

MARIO GRAU RÍOS

*Consejero Técnico de Dirección del Instituto de Seguridad e
Higiene en el Trabajo.
Profesor Asociado de la Universidad Nacional de Educación
a Distancia*

Extracto:

SE pretende efectuar un análisis de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las empresas. Si bien lo esencial del desarrollo de la actividad preventiva en las mismas debe estar aplicándose con todas sus consecuencias desde hace más de un año, sin embargo aspectos tales como las modalidades de organización de la prevención precisan de desarrollo reglamentario, desarrollo que ha tenido como primera manifestación al Real Decreto 39/1997, por el que se regulan los Servicios de Prevención, cuya significación e implicaciones para las empresas, así como su necesidad de concreción en diferentes aspectos, se estudian en este trabajo, haciéndose asimismo un repaso a la situación presente y a las previsiones de desarrollo de la Ley.

Sumario:

- I. Aplicación de la Ley de Prevención.
- II. El desarrollo reglamentario en el momento presente.
- III. El Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - 1. El principio de integración de la actividad preventiva.
 - 2. La evaluación de los riesgos.
 - 3. Los servicios de prevención.
 - 4. Especializaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
 - 5. Órdenes Ministeriales complementarias.
- IV. Anexo.
 - 1. Disposiciones que se han aprobado.
 - 2. Proyectos de Reales Decretos elaborados que trasponen las directivas pendientes.

I. APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de *Prevención de Riesgos Laborales*, entró en vigor el 10 de febrero de 1996. Esta Ley establece el marco normativo y los principios, esencialmente de carácter preventivo, que deben *presidir* la acción a desarrollar en el ámbito del trabajo con el fin de alcanzar y mantener unas adecuadas condiciones de trabajo y garantizar una protección eficaz de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La Ley se aplica esencialmente en el ámbito de la relaciones laborales objeto del Estatuto de los Trabajadores y, además, y como novedad en el panorama legislativo español, a las relaciones de carácter administrativo y estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas y al ámbito de las sociedades cooperativas cuando existan socios que presten su trabajo personal en ellas. Además la Ley se extiende a ciertas obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en relación a los riesgos para los trabajadores que pueden suponer los productos y equipos puestos en el mercado por ellos, al ser adquiridos por los empresarios y entrar a formar parte del proceso productivo. Finalmente la Ley también afecta los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos que puedan derivarse en relación a su aplicación en centros y actividades donde concurren con otras empresas.

La Ley se *centra* en los principales *protagonistas* de la prevención, es decir, los **trabajadores por cuenta ajena**, como sujetos del derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud en todo lo relacionado con el trabajo, sin perjuicio de las obligaciones que al respecto también le corresponden, y los **empresarios** con el *correlativo* deber de protección de los trabajadores a su servicio. A pesar de este *desplazamiento* de la principal atención, con respecto al reciente pasado, al desarrollo por el empresario de cuantas medidas sean necesarias para garantizar un nivel de protección eficaz en el *propio escenario*, es decir, la empresa y las condiciones de trabajo, bajo las cuales los trabajadores ejecutan las tareas y funciones encomendadas por la propia dirección, la Ley comienza por dirigirse a las propias Administraciones Públicas determinando el papel, que según el nivel y ámbito pueda corresponder, de promoción, apoyo, asesoramiento y asistencia a empresarios y trabajadores para facilitar una eficiente actividad preventiva, sin olvidar la función de vigilancia y control, y en su caso, de sanción administrativa fundamentalmente de carácter disuasorio, necesarios para que la realidad en todas las empresas refleje el mayor grado de cumplimiento de las correspondientes obligaciones. Además, dado que intervienen distintos ámbitos y niveles de la Administración, en particular,

la General del Estado que tiene como competencia exclusiva la de reglamentación en estos aspectos, y la de las Comunidades Autónomas, que poseen la competencia de ejecución de esta legislación, interviniendo las Administraciones laboral, sanitaria, de educación y de industria, principalmente, la Ley determina la necesaria coordinación de acciones y la mutua colaboración de todas ellas.

Pero la cuestión que se pretende abordar aquí es la de la aplicación de la Ley *en las empresas*, que son el principal *destinatario* de sus disposiciones y de las que la desarrollan y complementan, tanto las vigentes en el presente como las previstas en su propio articulado.

