



O F I C I O

S/REF:
N/REF: DGE-SGON-847AV
FECHA: 15 de junio de 2017
ASUNTO: Consulta sobre recursos preventivos
DESTINATARIO: **Ramón Pérez Merlos**

En relación con las consultas de D. Ramón Pérez Merlos en las que se planteaba una serie de dudas en relación a la figura de recurso preventivo y si el trabajador a que se refiere el artículo 32.bis.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, (LPRL) es un recurso preventivo a los efectos del artículo 32.bis. o una figura diferente, se informa lo siguiente:

1. Con carácter previo a su contestación, ha de advertirse que corresponde a la Dirección General de Empleo la elaboración de informes y consultas no vinculantes en relación a la interpretación y aplicación de la normativa laboral, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.ñ) del Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con un alcance general y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.
2. En primer lugar, hay que analizar lo que significa la presencia de recursos preventivos, y para responder a esto nos referimos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, (LPRL), modificada Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que añadió el artículo 32 bis, dedicado a regular la llamada presencia de los recursos preventivos. Y tenemos en cuenta asimismo el artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, (RSP), modificado por el Real Decreto 604/2006, que desarrolla la presencia de recursos preventivos.
3. De la lectura de estos preceptos destacamos, en primer lugar, el alcance o la finalidad de la presencia de recursos preventivos. En este sentido, lo previsto en estos artículos es que en determinadas situaciones no es suficiente, no es bastante con tener una organización preventiva adecuada, sino que además es precisa la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo. Ello es debido a las características de las



actividades, los productos o a otras circunstancias que comportan un grado de riesgo que demanda una vigilancia continua.

La presencia de los recursos preventivos se añade, por así decir, a la organización de la prevención de la que se haya dotado una empresa, porque con independencia de cuál sea la modalidad de organización preventiva elegida, en ciertos supuestos es necesaria la presencia de los recursos preventivos.

En este sentido, cabe considerar que la presencia de los recursos preventivos es una medida de prevención directa que complementa la organización preventiva, no es una forma de gestionar la prevención en la empresa.

4. El 32 bis LPRL, apartado 2, enumera quiénes son considerados recursos preventivos a estos efectos, citándose los que constituyen las distintas modalidades de organización preventiva: trabajadores designados de la empresa, miembros del servicio de prevención propio de la empresa; miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Pero, en el apartado 4 del mismo artículo, prevé otros posibles recursos preventivos con los que la empresa puede contar para cumplir de manera efectiva su deber de protección. Así, dispone el artículo 32 bis:

“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.”

5. Por su parte, el artículo 22 bis RSP, que desarrolla el anterior, matiza la cuestión de a quién puede atribuir el empresario la función de presencia de los recursos preventivos.

Pues bien, en aquellos supuestos en los que la necesidad de la presencia resulta de darse riesgos que puedan ser agravados o modificados en situaciones de concurrencia de operaciones o cuando se realicen las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que se citan -art. 22 bis.1, párr. a) y párr. b-, que son riesgos que han de ser conocidos, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará tales riesgos laborales e identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

Y, en consecuencia, dispone la norma *“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.”*

Esto no ha de entenderse, sin embargo, como que excluya alguna de las opciones posibles de recursos preventivos; pero, claro es, si la evaluación de riesgos apunta o



determina una de las opciones, esa deberá ser respetada, de otro modo se estaría invalidando la evaluación en sí.

6. Por ello, debemos concluir recordando que el **artículo 22 bis** del RSP, **apartado 3**, prevé:

*“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.”

En definitiva, respecto a la cuestión planteada de si, una vez se asigna a un trabajador para realizar la labor de recurso preventivo, es necesaria también la designación de recurso preventivo aparte, resulta evidente que la LPRL y RSP ofrecen a las empresas distintas opciones, debiéndose elegir -al menos- una de ellas, de tal manera que, **si escoge la asignación de esta función a trabajadores propios en los términos del artículo 32 bis.4 LPRL, el empresario cumplirá la obligación impuesta por este artículo, sin más deberes añadidos que la necesaria colaboración que se impone a estos trabajadores denominado “recursos preventivos” con los recursos preventivos (refiriéndose a la organización preventiva) de la empresa (sean trabajadores designados, servicios de prevención propios o ajenos).**

7. Para finalizar señalar que el criterio expuesto se emite a título informativo y, en ningún caso, con carácter vinculante al carecer la Administración de competencia para efectuar interpretaciones legales con este alcance, competencia que atribuye en exclusiva nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales

EL DIRECTOR GENERAL
P.D. LA SUBDIRECTORA GENERAL



Consolación Rodríguez Alba

