente: visual (códigos de señales luminosas); acústica (señales sonoras: bocinas neumáticas, silbato o similar); radiofónica (walkie-talkie, teléfono móvil, buscapersonas, etc.); con cuerdas (mediante código de señales con tirones). ➤ Conocer los procedimientos de rescate e intervención y disponer de los medios para llevarlos a cabo. ➤ Acceso al interior del recinto por medio de medios seguros (escaleras, trípode, etc.) provistos con sistema anti caídas, permaneciendo despejadas las entradas/ salidas. ➤ Se intentará contar con una adecuada ventilación dentro del recinto, <i>natural</i> siempre que sea posible abriendo las bocas de hombre existentes en la instalación un tiempo adecuado, o <i>forzada</i> de ser factible, cuando la natural no sea suficiente. ➤ Antes de entrar al recinto para realizar las labores se procederá a la medición de la atmósfera interior desde el exterior por cotas descendentes hasta el fondo, anotando el resultado y cotejando con los límites de exposición. Si el nivel de oxígeno es inferior al 20,5% será necesario acceder con equipos de respiración autónomos o semiautónomos, debiendo de estar los trabajadores instruidos en su uso. ➤ Igualmente se debe comprobar la ausencia de atmósferas explosivas y la inexistencia de sustancias inflamables tóxicas o corrosivas en el ambiente. ➤ Durante la ejecución de los trabajos en el interior del recinto, se realizarán mediciones continuadas, a la altura de inhalación de las personas expuestas para comprobar que se mantienen las condiciones de entrada. ➤ Se verificará que los equipos/útiles de trabajo son adecuados para la tarea a realizar y las características del espacio confinado, especialmente en caso de existencia de atmósfera explosiva (herramientas anti chispas, calzado sin herrajes, equipos con mercado Ex...). ➤ En el caso de los equipos de iluminación y trabajo, éstos deberán ser adecuados a las características del recinto (utilización de equipos alimentados con tensiones de seguridad, etc.) realizándose una verificación previa y periódica de su estado.			

		Manual Recurso Preventivo	Ficha 1 ESPACIOS CONFINADOS	
PROTECCIONES COLECTIVAS E INDIVIDUALES. Listado no exhaustivo según condiciones del recinto				
	Calzado de seguridad		Arnés de seguridad dotado de dispositivo de amortiguación	
	Guantes de protección mecánica		Casco de protección de la cabeza con barbuquejo	
	Mascarilla anti polvo		Equipo respiratorio semiautónomo o autónomo	
	Ropa de trabajo antiestática		Gafas de seguridad antiproyecciones.	
MEDIOS Y EQUIPOS. Listado no exhaustivo según las condiciones del recinto.				
	Equipos de medición			
	Equipos de salvamento y rescate			

Anexo normativo

- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Criterio técnico n.º 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

(...)

Exposición de motivos

Finalmente, se incorpora un nuevo artículo y una nueva disposición adicional a la Ley 31/1995 para disponer que la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Entre los supuestos que determinan la necesidad de presencia de los recursos preventivos se incluyen aquellos en que los riesgos pueden verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

La ley no se refiere, por tanto, a cualesquiera supuestos de concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, sino solamente a aquellos que, además, hacen preciso un control específico de cómo se aplican los métodos de trabajo, dado que una aplicación inadecuada de tales métodos podría dar lugar a ese agravamiento o modificación del riesgo. Ello se pretende realizar a través de la presencia de los recursos preventivos, que servirán para



garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo y, por tanto, el control del riesgo.

La ley quiere referirse aquí a actividades tales como las obras de construcción o la construcción naval, en las que la investigación de accidentes ha demostrado que un gran número de éstos tiene su origen precisamente en el agravamiento o modificación de los riesgos en esas circunstancias, lo que se pretende evitar mediante esta medida.

Habida cuenta de sus particulares características, se establece una regulación concreta para la presencia de los recursos preventivos en las obras de construcción.

En todo caso, debe señalarse que la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Además, este capítulo incorpora un nuevo apartado al artículo 24, para dejar constancia de que las obligaciones de coordinación que en el mismo se regulan deberán ser objeto de desarrollo reglamentario.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.



Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

Se añade por el artículo 4.3 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

Ref. BOE-A-2003-22861

Texto añadido, publicado el 13/12/2003, en vigor a partir del 14/12/2003.

Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Se añade por el artículo 7 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

Ref. BOE-A-2003-22861

Texto añadido, publicado el 13/12/2003, en vigor a partir del 14/12/2003.

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

Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:
 - 1.º Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 - 2.º Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 - 3.º Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio,



que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

4.º Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.

5.º Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los artículos 8 y 9 de este real decreto.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario

facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.



8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

- a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
- d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
- e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se añade por el artículo 1.8 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.
Ref. BOE-A-2006-9379.

Texto añadido, publicado el 29/05/2006, en vigor a partir del 29/06/2006.

Disposiciones adicionales

Décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997.

Se añade por el artículo 1.18 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Ref. BOE-A-2006-9379.

Texto añadido, publicado el 29/05/2006, en vigor a partir del 29/06/2006.

(...)

Undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales

A efectos de lo previsto en el artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente Real Decreto.

Duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. A efectos de lo previsto en los apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el Anexo I de este real decreto, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

- a) Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.



- b) Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - c) Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.
2. A efectos de lo previsto en el artículo 13.8.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis.1.b) de este Real Decreto.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción

Disposición adicional única. Presencia de recursos preventivos en obras de construcción

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará a las obras de construcción reguladas en este real decreto, con las siguientes especialidades:

- a) El plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
- b) Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si éstas no hubieran sido aún subsanadas.



- c) Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación del plan de seguridad y salud en los términos previstos en el artículo 7.4 de este real decreto.

Se añade por el artículo 2 del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.
Ref. BOE-A-2006-9379

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5. Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
 - b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
 - c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
 - d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
 - e) Contribuir a la mejora de la productividad.
 - f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
- (...)



Artículo 56. Despido improcedente

(...)

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Artículo 68. Garantías

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Artículo 12. Infracciones graves

15. a) No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

Artículo 13. Infracciones muy graves

8.

- a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones



adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

- b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

(...)

El capítulo V de la norma, aplicable a las diversas situaciones en que puede darse la concurrencia, está dedicado a los medios de coordinación. Comienza con una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos... Debe resaltarse que lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales, y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

A continuación, se regula la determinación de los medios de coordinación, respecto de la que se reconoce la iniciativa para su establecimiento del



empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él o, en su defecto, del empresario principal. Concluye este capítulo dedicando especial atención a la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

Capítulo V. Medios de coordinación

Artículo 11. Relación no exhaustiva de medios de coordinación

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes:

- a) El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Artículo 12. Determinación de los medios de coordinación

1. Recibida la información a que se refieren los capítulos II a IV de este real decreto, y antes del inicio de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación que consideren

necesarios y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.

La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponderá al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en éste o, en su defecto, al empresario principal.

2. Los medios de coordinación deberán actualizarse cuando no resulten adecuados para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos sobre los medios de coordinación establecidos en los términos previstos en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores los datos necesarios para permitirles su identificación.

Artículo 13. Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas

1. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando concurren dos o más de las siguientes condiciones:

- a) Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- b) Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- c) Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.



2. Cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3.

3. La persona o las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él.

Podrán ser encargadas de la coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

- a) Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.
- c) Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
- d) Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.
- e) Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.
- f) Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

4. Cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas

a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior sólo será de aplicación cuando se trate de las personas previstas en los párrafos a) a d) del apartado anterior y siempre que ello sea compatible con el cumplimiento de la totalidad de las funciones que tuviera encomendadas.

(...)

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva

1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.
- c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

- 1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para



ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.

- 2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.
 - 3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.
 - 4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.
 - 5.º Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.
- d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.
 - e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.
 - f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

- g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.
- h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.
- i) La duración del concierto.
- j) Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.
- k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
- l) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.2.b), las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Criterio técnico n.º 83/2010, sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo

La reforma de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, que llevó a cabo la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, crea, entre otros aspectos, la figura de los «recursos preventivos», con la que se pretende paliar uno de los déficits constatados en la aplicación de la primera, consecuencia del hecho de haberse producido en muchas empresas un proceso de externalización de la actividad preventiva, de modo que ésta no se lleva a cabo con los propios medios de la empresa sino a través de otras alternativas previstas en la propia ley, como son los servicios de prevención ajenos o los servicios de prevención mancomunados.

Ello ha traído como consecuencia una escasa presencia en los centros de trabajo de los técnicos de dichos servicios de prevención, más allá de la necesaria para llevar a cabo la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la realización de cursos de formación y, en su caso, de los exámenes para la vigilancia de la salud.

Cuando se utilizan modalidades internas de organización preventiva, como son los servicios de prevención propios o la de los trabajadores designados, se cuenta con su presencia en la empresa o centro de trabajo, pero no siempre han desarrollado su actividad estando presentes en aquellas operaciones, actividades o secciones de la empresa que presentaban un



cierto riesgo para comprobar la aplicación rigurosa de las medidas contenidas en la planificación de la actividad preventiva para prevenir dicho riesgo.

Para evitar las situaciones referidas más arriba se creó la figura de los «recursos preventivos, cuya regulación se contempla en las siguientes normas:

- Artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales (LPRL), modificación introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (RSP), introducida por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

En relación a las obras de construcción, sus peculiaridades se encuentran recogidas en la Disposición Adicional decimocuarta de la Ley 31/95, la Disposición Adicional Décima del Real Decreto 39/1997, y la Disposición Adicional única del Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En el artículo 32 bis se establecen tres supuestos en los que será necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos. Pues bien, en relación al tercer supuesto, esto es, cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad social si las condiciones de trabajo así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas, por parte de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se adoptó el Criterio Técnico 39/2004 con el fin de establecer una serie de pautas de actuación en relación a las circunstancias que, a título enunciativo y no exhaustivo, pudieran dar lugar a dicho requerimiento por parte de la Inspección de Trabajo.

El presente Criterio Técnico se dicta con la finalidad de garantizar una actuación inspectora homogénea en relación a los tres supuestos motivadores de la presencia de un recurso preventivo, así como para dar respuesta a determinadas cuestiones y consultas (tales como empresas obligadas, personas que pueden ser designadas, funciones y formación de las mismas, etc.) que han ido surgiendo en relación con esta figura preventiva desde que se introdujo, y que sin duda podrá ayudar a los inspectores de trabajo a la hora de asistir técnicamente a empresas y trabajadores con ocasión del ejercicio de su función.

En consecuencia, con el carácter establecido en el artículo 21 de la Ley 30/1992, de 30 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y

del Procedimiento Administrativo Común, en adelante LRJPAC, esta Dirección General, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de las competencias establecidas en el artículo 18.3.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, previa consulta a la Dirección General de Trabajo, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, dicta el siguiente

Criterio técnico

Primero. Supuestos en los que es obligatoria la presencia de los recursos preventivos

En primer lugar, conviene precisar que la presencia de un recurso preventivo en un centro de trabajo es una medida preventiva complementaria, es decir, el obligado a adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores es el empresario, de modo que la designación y presencia del mismo no excluye o sustituye su deber de protección a que se refiere el artículo 14.1 de la LPRL. Por tanto, esta figura preventiva es una medida más con la que cuenta el empresario y no podrá ser utilizada con el fin sustituir aquellas medidas de protección que sean preceptivas, con el pretexto de que la actividad está sujeta a supervisión y control.

Una vez precisado lo anterior, la presencia de un recurso preventivo en un centro de trabajo está prevista en los supuestos siguientes:

A) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo (artículo 32 bis 1 a) LPRL y 22 bis 1 a) RSP).

La Exposición de Motivos de la Ley 54/2003 aclara el fundamento de este supuesto cuando indica que «la ley no se refiere, por tanto, a cualesquiera supuestos de concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, sino solamente a aquellos que, además, hacen preciso un control específico de cómo se aplican los métodos de trabajo, dado que una aplicación inadecuada de tales métodos podría dar lugar a ese agravamiento o modificación del riesgo. Ello se pretende realizar a través de la presencia de los recursos



preventivos, que servirán para garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo y, por tanto, el control del riesgo.»

Por lo tanto, para la aplicación de este supuesto es necesario que se den tres requisitos:

1. Concurrencia simultánea o sucesiva de operaciones o actividades.
2. Posibilidad de que los riesgos se agraven o modifiquen por dicha concurrencia.
3. Necesidad de que se controle la aplicación correcta de los métodos trabajo.

En todo caso, se debe tener en cuenta también lo previsto en el artículo 22 bis n.º 2 párrafo 1.º del RD 39/1997, en el que se precisa que es la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, la que identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

Por lo que se refiere a las obras de construcción, la Disposición Adicional Única del RD 1627/1997, señala que el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos; regulación que se ha de poner en relación con el artículo 7.3 del propio reglamento que señala que, en relación con los puestos de trabajo en la obra, el plan de seguridad y salud en el trabajo... constituye el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, lo que debe ser entendido en el sentido de que es este Plan el que deberá establecer en qué riesgos se debe dar la presencia del recurso preventivo en relación con este primer supuesto que estamos analizando.

B) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales (artículo 32 bis 1 b) LPRL y artículo 22 bis 1 b) RD 39/1997).

1. Este apartado se concretó por el RD 604/2006, de 19 de mayo, que modificó el RD 39/1997, al considerar como actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los siguientes:
 - Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura.
 - Trabajos con riesgos de sepultamiento o hundimiento.
 - Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad, por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio.

- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

En este supuesto, también se precisa por el artículo 22 bis 2 párrafo 2.º que será la evaluación de riesgos la que identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

Y por lo que se refiere al sector de la construcción, la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 31/1995 señala que «en el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el RD 1627/1997». Parece claro que hay un error y dicha Disposición Adicional se está refiriendo realmente al apartado b) que ahora analizamos, y no al apartado a). En cualquier caso, la remisión al RD 1627/1997 se hace tanto al artículo 2.1 b) como al anexo II, que contiene una relación no exhaustiva de trabajos que implican riesgos especiales.

2. Conviene hacer una observación respecto de la expresión «trabajos con riesgos especialmente graves de caídas de altura», como trabajos que motivan la presencia de un recurso preventivo, pues la misma no debe entenderse en el sentido de que cualquier riesgo de altura (riesgo superior a dos metros) deba motivar la presencia de un recurso preventivo, dado que en ese caso el legislador hubiera utilizado para ello la expresión «riesgo de altura» y no «riesgos especialmente graves de caída desde altura».