En primer lugar conviene insistir una vez más que la Ley, en cuanto a la gran mayoría de sus disposiciones, es *directamente aplicable* desde que entró en vigor. Tan sólo buena parte de lo que esencialmente corresponde a las modalidades de organización de la prevención en las empresas y ciertos aspectos de la aplicación al ámbito de las Administraciones Públicas en virtud de sus peculiaridades, y poco más, como por ejemplo, la creación de la Fundación prevista en la disposición adicional quinta, la concesión de incentivos señalada en su artículo 5 o el modo de dar público conocimiento de las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, según el artículo 49, necesita de una reglamentación que la desarrolle. Todo lo demás, como el Capítulo III, relativo a los *Derechos y obligaciones*, o el Capítulo V, sobre *Consulta y participación de los trabajadores*, por citar lo esencial del desarrollo de la actividad preventiva en las empresas, debe estar aplicándose con todas sus consecuencias en las empresas desde hace poco más de un año.

No obstante, en la Ley en su artículo 6 y en otros puntos, se establecen previsiones de desarrollo reglamentario, con el objeto de precisar específicamente en algunos ámbitos o en determinados casos las obligaciones que corresponden a las empresas en la aplicación de las medidas preventivas, o para determinadas cuestiones, como las mencionadas anteriormente sobre incentivos o la publicidad de las sanciones, que se condicionan a lo que se regule en la correspondiente disposición reglamentaria.

Por otra parte, hay que recordar que existen reglamentos anteriores a la Ley que, o bien permanecen vigentes con la, en su caso, adaptación a los preceptos del propio texto legal y de las demás disposiciones, o bien se prevé su derogación pero son aplicables, en lo que no contradiga a la propia Ley, en tanto no sean aprobados los reglamentos que los sustituyan. En el primer grupo se incluyen, entre otros, los reglamentos relativos a la protección de los trabajadores contra la exposición al ruido, a las fibras de amianto, al plomo y sus compuestos iónicos, al cloruro de vinilo monómero, la prohibición de determinados agentes o actividades peligrosas y el Real Decreto 555/1986 relativo al Estudio y Plan de Seguridad en Obras de Construcción. En el segundo, la parte del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 que pueda permanecer aún vigente, la prohibición de determinados trabajos a menores contenido en el Decreto de 26 de julio de 1957 y la notificación de accidentes de trabajo de la Orden de 16 de diciembre de 1987.

Para el desarrollo reglamentario la Ley establece la obligatoriedad de la previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, la necesidad de que se ajusten, en todo caso, a los principios de la política preventiva establecidos en la misma, manteniendo la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y la evaluación, y en su caso, revisión periódica, de acuerdo con la experiencia adquirida en su aplicación y con el progreso de la técnica.

Además, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en estas materias, integrada por representantes de la Administración General del Estado y de cada una de las Comunidades Autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuenta entre sus funciones la de informar y formular propuestas en relación con los proyectos de disposiciones de carácter general.

II. EL DESARROLLO REGLAMENTARIO EN EL MOMENTO PRESENTE

El Gobierno, en el marco del Diálogo Social que nada más entrar en funciones estableció con los interlocutores sociales, sometió a la *Mesa tripartita sobre seguridad y salud laboral*, los primeros borradores de Reales Decretos para el desarrollo de la Ley. En esta Mesa se dio prioridad absoluta a la constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la regulación de los servicios de prevención, con una inmediata segunda fase para la incorporación a nuestro Derecho interno de los objetivos contenidos en las directivas comunitarias sobre seguridad y salud en el trabajo.

La Comisión Nacional, tras el Real Decreto sobre su composición y la Orden Ministerial de designación de sus miembros, se constituyó el día 2 de octubre del pasado año, aprobó su propio Reglamento de funcionamiento interno y decidió acelerar los trabajos para informar el proyecto de Reglamento de los Servicios de Prevención entregado por el Gobierno, tras alcanzar un amplio consenso en la Mesa de Diálogo Social. Este proyecto se vio enriquecido con las aportaciones de las Comunidades Autónomas, que son quienes tienen la competencia de la ejecución de la legislación laboral. Finalmente fue aprobado el pasado 17 de enero mediante el Real Decreto 39/1997.

