

Artículo de fondo

*Este artículo fue publicado en el número 6-2000, páginas 23 a 30.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

En torno a los Servicios de Prevención Mancomunados

Leodegario Fernández Marcos

Profesor Titular de Derecho del Trabajo - UNED Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Introducción

El régimen jurídico del sistema de prevención que representan los Servicios de Prevención mancomunados se contiene exclusivamente, y de modo sumario, bajo los cinco apartados del artículo 21 del Real Decreto 39/1997 de 19 de enero que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este Reglamento, primero dictado en desarrollo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales responde a la previsión legal consignada en la letra a) del artículo 6.1, nominado "Normas reglamentarias" que hace referencia al desarrollo reglamentario de "las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención", considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deben reunir los mencionados Servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva".

Sin embargo, en realidad el Reglamento de los Servicios de Prevención es, por su contenido, y pese a su denominación, un doble Reglamento, al regular dos materias distintas, que la Ley contempla como susceptibles, cada una de ellas, de autónomo desarrollo reglamentario.

Nos referimos a la "**evaluación de riesgos**" con regulación reglamentaria prevista en la letra d) del mismo artículo 6.1 de la Ley, que hace referencia a "los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva"; y a los servicios de prevención propiamente dichos, a los que da cobertura nominal el Reglamento.

Es, pues, Reglamento de evaluación de riesgos (arts. 3 al 9 inclusive) y Reglamento de los Servicios de Prevención (arts. 10 al 37); doble condición reglamentaria que se reconoce, por otra parte, de modo expreso, en el Preámbulo o Exposición de Motivos del Real Decreto 39/1997, al decir: "Se aborda, por ello, y, en primer término, la **evaluación de riesgos**, como punto de partida, que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva, a través de alguna de las **modalidades de organización** que se regulan en la presente disposición..."

Sobre esta doble condición reglamentaria, cabe añadir una tercera, que es el brevísimo desarrollo reglamentario, relativo a la **vigilancia y control de la salud de los trabajadores** que se contiene en el punto 3 del artículo 37 y en los artículos 38 y 39, que forman el Capítulo VII del Reglamento, nominado como "Colaboración de los Servicios de Prevención con el Sistema Nacional de Salud".

Hemos de ver en estos escasos artículos los únicos preceptos de prevención sanitaria vigentes, con carácter general, después de la derogación pura y simple del viejo Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa de 21 de noviembre de 1959 que se establece en la Disposición Derogatoria única de esta disposición.

Se pretende, en definitiva, desarrollar en un único texto reglamentario de 39 artículos, múltiples materias diversas: evaluación de riesgos, servicios de prevención, actuaciones en materia de vigilancia de la salud, acreditaciones, auditorías, etc. Y el resultado es sembrar y dejar abiertas muchas incógnitas interpretativas que se ponen de manifiesto a la hora de su aplicación a la realidad laboral.

En esta ambiciosa pretensión del Reglamento 39/1997, aparecen, en su artículo 21, sin estar contemplados en la Ley 31/1995, los Servicios de Prevención mancomunados, sobre los que vamos a reflexionar a continuación.

El Reglamento 39/1997, respecto de la Ley 31/1995

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, vértice de la jerarquía normativa de la prevención, guarda silencio sobre esta fórmula de organización preventiva; silencio compartido por la Directiva-Marco comunitaria 89/391 de 12 de junio relativa a "la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo", en la que aquélla se inspira.

Para la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hay cuatro formas de organizar la prevención, en el seno de la empresa:

- Asunción personal de la actividad preventiva.
- Designación de uno o varios trabajadores que se ocupen de la actividad de prevención.
- Constitución de un Servicio de Prevención propio, o • Acudir a un Servicio de Prevención ajeno.

No deja de resultar por esto sorprendente que el Reglamento 39/1997, de 17 de enero, de los Servicios de Prevención, contemple, en desarrollo de la Ley, junto a las modalidades anteriores, una fórmula organizativa adicional, no prevista en la Ley, que son los Servicios de Prevención mancomunados, cuya constitución se reserva a empresas que reúnan determinadas circunstancias.

El Reglamento va en este aspecto más allá de las previsiones legales, pero no en contra de éstas, al ser el Servicio de Prevención mancomunado una variedad específica del Servicio de Prevención propio: "Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan ..." (art. 21.3).

Al establecer el criterio numérico de trabajadores de la "empresa" y no del "centro de trabajo" **se aparta el Reglamento del criterio general que sigue la Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales, que apoya distintas obligaciones (constitución de Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención, etc.), sobre el número de trabajadores del "centro de trabajo" como "unidad productiva con organización específica" (art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores) y no sobre el número total de trabajadores de la "empresa", y esto con independencia de que los riesgos laborales se presentan en el "centro" o "lugar de trabajo" y no en la empresa como organización productiva.

El criterio **reglamentario no es, pues, coherente con el criterio legal**, y su estricta aplicación conduce en la práctica empresarial a efectos no deseados. Sobre todo, en el sector de Servicios, abundarán empresas, de escaso riesgo por otra parte, que cuentan con una multiplicidad de pequeños centros de trabajo, muy dispersos geográficamente, y de reducido número de trabajadores, que sumados, sin embargo, rebasan ampliamente el primer y general supuesto del art. 14 reglamentario de "contar con más de quinientos trabajadores".

A obviar estos inconvenientes, viene el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, estableciendo la fórmula organizativa, que constituyen los Servicios de Prevención mancomunados.