El punto de partida para interpretar esta norma nos lo ofrece la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las Obras de Construcción del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que, si bien no tiene carácter vinculante, realiza un comentario a lo que debe entenderse por «riesgo de especial gravedad» a que se refiere el artículo 2.1.b) del RD 1627/1997, que remite al Anexo II del Reglamento donde se incluye el riesgo especialmente grave de altura. De este modo

... se considerará que un trabajo está incluido en este apartado 2.1.b) si tras la aplicación de los principios de prevención el riesgo continúa siendo de especial gravedad, lo que hace necesario adoptar medidas preventivas adicionales (en particular, medidas de protección colectiva o individual) para evitar o minimizar la posibilidad de que el trabajador sufra un daño grave.

El hecho de que un trabajo no esté incluido en el anexo II no quiere decir que no pueda exponer a los trabajadores que lo realizan a un riesgo de especial gravedad.



Es a través de la evaluación de los riesgos como se obtiene la información necesaria para tomar una decisión al respecto.

De acuerdo con lo anterior, aquellos trabajos de altura en los que, tras haber aplicado de forma coherente y responsable los principios de prevención, si por el tipo de actividad desarrollada en altura, los procedimientos de trabajo aplicados o el entorno del puesto de trabajo, el riesgo continúe siendo de «especial gravedad», de modo que haga necesario adoptar medidas preventivas adicionales –individuales o colectivas– para evitar o minimizar la posibilidad de que el trabajador sufra un daño grave, estos trabajos serían motivadores de la presencia de un recurso preventivo.

En relación a lo anterior, hay que aclarar que en construcción suelen darse determinadas circunstancias (entorno del puesto de trabajo, peligrosidad de la mayoría de las actividades desarrolladas, concurrencia con otras empresas, etc.) que a menudo hacen que un riesgo de altura deba considerarse de «especial gravedad». En todo caso, habrá que estar a cada caso concreto para valorar estas circunstancias.

Son ejemplos de trabajos con riesgos especiales de altura respecto de los que se puede requerir la presencia de dicho recurso, que nos pueden servir de pauta para su exigencia en operaciones o actividades análogas, los siguientes: cuando se realicen trabajos en que se utilicen técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, trabajos de montaje y desmontaje de andamios o redes de seguridad, o trabajos a más de 6 metros de altura o menor, pero en los que la protección del trabajador no pueda ser asegurada totalmente sino mediante la utilización de un equipo de protección individual contra el referido riesgo.

Respecto de aquellos trabajos realizados a una altura ligeramente superior a dos metros, pero en los que el riesgo puede verse agravado o modificado por la concurrencia de otras operaciones que se desarrollan de forma simultánea o sucesiva y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, en este caso estaríamos ante el supuesto de la letra a) del artículo 22 bis 1 del Reglamento.

En cualquier caso, estos trabajos con riesgos especiales de altura a los que hemos hecho referencia, así como el resto de trabajos análogos a los anteriores para los que se contemple la presencia del recurso preventivo, deben estar previstos en la evaluación de riesgos o el plan de seguridad y salud de una obra (artículo 22.2.2.º del RD 39/1997 y DA 14.ª de la LPRL).

C) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo cuando, practicada una visita de Inspección y a la vista de toda la información recabada, considere que las medidas preventivas que haya adoptado el empresario en una actividad, proceso u operación son insuficientes o inadecuadas para una aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL, y dichas medidas no se puedan adoptar de forma inmediata. En este caso, se puede requerir a la empresa para que de forma temporal esté presente un recurso preventivo en dichas actividades, en tanto en cuanto dicha empresa subsane las medidas preventivas en el tiempo que se le haya dado para ello, siempre y cuando no exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores en cuyo caso procedería, en su caso, la paralización de trabajos.

También podrá requerir la presencia cuando se trate de actividades esporádicas o excepcionales y se considere que no hay un control absoluto de todos los riesgos, pero teniendo siempre en cuenta que, como se ha dicho anteriormente, la designación de un recurso preventivo no puede tomarse como una medida alternativa de carácter permanente en sustitución de la obligación empresarial de adoptar medidas de prevención y protección que sean adecuadas en cada caso.

También podrá requerirse la presencia de recursos preventivos, en el caso de trabajos realizados por menores de 18 años, por trabajadores especialmente sensibles o por trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial de adiestramiento, tanto sean trabajadores propios de la empresa como trabajadores cedidos por ETT, debido a que, por las características de dichos trabajadores o por su falta de experiencia en el puesto de trabajo a desempeñar, puedan verse agravados los riesgos específicos de la actividad que desarrollan y poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores o de terceros, si bien también en estos casos habrá que estar a las circunstancias del caso concreto que deberán ser valoradas en todo caso por el Inspector a la hora de exigir la presencia de un recurso preventivo.

En todo caso, el requerimiento será obligado cuando exista normativa específica aplicable a la actividad de la empresa, que establezca obligaciones de igual o similar naturaleza a las analizadas en este Criterio Técnico.

El requerimiento deberá realizarse cumpliendo las exigencias del artículo 43 de la LLPRL. En dicho requerimiento se especificarán los trabajos u operaciones y situaciones de riesgo concretas que justifican el mismo, así como la exigencia de modificar, en su caso, la evaluación de riesgos, si esta no contemplara la situación de riesgo detectada, y la planificación de la



actividad preventiva, si no recogiera la necesidad de la presencia del recurso preventivo (artículo 22 bis n.º 2 último párrafo del RD 39/1997).

Segundo. Empresas que deben designar o asignar la presencia de recursos preventivos

A) Sectores distintos al de Construcción

En muchas ocasiones en un centro de trabajo desarrolla su actividad una sola empresa y entonces será ésta la encargada de designar el recurso preventivo, pero a menudo suele ocurrir también que sean varias las empresas que concurren en el mismo. Pues bien, cualquiera que sea la relación que exista entre estas empresas concurrentes (simple coincidencia en un espacio físico o haya relación jurídica entre ellas), el apartado 9 del artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997, ofrece la siguiente solución:

Quando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

Este artículo debe entenderse en el sentido de que será la empresa o empresas cuya actividad aporta o genera el riesgo que motiva la presencia de un recurso preventivo la obligada a cumplir con dicha obligación, es decir, aquella empresa cuya actividad modifica o agrava el riesgo de las demás (p. ej. uso de una grúa para el izado de objetos con trabajadores en proximidad de otra empresa que realiza una actividad que no requiere de recurso preventivo), pues cuando el apartado 9 del artículo 22 bis del Reglamento señala que la obligación recae sobre la «...empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades...», por éstas hay que entender las que hagan necesario el control de métodos de trabajo (artículo 22 bis 1 a), lo que parece que se está refiriendo a las empresas que realizan dichas operaciones «generadores de riesgos» o que entrañan cierto peligro para las demás.