La incorporación de las directivas comunitarias de seguridad y salud en el trabajo al Derecho nacional ha sido también una cuestión de máxima prioridad por haber superado el plazo establecido para ello, e incluso haber sido condenada España por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas por no haber atendido a sus obligaciones en materia de transposición de las seis primeras directivas específicas derivadas de la Marco y cernirse la amenaza de una cuantiosa sanción económica si no se acomete prácticamente de inmediato tal obligación.

En este sentido nos encontramos en la fase final de la aprobación de once Reales Decretos, con los que se dará cumplimiento a la obligación de incorporar por completo lo dispuesto en catorce directivas. Los correspondientes proyectos alcanzaron un consenso básico en la Mesa Tripartita del Diálogo Social y la opinión favorable de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ya se han aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado seis: los referentes a señalización de seguridad y salud en el trabajo, disposiciones mínimas de los lugares de trabajo, manipulación manual de cargas, puestos de trabajo con pantallas de visualización; exposición a agentes cancerígenos y a agentes biológicos. Es inminente la aprobación del Real Decreto sobre utilización de equipos de protección individual y, en un plazo de escasamente un mes, los relativos a equipos de trabajo, seguridad y salud a bordo de los buques de pesca, asistencia médica a bordo de los buques y seguridad y salud en canteras y minas.

En los próximos meses se presentarán tanto a la *Comisión Nacional* como a la *Mesa Tripartita* los proyectos de Reales Decretos que se están preparando con el objeto de completar la transposición de las directivas referidas al sector de la construcción, a la protección de las mujeres trabajadoras en período de embarazo, postparto y lactancia y de los menores en el trabajo, así como la limitación de determinadas actividades en empresas de trabajo temporal y las disposiciones relativas a la Fundación prevista en la disposición adicional quinta de la Ley.

III. EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El primer Reglamento de la Ley, *el Reglamento de los Servicios de Prevención*, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que entró en vigor el pasado 31 de marzo, fue aprobado tras un amplio consenso básico, tanto en la Mesa Tripartita del Diálogo Social como en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Reglamento va más allá de lo que indica su propio título, es decir, el desarrollo de lo dispuesto en el Capítulo IV de la Ley dedicado precisamente a los *servicios de prevención*. Se podría afirmar que, además, se trata de un Reglamento *general* de aplicación de la Ley cuyo fin es el de completar las disposiciones que afectan al desarrollo de la actividad preventiva en la empresa a cargo del empresario. Más concretamente, pretende precisar y explicar el contenido de los artículos 14, *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*, 15, *Principios de la acción preventiva* y 16, *Evaluación de los riesgos*.

Esto es lo que se persigue con el Capítulo Primero *Disposiciones generales* y el Capítulo II *Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*, en un discurso lógico que desemboca en el Capítulo III *Organización de recursos para las actividades preventivas*, donde entra de lleno en el objetivo que se deriva del nombre del Reglamento: los servicios de prevención y otras modalidades de organización de la prevención según lo previsto en el citado Capítulo IV de la Ley. Los siguientes Capítulos vienen a completar lo dispuesto en la Ley en cuanto a la acreditación de los servicios de prevención *ajenos* a la empresa, las auditorías del sistema de prevención asumido por la empresa con sus propios recursos, las funciones y niveles de cualificación de quienes asumen la actividad preventiva y finalmente la necesaria colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud.

1. El principio de integración de la actividad preventiva.

El primer artículo del Reglamento comienza diciendo que: «La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma». Se trata de una afirmación que nadie pone en duda si asume los principios de calidad total en la gestión de la empresa, pero que es al mismo tiempo una exigencia legal, dirigida a cualquier actividad productiva.

Los aspectos de prevención en particular de los riesgos laborales, deben estar incluidos en las actividades que se realicen y ser asumidos en el ejercicio de las funciones encomendadas, debiendo estar presentes en cualquier decisión. Lo que supone la responsabilidad de quienes tengan a su cargo el desarrollo de actividades *con riesgos* y trabajadores *expuestos a riesgos*, sin perjuicio de la responsabilidad que también corresponde a quien por jerarquía está por encima y, por lo tanto, participa en la toma de decisiones y en la obligación de velar por el cumplimiento de las medidas preventivas que correspondan.

De ahí que se insista en la necesaria preparación, y el perfeccionamiento y la puesta al día, de los profesionales, especialmente técnicos, que estén al frente de los procesos productivos o participen en la gestión de la empresa, y por ende, en la toma de decisiones que pueda influir en la seguridad y salud de los trabajadores en relación con el trabajo.

El establecimiento de una prevención de riesgos integrada en la gestión de la empresa, supone en la realidad la asunción de una política empresarial en esta materia en relación con la misma actividad productiva, que debe conducir al establecimiento de un plan de prevención que, según el artículo 2 del Reglamento: «...incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción (de prevención)...».

La aplicación práctica de este precepto requiere un profundo conocimiento de las condiciones de trabajo, de las características de cada uno de los puestos de trabajo, con el fin de identificar los riesgos y evaluarlos para que, a la vista de los resultados, se determinen las medidas preventivas necesarias y se proceda a su planificación. Lo que viene una vez más a redundar en la necesaria preparación de los profesionales que diseñan por una parte y gestionan por otra el proceso productivo. Y en la especial importancia del papel que en una correcta y buena gestión de la empresa tienen, por tanto, estos profesionales.

2. La evaluación de los riesgos.

En la misma Ley se establece como *punto de partida* de la actividad preventiva en la empresa, y como eje sobre el cual gira toda ella, la evaluación de los posibles riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores. Aunque este principio ya se expone claramente en la Ley y además se puede decir que parte de una lógica evidente, ya que para decidir qué hacer se debe antes *conocer* la situación sobre la que se va a actuar. Hay que determinar qué riesgos existen y evaluarlos para proceder a una adecuada planificación y organización de la prevención. Para ello hay que analizar, hasta el grado de detalle que sea preciso, las condiciones de trabajo, puesto a puesto, y determinar qué trabajadores están expuestos a riesgos, incluyendo aquellos que por una especial sensibilidad pudieran afectar de manera específica a aquellas personas en virtud de un estado biológico, temporal o permanente, que les hace más vulnerables que a los demás que puedan estar en las mismas condiciones objetivas.

Mucho se objetó a la Ley en lo que a esta acción esencial respecta, ya que se demandó un desarrollo de criterios para la realización de tales evaluaciones. Sin perjuicio de lo que en el momento del comienzo de la vigencia de la Ley ya se disponía en Reglamentos vigentes, como los referidos a la exposición al ruido, las radiaciones ionizantes, el plomo, etc., se entendía que se dejaba en completa libertad al empresario en la elección de una metodología concreta de las que la práctica habitual ya ofrecía. Este criterio, de carácter general, es refrendado por el propio Reglamento de los Servicios de Prevención, dejando bien claro que mientras no se determinara por una disposición específica el método a seguir de modo obligatorio, el empresario puede optar por el que crea más conveniente según las características de su proceso productivo y la organización de la empresa. Tan sólo hay un condicionante previo: la consulta a los trabajadores, a través de sus representantes si los tuvieran, junto con su participación. No obstante, el Reglamento con ánimo más bien *didáctico*, señala un conjunto de posibles fuentes donde acudir en busca de métodos de evaluación: las normas técnicas (UNE, CEN, ISO, etc.), las guías y otras publicaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Comunidades Autónomas e incluso la Comisión Europea, etc.

En todo caso se advierte de la necesidad de evitar los riesgos, mejor en la fase de decisión, concepción, proyecto y diseño de centros, lugares, puestos de trabajo, métodos de trabajo, modificaciones, nuevos equipos e instalaciones, etc. Desde este punto de vista, primer principio de prevención, se evaluarán aquellos riesgos que no hayan *podido* ser evitados.