Lo anterior quiere decir que, a diferencia de lo que ocurre en las obras de construcción como se dirá más adelante, si sólo la subcontratista –y no la

contratista– realiza un trabajo peligroso de los previstos en el artículo 22 bis 1 b) RD 39/1997 (por ejemplo, con riesgo especial de altura) que motive la presencia de un recurso preventivo, debiendo estar así previsto en la evaluación de riesgos, será esta empresa subcontratista y no la contratista quien esté obligada a designar dicho recurso. Ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.3 LPRL y del resto de obligaciones que le correspondan a la contratista.

No obstante lo anterior, cuando una empresa realice una «operación concurrente de forma sucesiva» que pueda modificar o agravar los riesgos presentes en un centro de modo que afecte a la actividad de otra empresa (piénsese p. ej. el uso de productos químicos –plaguicidas– por una empresa que afectará a los trabajadores de otra que entrarán después...), en este caso, la obligación de designar el recurso recae sobre la segunda empresa que realiza los trabajos al ser ésta la que tendrá que controlar sus métodos de trabajos que se verán modificados por la actividad realizada por la primera, lo que exigirá lógicamente el intercambio de información entre ambas y demás medios de coordinación que sea necesarios; ello siempre y cuando no se den otras circunstancias que motiven dicha presencia respecto de la primera empresa.

Cuando estemos ante varias empresas que realicen «actividades concurrentes de forma simultánea» cuyos riesgos puedan modificarse o agravarse mutuamente por la realización de las actividades que cada una realiza y cuyos métodos de trabajo requiere que se controlen de forma simultánea (por ej. uso de productos químicos o sustancias por una empresa que realiza trabajos en una empresa química), la obligación de presencia del recurso preventivo recae sobre todas y cada una de las empresas que realicen las operaciones o actividades, en cuyo caso la norma prevé que cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos.

Estos supuestos de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo a los que hemos hecho referencia anteriormente son realmente supuestos de coordinación de actividades, cuya regulación viene determinada principalmente por el RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo (que desarrolla el artículo 24 de la LPRL). Por ello, hay que poner en relación lo dispuesto en ambas regulaciones –la de los recursos preventivos y la de coordinación–, comprobándose que no existe contradicción en las mismas, pues el artículo 11 del RD 171/2004 incluye en su relación no exhaustiva de medios de coordinación «la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes», sin perjuicio de las funciones que deba desarrollar –si lo hubiere– el coordinador de actividades preventivas.



B) Sector de la Construcción

1. La obligación establecida en el apartado 9 del artículo 22 bis del RD 39/1997 de designar recursos preventivos por parte de aquellas empresas que realicen las operaciones o actividades no resulta de aplicación en las obras de construcción, pues –como ya hemos dicho– las peculiaridades en este ámbito se contemplan en la Disposición Adicional Decimocuarta de la LPRL, en virtud del cual: «a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista».

2. A efectos de la consideración de contratista debe tenerse en cuenta la definición del mismo que se establece en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 1627/1997 (coincidente con la definición prevista en el artículo 3 e) de la Ley 32/2006), es decir, aquella persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

De acuerdo con lo anterior, para que una empresa quede obligada a designar un recurso preventivo es necesario que actúe como contratista principal, es decir, como aquella persona que contrata directamente con el promotor, aunque también tienen la consideración de contratista, quedando afectados por la obligación anterior, entre otros, los siguientes sujetos:

- a) Promotor que realice directamente con medios humanos y materiales propios la totalidad o determinadas partes de la obra (artículo 3 e) 2 Ley 32/2006); es decir, aquellos casos de coincidencia en una misma empresa de la condición de promotor y contratista. En este caso, la empresa que contrate con el promotor-contratista adquiriría la condición de subcontratista y no de contratista.
- b) Trabajador autónomo que emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena y que contrate directamente con el promotor.
- c) UTE que contrate directamente con el promotor y que ejecute directamente la obra, pues si no ejecuta la obra cada una de las empresas miembro deberán designar un recurso preventivo. Por ejecutar la obra hay que entender la realización de trabajos en dicha obra con personal propio.

3. Por tanto, en el ámbito de las obras de construcción, el legislador ha querido de forma expresa que dicha obligación se refiera únicamente a las empresas contratistas y no a la subcontratistas; idea que engarza con lo previsto en la letra c) de la DA 14.^a de la LPRL cuando señala que la función de los recursos preventivos es la de «vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la

eficacia de éstas»; de modo que el control de estas actividades y medidas correctoras no se pueden dejar en manos de las empresas subcontratistas, ya que, correspondiendo a la empresa contratista la elaboración del plan de seguridad de la obra conforme el artículo 7 del RD 1627/1997, no se puede atribuir a los subcontratistas la función de valorar su eficacia para, en su caso, introducir en el mismo medidas correctoras. Ello sin perjuicio de que –como se dirá más adelante cuando se hable de las funciones (apdo. 4.º)– el recurso preventivo no tendrá que vigilar la totalidad de las medidas preventivas previstas en el plan, sino solo aquellas que el propio plan determine.

4. No obstante lo anterior, en base al contrato mercantil suscrito entre ellas, un contratista puede exigir también a los subcontratistas que cuenten con sus propios recursos preventivos, pero tal circunstancia requiere hacer algunas observaciones:

- En primer lugar, que tal exigencia no tiene apoyo legal o reglamentario, sino exclusivamente forma parte de las obligaciones que una de las partes asume en el contrato privado y que la otra introduce como cláusula condicionante de la suscripción del mismo.
- En segundo lugar, que la designación de sus recursos preventivos por los subcontratistas no exonera al contratista de contar con su recurso preventivo propio, que es para el que se establece la obligación legal y cuya presencia será la que deberá comprobar o exigir, en su caso, el Inspector de trabajo en su actuación inspectora, con independencia del contrato privado que pueda existir entre ambas.

5. En cualquier caso, por aplicación de lo establecido en el artículo 11c) del RD 1627/1997, la presencia del recurso preventivo en una obra de construcción tampoco exonera a los contratistas ni a los subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones de coordinación previstas el artículo 24 de la LPRL y en el RD 171/2004, con las peculiaridades para las obras de construcción contenidas en la Disposición Adicional 1.ª de este Real Decreto.

Tercero. Sujetos a los que se puede asignar las funciones de recurso preventivo

A) Personas que pueden ser designadas

El artículo 32 bis 2 de la LPRL establece que se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa (entendiendo por tal la figura a la que se refiere el artículo 30 de la LPRL).



- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

En el supuesto de que la empresa cuente con un modelo interno de organización preventiva (trabajadores designados o servicio de prevención propio), no hay impedimento legal para que dicha empresa efectúe un concierto específico con un servicio de prevención ajeno para que un miembro del mismo asuma las funciones de recurso preventivo. Por otro lado, tampoco hay impedimento legal para que se concierte esta actividad preventiva específica con un servicio de prevención ajeno que sea distinto de aquél con el que tenga contratada la realización de la actividad preventiva habitual y permanente.

B) Trabajadores asignados

1. Sin embargo, junto con los anteriores, el apartado 4 del artículo 32 bis de la LPRL contempla la posibilidad de que el empresario «asigne» también la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores designados, lo que ha generado la duda de si se trata de una figura alternativa a los recursos preventivos, que de utilizarse no haría necesaria esta última, o si se trata de una figura complementaria de dichos recursos preventivos, y, en este caso, cual sería su función.