3. Los servicios de prevención.

El Reglamento *de los Servicios de Prevención* no se ciñe solamente a los requisitos que deben reunir estos servicios, sino que como ya se ha visto, en cierto modo se trata de un desarrollo reglamentario de carácter general de la Ley de Prevención, aplicable a los aspectos de ésta que por sí mismos necesitaban de disposiciones complementarias para su aplicación. Así se refiere también a los aspectos antes mencionados sobre la integración y planificación, de la prevención en la empresa, la evaluación de riesgos, la organización de la actividad preventiva, así como los requisitos que deben reunir las entidades especializadas que deseen actuar como servicios de prevención ajenos, las personas físicas o jurídicas que deseen llevar a cabo las auditorías del sistema de prevención propio de las empresas y los centros de formación que pretendan impartir las enseñanzas no regladas aun para capacitar a los prevencionistas para desarrollar las funciones correspondientes al nivel intermedio y al nivel superior.

En cuanto a los servicios de prevención, tanto la Ley como luego el Reglamento prevén diversas modalidades de organizar los recursos humanos y materiales para acometer las funciones que se describen en el artículo 31.3 de la Ley, cuyo tenor literal es el siguiente:

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

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.»

No obstante a este respecto hay que puntualizar varias cuestiones. En primer lugar se vuelve a subrayar que la prevención debe estar integrada en el proceso productivo y en la organización de la empresa, y que por lo tanto, *acompaña* o forma parte de las tareas y funciones asignadas, transmitiéndose en forma de instrucciones concretas a través de la *línea* de producción. Es esto lo esencial de la acción preventiva y por lo tanto *consustancial* con la gestión empresarial y la organización del sistema productivo. La prevención, desde esta perspectiva, es por lo tanto de *índole técnica*, en la medida que lo sea dicho sistema productivo.

La empresa debe acometer la actividad preventiva necesaria según los riesgos evaluados con sus propios medios humanos y materiales. Para llevar a cabo las funciones preventivas de carácter general y global; tales como las señaladas en el artículo 31.3 de la Ley ya citado, el empresario podrá asumirlas él mismo, podrá designar a uno o más trabajadores con la capacitación necesaria, constituir un servicio de prevención propio o mancomunado o, en la medida que ello no sea suficiente, deberá acudir a un servicio de prevención externo para que complete la actuación preventiva necesaria de modo coherente y coordinado con la actividad propia de la empresa.

La propia Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención delimitan y regulan estas posibilidades. Así para que el empresario pueda acometer tales funciones preventivas se le exige la capacitación adecuada y suficiente, que de una manera habitual esté en el centro de trabajo, que la actividad de la empresa no sea de alto riesgo, es decir, no corresponda a una de las descritas en el Anexo I del citado Reglamento y que la empresa cuente con menos de seis trabajadores. Aun así, si el empresario contara con la adecuada capacitación, se le impide la vigilancia de la salud de sus propios empleados a fin de que quede salvaguardada la confidencialidad de los datos personales correspondientes así como la propia intimidad.

El Reglamento, cuando se supera el número de 500 trabajadores, o de 250 si se despliega fundamentalmente alguna de las actividades calificadas como de especial riesgo y descritas en el Anexo I del mismo, obliga a la empresa a constituir un servicio propio, es decir, un conjunto de

medios humanos y materiales organizados, dotados de una unidad diferenciada en la organización de la empresa, con carácter interdisciplinario, para ejercer las funciones ya descritas, asesorando y asistiendo al empresario para el desarrollo de la prevención en la empresa, así como a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación, en especial, el Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario.

En cualquier caso, el empresario puede acudir a un servicio de prevención externo, acreditado como tal por la Autoridad laboral de la Comunidad Autónoma donde residan las instalaciones principales, para la ejecución de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas por medios propios.

Tales servicios de prevención externos pueden ser asumidos por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para las empresas asociadas, previo concierto que deberá ser abonado aparte de las cuotas que satisfagan por tales contingencias.

4. Especializaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Como se ha visto, sin perjuicio de la actividad preventiva *esencial* llevada a cabo en la *línea productiva*, que será de índole *técnica* en la medida que así sea el proceso productivo, así como en el resto de la organización de la empresa, es necesaria una labor preventiva de carácter general y global, particularizada en los que podríamos llamar especialistas de prevención o *prevencionistas*.

El Reglamento de los Servicios de Prevención distingue tres niveles: básico, intermedio y superior. Para el nivel básico únicamente se requiere una formación básica mínima de 30 ó 50 horas, para acometer actividades preventivas sencillas, correspondiendo el mayor número cuando se trate de actividades propias de la empresa calificadas de especial riesgo (Anexo I del Reglamento).