2. Por un lado, existen razones que parecerían indicar que se trata de una figura complementaria y no alternativa. Por ejemplo, lo previsto en el párrafo segundo de apartado 4 cuando señala que «en este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario», lo que parece indicar que la presencia de estos últimos se ha de producir en todo caso; o el propio hecho de que se trate de una figura recogida en un apartado distinto del que establece qué sujetos pueden ser recursos preventivos; o bien, por último, que el artículo 12.15 b) del TRLISOS, cuando tipifica como infracción «la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo...», hubiera incluido también la falta de presencia de los trabajadores asignados.

No obstante lo anterior, cuando el RD 604/2006 modificó el RD 39/1997 e introdujo el artículo 22 bis, incluyó en su apartado 3 una regulación que iba más allá de lo previsto en el artículo 32 bis de la LPRL, pues señala que «la presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995», de lo que se desprende

que el empresario puede designar o asignar la presencia a cualquiera de ellos de manera indistinta, pudiendo ser un trabajador de la empresa que no tenga la consideración de trabajador designado ni la de integrante del servicio de prevención propio, siendo, por tanto, el trabajador asignado una figura alternativa al recurso preventivo de modo que con su asignación se cumple con la obligación de presencia que prevé el artículo 32 bis de la LPRL y 22 bis del Reglamento.

3. No dicen nada ni la LPRL ni el Reglamento sobre si dicha asignación puede tener carácter temporal o indefinido, por lo que, al no ponerse límites, cabe entender las dos opciones. Tampoco hay a priori un obstáculo legal o reglamentario que impida que a todos los trabajadores de la empresa se les dé la formación y cualificación necesaria para poder desarrollar tal función, de modo que se asigne de forma expresa la presencia a todos ellos o a un colectivo numéricamente significativo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de que toda acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales ha de ser siempre bien recibida, no puede olvidarse que dicha designación indiscriminada y generalizada carece de sentido y desvirtuaría esta figura preventiva, porque el empresario habría convertido a todos los trabajadores en vigilantes de sí mismos, sin que ninguno tuviera la responsabilidad concreta que correspondería al trabajador al que el empresario asigna las funciones presenciales, lo que obviamente no es pretendido por la LPRL ni por el RD 39/1997.

Además, no hay que olvidar que el apartado 2 del artículo 22 bis del RD 39/1997 señala que la evaluación de riesgos laborales deberá identificar aquellos riesgos en que es necesario la presencia del recurso preventivo, y que la planificación de la actividad preventiva deberá indicar la forma de llevar a cabo la presencia, lo que reduce bastante la opción anterior de designación y asignación generalizadas.

C) Recurso preventivo y coordinación

1. El artículo 13.4 del RD 171/2004, de 30 de enero, sobre Coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo, dispone que «cuando los recursos preventivos de la empresa a la que pertenezcan deban estar presentes en el centro de trabajo, la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas».

2. En construcción, este supuesto sólo podría darse, en principio, en el caso que una misma empresa tenga la condición de promotor y de contratista principal



en una obra, de modo que podría recaer en la misma persona la condición de coordinador y recurso preventivo. Sin embargo, no debe olvidarse que la Disposición Adicional 1.^a del RD 171/2004 contempla las peculiaridades para las obras de construcción y la misma indica expresamente en su letra c) que los medios de coordinación en el sector de construcción serán los establecidos en el RD 1627/1997. Pues bien, a diferencia de lo que hace el artículo 11 del RD 171/2004 cuando enumera los medios de coordinación, el RD 1627/1997 prevé expresamente en su artículo 3, como medio de coordinación, la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de una obra, por lo que en el sector de la construcción tiene difícil cabida esta simultaneidad de funciones ejercida por una misma persona.

Además, el ejercicio de las funciones de coordinación a que se refiere el artículo 9 del RD 1627/1997 son distintas y específicas a las de vigilancia de las medidas y operaciones que determine el plan seguridad y salud del recurso preventivo (DA14.º LPRL y DA Única RD 1627/1997), de modo que dicho ejercicio exige que los coordinadores deban estar igualmente presentes –en los términos que se determine– en las obras de construcción, sin que puedan desentenderse de dichas funciones, en detrimento de la figura del recurso preventivo.

3. A lo anterior hay que añadir que, por aplicación de lo establecido en el artículo 11c) del RD 1627/1997, la presencia del recurso preventivo en una obra de construcción no exime a los contratistas ni a los subcontratistas del cumplimiento de las obligaciones de coordinación previstas el artículo 24 de la LPRL y en el RD 171/2004, con las peculiaridades para las obras de construcción contenidas en la Disposición Adicional 1.^a de este RD, donde se indica expresamente en su letra c) que los medios de coordinación en el sector de construcción serán los establecidos en el 1627/1997 y éste prevé en su artículo 3 la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de una obra cuando intervenga más de una empresa.

D) Delegados de prevención como recurso preventivo o trabajador asignado

Otra cuestión que suscita interrogantes es la de si el empresario puede designar como recurso preventivo o trabajador asignado a los delegados de prevención. Aunque en ningún apartado de la normativa de aplicación existe una prohibición expresa o incompatibilidad entre la figura del recurso preventivo y la del delegado de prevención, tal incompatibilidad se deriva de las funciones, facultades encomendadas y características propias de cada figura preventiva.

El delegado de prevención, como representante de los trabajadores que –entre otras funciones– tendrá que vigilar y controlar la adecuación de la

actividad preventiva de la empresa, difícilmente podría desarrollar dicha función si el empresario le encomendara la de ser su trabajador designado o bien si fuera miembro del servicio de prevención propio, encargado de desarrollar en ambos casos la actividad preventiva en su nombre. Habría, pues, un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en una misma persona de ambas funciones o actividades, y lo mismo cabe decir respecto del trabajador asignado.

No obstante lo anterior, en el caso de que se dé una situación excepcional, imprevista o de fuerza mayor que requiriera urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el delegado de prevención el único que cuenta con la formación y cualificación necesaria, en este supuesto, teniendo en cuenta el carácter temporal, limitado y excepcional de las funciones que se le asignarían, podría ser aceptable que se produjera dicha asignación por el empresario. Ello, siempre y cuando se tenga en cuenta su carácter excepcional respecto de la regla general de no designación ni asignación a un delegado de prevención el ejercicio de dichas funciones.

E) Obligación de aceptar la designación o asignación

Por último, se han formulado algunas consultas por trabajadores y sindicatos acerca de la existencia de obligación para los trabajadores de aceptar la asignación de presencia por parte del empresa, debiéndose señalar que parece fuera de toda duda que dicha obligación existe cuando se trata de un trabajador designado o un miembro del servicio de prevención propio, siempre que reúnan las exigencias de formación, capacidad o cualquier otra que exija la función a desarrollar y se hayan fijado en la planificación de la actividad preventiva atendiendo a la naturaleza del riesgo que exige la vigilancia del mismo.

Cuando se trata de un trabajador al que se asigna la presencia sin tener el carácter anterior, para su respuesta hay que partir de la idea de que los trabajadores deben cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (artículo 5 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). A partir de aquí, es criterio de la Dirección General de Trabajo que, siempre y cuando el trabajador cuente con la capacitación y la formación que requiera la labor asignada –pues esta circunstancia podría justificar la no aceptación–, la asignación de las nuevas funciones formaría parte del *ius variandi* que se reconoce al empresario en la relación laboral, como facultad de modalizar la prestación del trabajador, que tiene sus límites, no obstante: en las exigencias del artículo 39 de ET (titulaciones académicas o profesionales precisas, es decir, que la categoría o



grupo profesional del trabajador incluya, por ejemplo, funciones de mando y supervisión), en el artículo 41 de ET cuando se considere una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (y no haya acuerdo entre las partes), o en los derechos del trabajador y su dignidad humana, así como los derivados del principio de buena fe que rige cualquier relación jurídica.

En cualquier caso, si estas nuevas prestaciones para el trabajador deben venir acompañadas de las correspondientes contraprestaciones del empresario, en el caso de no haber acuerdo entre las partes, deberán ser reclamadas ante la Jurisdicción Social y concretadas por ésta.

La función inspectora en este ámbito se debe limitar a determinar si los trabajadores reúnen los requisitos de formación y capacidad para ser nombrados recursos preventivos o trabajadores asignados y, en el caso de que estemos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, si se cumplió por el empresario el procedimiento establecido en el citado artículo 41 LET.

Cuarto. Funciones, facultades y garantía de los recursos preventivos

A) Funciones

1. De acuerdo con lo dispuesto en apartado 4 del artículo 22 bis del RD 39/1997:

La presencia... (de un recurso preventivo o de un trabajador asignado) tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

La función anterior se concreta en el siguiente párrafo del apartado 4.º del artículo 22 bis, al señalar que dicha vigilancia incluirá:

- Comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación.
- La adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de recursos preventivos.

El apartado 5 del artículo 22 bis asimismo señala que cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

- b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

2. Pues bien, de la lectura de los artículos anteriores se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- a) La figura preventiva que estamos considerando está prevista únicamente para aquellas operaciones y actividades que se indican en el apartado 1 del artículo 22 bis citado anteriormente, correspondiendo el control preventivo del resto de actividades de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función.

Lo mismo cabe decir respecto de las obras de construcción. Si bien es cierto que la DA 14.^a de la LPRL señala que «la presencia de los recursos preventivos tendrá por objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas», esta norma hay que ponerla en relación con lo previsto en la DA Única del RD 1627/1997 cuando establece que «el plan de seguridad y salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos».

Lo anterior, unido a una interpretación sistemática de aquella norma (pues la LPRL y el RSP, como hemos dicho, lo prevé para situaciones concretas), nos lleva a la conclusión de que su misión no es vigilar el cumplimiento de la totalidad de las medidas preventivas previstas en el plan de seguridad y salud, sino solamente de aquellas en las que dicho plan determine que debe estar presente el recurso preventivo.

- b) En el momento de realizar la designación o asignación, el empresario tiene que dar instrucciones precisas a la persona designada o asignada sobre los puestos, lugares o centro de trabajo en los que debe desarrollar su vigilancia, sobre las operaciones concretas sometidas a la misma y sobre qué medidas preventivas recogidas en la planificación de la actividad preventiva deben observar.

También deberá precisarle los procedimientos a seguir para llevar a cabo la puesta en conocimiento del empresario de las deficiencias observadas en el cumplimiento de las actividades preventivas cuando, pese a sus indicaciones, dichas deficiencias no fueran corregidas (artículo 22 bis 5 b) RD 39/1997); y otro tanto cabe decir en relación con las observaciones de ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

- c) Por otro lado, como el recurso preventivo debe hacer indicaciones a otros trabajadores sobre el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas, el empresario debe identificar ante el resto



de los trabajadores de la empresa quién es el trabajador al que se ha asignado la presencia para que dichos trabajadores tengan conocimiento de su designación por el empresario, así como que deben seguir sus indicaciones (artículo 22 bis n.º 3 RD 39/1997).

3. Por último, hay que abordar la cuestión de si el recurso preventivo o el trabajador asignado deben desarrollar sus funciones con exclusividad o pueden compatibilizarlas con otras de otro tipo, ya sean preventivas o de producción propiamente dichas.

El apartado 7 del artículo 22 bis RD 39/1997 señala que la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo también podrá ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la LPRL..., siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

Como los recursos preventivos o los trabajadores asignados deben realizar una labor de vigilancia de la aplicación de medidas preventivas en relación con actividades, operaciones o procesos concretos (artículo 32 bis 1 de la LPRL), mientras se estén realizando estas operaciones su presencia será imprescindible.

Cuando no se estén desarrollando dichas actividades, nada hay que impida que el recurso preventivo pueda realizar otra actividad productiva o preventiva, y tampoco habría inconveniente en que desarrolle una actividad productiva distinta y simultánea con la vigilancia, (si él mismo toma parte en las actividades, operaciones, procesos o aplica los métodos de trabajo que debe vigilar,) siempre que dicha labor de vigilancia no se vea perjudicada.

En todo caso, para dar una respuesta hay que estar al caso concreto y al tipo de actividad que tiene que vigilar, siendo éstas el tipo de cuestiones que deben recogerse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad, si se trata de una obra de construcción, de conformidad con lo señalado en el artículo 22 bis 2 párrafo 3.º del RD 39/1997, o la DA Única a) del RD 1627/1997, cuando hacen referencia a que en dichos documentos deberá indicarse la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

B) Facultades y garantías

En lo que se refiere a las facultades de los recursos preventivos o los trabajadores «asignados», son las que se contemplan en el apartado 5 del artículo 22 bis del RD 39/1997 a que hemos hecho referencia en el apartado anterior, que incluye hacer indicaciones a las personas responsables del trabajo generador del riesgo para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas, y poner en conocimiento del empresario las

deficiencias observadas si no se subsanaran como consecuencia de aquellas indicaciones, en los supuestos de ausencia, insuficiencia y falta de adecuación de las medidas preventivas.

La norma no le atribuye de manera expresa la facultad de paralización de trabajos en los mismos términos que lo hace respecto a los representantes legales de los trabajadores (artículo 21.3 LPRL), la Inspección de Trabajo (artículo 44 LPRL) o los coordinadores de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o dirección facultativa (artículo 14 RD 1627/1997); ello sin perjuicio de que el empresario, en uso de su poder directivo, le pueda otorgar al recurso preventivo dicha facultad de interrumpir la actividad de los trabajadores en los supuestos y en los términos que se determine entre ellos.

Y en cuanto a las garantías, si son designados como recursos preventivos los «trabajadores designados» o los «trabajadores integrantes de los servicios de prevención propio», el artículo 30.4 de la Ley 31/1995 se remite a las garantías contempladas para los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del artículo 68 y apartado 4 del artículo 56 LET.

No obstante, nada se dice de los trabajadores asignados a los que se refiere el apartado 4 del artículo 32 bis de la LPRL. La Dirección General de Trabajo, en Consulta de fecha 27 de febrero de 2009, mantiene que no les asiste las mismas garantías que a los trabajadores designados o los miembros del servicio de prevención propio. No obstante, es un aspecto sobre el que corresponde pronunciarse a la Jurisdicción Social con ocasión de los conflictos derivados de la reclamación de tales garantías de los trabajadores afectados.