El nivel intermedio, se refiere a actividades preventivas de una cierta envergadura y requiere una formación mínima especializada de 300 horas en centros reconocidos como impartidores por la Autoridad laboral de la Comunidad Autónoma.

El nivel superior corresponde a una titulación previa de carácter universitario, con la especialidad reconocida con validez académica o, de manera transitoria, con la especialización obtenida a través de una formación mínima de 600 horas en un centro reconocido por la Autoridad laboral de la Comunidad Autónoma.

Actualmente sólo está reconocida por el Ministerio de Educación y Cultura la especialidad de Medicina del Trabajo. Al mismo tiempo el Reglamento reconoce el anterior Diploma de Medicina de Empresa, así como a los ATS de Empresa y a los Diplomados Universitarios de Enfermería de Empresa.

Las otras especializaciones establecidas carecen por el momento de una regulación académica. Son tres: la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y psicología aplicada a la prevención.

En cualquier caso no debe olvidarse la interdisciplinariedad, dado el carácter multifactorial y diverso (y complejo) de la propia acción preventiva que no hay que olvidar abarca todos los aspectos de la gestión empresarial y productiva, en sí mismas multidisciplinares. El mutuo entendimiento y colaboración, así como la necesaria coordinación, se hacen imprescindibles para la consecución plena de los objetivos preventivos.

Por otra parte, los auditores reconocidos como tales por la Autoridad laboral para llevar a cabo la evaluación externa del sistema preventivo adoptado por la empresa, deberán tener junto a la formación de tipo general en materia de auditoría la especializada de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales.

5. Órdenes Ministeriales complementarias.

No obstante lo precisado en el Reglamento, se ha hecho necesaria la concreción de los criterios y procedimientos para la acreditación de los servicios de prevención *ajenos*, la autorización de las personas o entidades *auditoras* del sistema de prevención propio de las empresas y el reconocimiento de los centros impartidores de la formación de los niveles intermedio y superior de los *prevencionistas*. En este sentido se espera en breve una Orden Ministerial al respecto. De modo análogo, se ha clarificado la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por medio de la Orden Ministerial recientemente publicada en el Boletín Oficial del Estado, y que delimita la actuación de éstas como entidades colaboradoras del Sistema de la Seguridad Social en el ámbito de la prevención de riesgos y como servicios de prevención ajenos acreditados por la Autoridad laboral competente para las empresas a ellas asociadas que así lo concierten.

IV. ANEXO

1. Disposiciones que se han aprobado.

1. 8 de noviembre de 1995. *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. (BOE 10-11-1995).
2. 2 de agosto de 1996. *Real Decreto 1879/1996 que regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (BOE 9-8-1996).
3. 30 de septiembre de 1996. *Orden Ministerial por la que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (BOE 1-10-1996).

4. 17 de enero de 1997. *Real Decreto 39/1997 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.* (BOE 31-1-1997).
5. 22 de abril de 1997. *Orden Ministerial por que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.* (BOE 24-4-1997).
6. 14 de abril de 1997. *Real Decreto 485/1997 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.* (BOE 23-4-1997).
7. 14 de abril de 1997. *Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.* (BOE 23-4-1997).
8. 14 de abril de 1997. *Real Decreto 487/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular, dorsolumbares, para los trabajadores.* (BOE 23-4-1997).
9. 14 de abril de 1997. *Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.* (BOE 23-4-1997).
10. 12 de mayo de 1997. *Real Decreto 664/1997 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.*
11. 12 de mayo de 1997. *Real Decreto 665/1997 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.*

2. Proyectos de Reales Decretos elaborados que trasponen las directivas pendientes.

1. 89/655/CEE, sobre utilización de Equipos de Trabajo.
2. 95/63/CE, Primera Modificación de la anterior 89/655/CEE.
3. 89/656/CEE, sobre utilización de Equipos de Protección Individual (EPI).
4. 93/103/CE, sobre seguridad y salud a bordo de los Buques de Pesca.
5. 92/29/CEE, sobre Asistencia Médica a bordo de los Buques.
6. 92/104/CEE, sobre seguridad y salud en Canteras y Minas.