Quinto. Capacitación y formación de los recursos preventivos

1. El artículo 32 bis de la LPRL se limita a decir en su apartado 3.º que «los recursos preventivos... deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número...», pero no concreta la formación mínima que debe tener dicha persona. No obstante, dado que debe tratarse de un trabajador designado o de un miembro del servicio de prevención propio o ajeno, habrá que tener en cuenta lo previsto al respecto por el RD 39/1997 (artículos 13, 15 y 18), de lo que se desprende que dichas personas deben contar con la capacitación y formación requerida para las funciones a desempeñar.

Más información nos proporciona el apartado 4.º cuando establece la cualificación que deben tener los «trabajadores asignados»: deben contar «con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.»



Se adelantará que de esta redacción se desprende con claridad que puede haber supuestos en los que sea necesaria una formación superior a la que habilita a las funciones de nivel básico.

Aunque esta norma se refiere a la cualificación que debe tener el trabajador asignado, se convierte en el punto de partida o a la hora de establecer la formación que en materia preventiva debe exigirse, asimismo, al recurso preventivo. Por lo tanto, como regla general dicho trabajador deberá contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico, «cuyo desarrollo –señala el artículo 35 RSP– tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos», dado que puede darse el caso de una empresa que no desarrolle ninguno de los trabajos que enumera el Anexo I pero sí algunas operaciones que motive la presencia de un recurso preventivo (de mantenimiento especialmente grave de altura, en espacio confinado, etc.).

2. A partir de aquí, podemos mencionar las siguientes excepciones a esta regla general de formación de nivel básico que debe tener el recurso preventivo y el trabajador asignado:

- a) Por un lado, el artículo 158 del IV Convenio General del Sector Construcción publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007, que prevé que el contenido formativo para el nivel básico en la construcción tenga una duración mínima de 60 horas. En este punto hay que decir que aquéllos que contaran con la formación de 50 horas antes de la entrada en vigor del Convenio, no tendrán que completar dicha formación hasta llegar a las 60 horas.
- b) Por otro lado, la formación equivalente a funciones de nivel básico puede ser suficiente para los casos contemplados en el apartado a) del artículo 32 bis de la LPRL, sin embargo, a la hora de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas en caso de trabajos peligrosos o con riesgos especiales (de los que se derivan de peligros especialmente graves de caída de altura, sepultamiento, ahogamiento, trabajos en espacios confinados, maquinaria sin marcado CE), y determinar la eficacia o adecuación de las medidas preventivas, no parece suficiente que el recurso preventivo cuente en estos casos con una formación de nivel básico, que sólo le habilita para realizar evaluaciones elementales de riesgos y establecer medidas preventivas del mismo carácter, cuando se trata de unos riesgos cuya detección puede requerir incluso conocimientos de tipo técnico (por ej. peligro de sepultamiento), o cuya prevención puede presentar notable dificultad (espacios confinados, equipos de trabajo, etc.).

Dicha situación podrá ser solucionada, bien designando a un trabajador con formación del nivel intermedio o superior, según los riesgos de que se trate, o bien podrá proporcionarse una formación complementaria y añadida a la del nivel básico, que esté específicamente referida a uno o varios riesgos determinados, como es el caso del derivado de equipos de trabajo, trabajos confinados, etc.

- c) Por último, como hemos visto anteriormente, el artículo 13.4 del RD 171/2004 dispone que «la persona o las personas a las que se asigne el cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, podrán ser igualmente encargadas de la coordinación de actividades preventivas,» y el artículo 14.4 del mismo Reglamento añade que «la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio». Por tanto, fuera de los casos de construcción en los que, como ya hemos visto, tiene difícil encaje, en aquellos supuestos en los que coincida en la misma persona la función de coordinación de actividades preventivas y la asignación como recurso preventivo, dicha persona deberá tener formación de nivel intermedio, pues es la exigida para ser coordinador.

3. Por lo tanto, para poder cumplir la función de trabajador asignado o designado, junto con el requisito de formación mínima señalada (nivel básico y, en algunos casos, de nivel intermedio o formación complementaria a la de nivel básico sobre riesgos concretos), la normativa que estamos analizando exige que los mismos cuenten con «capacidad suficiente», en el caso de recurso preventivo, y con «conocimientos, cualificación y experiencia», en el caso de trabajador asignado.

En todo caso, como ya se ha señalado más arriba, este tipo de cuestiones referidas a la formación y capacitación que deben tener los recursos preventivos o los que sean asignados para desarrollar dichas funciones deben recogerse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad, si se trata de una obra de construcción, de conformidad con lo señalado en el artículo 22 bis 2 párrafo 3.º del RD 39/1997, o la DA Única a) del RD 1627/1997, cuando hacen referencia a que en dichos documentos deberá indicarse la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

Sexto. Infracciones en materia de recursos preventivos

En relación a las posibles infracciones del empresario en materia de recursos preventivos y trabajadores asignados, y sin perjuicio de otras posibles

conductas u omisiones relacionadas con la materia que pudieran darse, podemos reconducirlas a las siguientes:

1. Falta de presencia del recurso preventivo o el incumplimiento de sus obligaciones.

Esta infracción viene recogida en el artículo 12.15 b) del TRLISOS cuando tipifica como infracción grave «la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia».

Por otra parte, el artículo 13.8 b) del TRLISOS tipifica como infracción muy grave «La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.»

En relación con dicho precepto se debe tener en cuenta lo previsto en la DA 12.^a del RD 39/1997, en la que se señala que «a efectos de lo previsto en el artículo 13.8 b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el artículo 22 bis 1 b) de este Real Decreto». No obstante, hay que recordar que, de conformidad con lo previsto en la DA 14.^a de la Ley 31/1995, cuando estemos ante una empresa del sector de la construcción, las actividades peligrosas o con riesgos especiales serán las recogidas en el anexo II del RD 1627/1997.

Por tanto, de acuerdo con la interpretación y desarrollo que realiza la DA 12.^a del RSP al artículo 13.8 b) del TRLISOS (infracción muy grave en materia de recursos preventivos), cuando estemos ante actividades peligrosas o con riesgos especiales del artículo 22 bis 1 b) del RSP o del anexo II del RD 1627/1997 (construcción), la infracción será muy grave.

En relación a esta infracción de falta de presencia de un recurso preventivo o el incumplimiento de sus obligaciones, cabe hacer las siguientes consideraciones:

- a) Se entiende que no concurre esta conducta cuando la empresa haya asignado la presencia a un trabajador asignado (artículo 32 bis n.º 4), pues, tal y como hemos indicado en apartado 3 b) de este CT, al tener esta figura carácter alternativo respecto del recurso preventivo, se cumpliría con la obligación de presencia cuando estuviera presente el trabajador asignado.
- b) «Cuando ello sea preceptivo» implica que estemos necesariamente ante alguno de los supuestos indicados en las letras a) y b) de los artículo 32 bis de la LPRL y 22 bis del Reglamento, en los términos ya indicados. En los

casos de la letra c), exige que haya requerimiento previo realizado por la Inspección de Trabajo y un incumplimiento por parte de la empresa de dicho requerimiento.

- c) Hay que incluir en esta infracción aquellos supuestos de presencia de un recurso preventivo o trabajador asignado, pero que no reúna los requisitos de formación, capacitación, experiencia... a que hemos hecho referencia en el apartado 5 de este CT.
- d) También se considera que existe infracción cuando el recurso preventivo sea un miembro del servicio de prevención ajeno y no se haya dado su presencia incumpliendo los términos del concierto, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad del empresario al SPA y de la que puede llevarse a cabo por la ITSS al servicio de prevención por incumplimiento de los términos del concierto, lo que podría constituir una infracción tipificada en el artículo 12.22 del TRLISOS.
- e) En el tipo infractor que examinamos también tendría cabida el hecho de que, aún habiendo designado el recurso preventivo y haya estado presente en la empresa, éste no ha cumplido con el resto de sus obligaciones previstas por la norma, como dar indicaciones a los trabajadores e informar al empresario de las deficiencias observadas en su labor de vigilancia.

2. No dotar al recurso preventivo de los medios necesarios.

El artículo 12.15 a) del TRLISOS tipifica como infracción grave: «...no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas». Dicho tipo infractor debe ponerse en relación con la obligación contenida en el artículo 32 bis apartado 3 de la LPRL, de que la empresa debe dotar a los recursos preventivos de los medios necesarios para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.

3. No contemplar los riesgos que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud.

En este supuesto estaremos ante la infracción a que se refiere el artículo 12.1 b) del TRLISOS (no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos...), o, en su caso, ante la infracción del artículo 12.23 a) del TRLISOS (incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención...).

4. Lo mismo cabe decir cuando la planificación de la actividad preventiva no contemple la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos o trabajadores afectados, en cuyo caso estaremos ante la infracción tipificada en el artículo 12.6 del TRLISOS («incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva...»).



En las obras de construcción, cuando tal circunstancia no estuviera prevista en el plan de seguridad y salud como prevé la DA única del RD 1627/1997, estaremos ante la infracción prevista en el artículo 12.23 a) de TRLISOS.

5. Falta de información a los trabajadores sobre quién es el recurso preventivo o los trabajadores asignados, en cuyo caso, estaríamos ante la infracción contenida en el artículo 12.8 del TRLISOS (incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información...), salvo que constituya una infracción muy grave.

Séptimo. Recapitulación

Teniendo en cuenta la extensión del presente Criterio Técnico en el que se han querido abordar numerosas cuestiones que se plantean tanto en la función inspectora de vigilancia de la normativa de prevención como a la hora de asistir técnicamente a empresas y trabajadores con ocasión del ejercicio de la función inspectora, se considera conveniente incluir un resumen en el que, a modo de recapitulación final, se recojan los principales criterios que se han ido desarrollando a lo largo del mismo:

1. Supuestos en los que es obligatoria la presencia

Es la evaluación de riesgos o el plan de seguridad y salud en las obras de construcción los que deben identificar aquellos riesgos que pueden verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, así como los que deben identificar los trabajos o tareas integrantes de un puesto de trabajo ligados a actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que hagan necesaria la presencia de recursos preventivos, conforme a lo previsto en el artículo 32 bis n.º 1 a) y b) de la LPRL.

La Inspección de Trabajo puede requerir la presencia de un recurso preventivo, además de en los casos anteriores, cuando las medidas preventivas adoptadas por el empresario sean inadecuadas o insuficientes para una aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva contemplados en el artículo 15 de la LPRL. El requerimiento tendrá carácter temporal, mientras se subsanan las medidas por el empresario y se formalizará conforme a las exigencias del artículo 43 de la LPRL.

La designación de un recurso preventivo es una medida complementaria que no sustituye la obligación de adoptar las medidas de protección a que está obligado el empresario en virtud del artículo 14 LPRL.

Cualquier riesgo de altura superior a dos metros no debe considerarse como «especialmente grave de caída de altura» de modo que motive la presencia de un RP, sino que es necesario que se den otras circunstancias o elementos adicionales.

2. Empresas que deben designar o asignar

Cuando concurren varias empresas en un centro de trabajo en un sector distinto al de construcción, la obligación recae sobre la empresa o empresas que realicen las actividades que motiven la presencia (apdo. 9 artículo 22 bis RD) en los términos indicados en el CT, pero en el sector de la construcción la obligación únicamente recae sobre el contratista, y si éste lo exige a las subcontratistas el fundamento será contractual pero no legal ni reglamentario.

3. Sujetos a los que se puede asignar las funciones

El trabajador asignado del apartado 4 del 32 bis LPRL es una figura alternativa al recurso preventivo, de modo que con su asignación se cumple con la obligación de designación de un recurso preventivo.

Los recursos preventivos podrán ser encargados igualmente de la coordinación de actividades preventivas, pero sólo en los casos distintos a construcción.

La presencia del recurso preventivo en las obras de construcción no exime al coordinador del cumplimiento sus funciones, así como su presencia en la obra cuando sea necesario para el cumplimiento de las mismas.

Salvo situaciones muy excepcionales, no puede asignarse las funciones de recurso preventivo a los delegados de prevención.

4. Funciones, facultades y garantías

Los recursos preventivos vigilarán el cumplimiento de las actividades preventivas sólo en los supuestos referidos en el apartado 1 de los artículos 32 bis de la LPRL y 22 bis 1 del RD 39/1997 y en los términos indicados en este CT, correspondiendo el control preventivo del resto de actividades preventivas de la empresa a las personas a las que se haya encomendado específicamente dicha función (el propio empresario, trabajadores designados o servicios de prevención).

No es adecuado hacer una designación generalizada e indiscriminada para todos o mayoría de trabajadores o generalizada en cuanto a todos los procesos, puestos o centros de trabajos de una empresa, pues se desvirtuaría



esta figura preventiva. La designación o asignación de funciones debe ser específica y concreta. Además, los trabajadores deben conocer quién es el recurso preventivo para un riesgo concreto, así como el hecho de que deben seguir sus indicaciones.

Entre sus facultades no se incluye la de paralizar los trabajos en los términos de los artículos 21.3 y 44 de LPRL y 14 RD 1627/1997, sin perjuicio –o conveniencia incluso– de que el empresario le pueda otorgar dicha facultad.

5. Capacitación y formación de los recursos preventivos

Los trabajadores a los que se designe como recurso preventivo o se les asigne las funciones correspondientes a los mismos, deben contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico (artículo 35 RD 39/1997). Si se tratase del sector de la construcción el número de horas mínimo de formación será de 60. En determinados supuestos (p. ej. trabajos peligrosos) puede ser necesario que la formación sea de nivel intermedio o superior, o bien, una formación complementaria a la de nivel básico.

Además de la formación necesaria, el trabajador designado o asignado debe tener capacidad suficiente para desempeñar las funciones, que puede vincularse a contar con conocimientos, cualificación y experiencias necesarios en las actividades o procesos en los que debe desarrollar las mismas. Estas circunstancias deben especificarse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad de las obras de construcción.

Octavo. Derogación

Queda derogado a todos los efectos, desde el día de la fecha, el Criterio Técnico Núm 39/2004, sobre «Presencia de recursos preventivos a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

Madrid, 5 de mayo de 2010

El Director General
Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Raimundo Aragón Bombín

Sres. Subdirectores Generales, Directora Especial, Directores Territoriales
y Jefes de Inspección