Los Servicios de Prevención mancomunados se configuran en el Reglamento (art. 21) como **modalidad organizativa alternativa o sustitutoria de los Servicio de Prevención propios** en aquellas empresas, que obligadas en principio por el artículo 14 del Reglamento a constituir Servicios de Prevención propios, reúnan unas determinadas circunstancias.

En el "Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral para 1999", la 4ª área de actuación, titulada "Acciones de fomento de la actuación preventiva", incluye entre sus objetivos:

*"Impulsar la creación de los Servicios de Prevención mancomunados en **grandes concentraciones empresariales** y en **ámbitos sectoriales**"*

Podemos decir que la previsión reglamentaria es "*extra legem*"; pero en modo alguno "*contra legem*".

Con la inclusión de esta modalidad organizativa de la prevención, **el legislador atenúa considerablemente, por vía reglamentaria, el excesivo rigor del categórico pronunciamiento que contiene el artículo 14** del Reglamento 391/1997 que tampoco viene previsto en la Ley 31/1995.

"El empresario deberá constituir un Servicio de prevención propio, cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:

- que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, o
- que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I..." (art. 14.a).

La regla general que contiene la letra a) del artículo 14 reglamentario, que no hace distinción alguna de las actividades más o menos peligrosas que desarrolla la empresa y toma como único criterio el puramente numérico es, en nuestra opinión muy rigurosa y desacertada; va incluso más allá del criterio, también puramente numérico, que estableció el derogado Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa de 14 de noviembre de 1959 (en cierto modo antecedente de los Servicios de Prevención) que fijaba en 1.000 el número de trabajadores necesarios para la constitución de Servicios Médicos de Empresa propios.

Puesto que estamos ante una normativa específica de prevención de **riesgos** laborales, deben ser los **riesgos** de la actividad laboral desarrollada, y no el número de trabajadores, el criterio dominante y determinante de cualquier obligación preventiva.

Por otra parte, **la base organizativa que determina en el Reglamento la obligación empresarial de constituir un Servicio Prevención propio abarca todo el ámbito de la empresa**, es decir, el **número total de trabajadores a los que dé ocupación** la empresa, y, no, como sería más acertado, el **número de trabajadores del "centro de trabajo"**, concepto, como es de todos conocido, distinto, y base organizativa más restringida que la definida por "la empresa".

Régimen jurídico de los Servicios de Prevención mancomunados

a. Vías para su constitución

Al establecer el Reglamento las circunstancias que deben reunir las empresas, para que puedan acceder a la constitución de Servicios de Prevención mancomunados, se enumeran en dos distintos párrafos del nº 1 del artículo 21, **dos clases de circunstancias:**

- empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial (apartado primero del número 1 del art. 21).
- y empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica determinada (apartado segundo del nº 1 del artículo 21).

Los Servicios de Prevención mancomunados no son, pues, fórmula abierta a toda empresa obligada, por el artículo 14, a constituir Servicio de Prevención propio, sino solamente a aquéllas que reúnan las circunstancias, que expresamente enumera, y entendemos que con carácter cerrado, el nº 1 del artículo 21 reglamentario.

En este sentido, el contenido de este artículo no pugna ni con las previsiones de la Ley 31/1995, que no los contempla, ni resulta contradictorio con la regulación reglamentaria del artículo 14.

La **regla general es la que establece el artículo 14, en tanto que las previsiones del artículo 21, son excepción a esta regla general**, restringida a aquellas y solas empresas, que superando el número de 500 trabajadores o 250, si su actividad está comprendida en el Anexo 1 del Reglamento 39/1997, reúnan las circunstancias que se expresan.

Las empresas en las que no concurra alguna de estas circunstancias, no podrán acogerse a esta fórmula organizativa excepcional y deberán constituir Servicios de Prevención propios, en los términos de los artículos 14 y 15 del Reglamento.

La contemplación global de las dos series de circunstancias que deben concurrir en dos o más empresas, antes apuntadas, para tener acceso a esta fórmula organizativa de la prevención, nos sugiere, a la vista de la realidad empresarial española, que estamos ante **una excepción a la regla general concebida en términos de gran amplitud y generosidad.**

La excepción restringe considerablemente la aplicación de la norma general contenida en el artículo 14, aunque siempre existirán empresas obligadas a constituir Servicios propios, en las que no concurren estas circunstancias.

En todo caso, la constitución de Servicios de Prevención mancomunados es opción voluntaria de las empresas obligadas, ex artículo 14, a constituir Servicios de Prevención propios, aun cuando se den en ellas las circunstancias que menciona el artículo 21; y que harán o no uso de este sistema de prevención, en función de sus propias conveniencias, que sólo a ellas cabe valorar.

La distinción de circunstancias que se hace en los dos párrafos del n° 1 del artículo 21: desarrollar simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial (párrafo primero), y empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen actividades en un polígono industrial o área geográfica determinada (párrafo segundo) **tiene relevancia, entendemos, a los solos efectos del procedimiento a seguir para la constitución del Servicio de Prevención mancomunado.**

Todas las circunstancias que se configuran son igualmente habilitantes para acogerse a este sistema de prevención, ya se comprendan en el párrafo primero o en el segundo del n° 1 del artículo 21.

La distinción de circunstancias concurrentes parece hacer relación al **modo de constitución** de estos Servicios. Mientras las empresas que reúnan las circunstancias del párrafo primero: "desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial" pueden acordar la constitución del Servicio de Prevención mancomunado, por libre acuerdo adoptado por las mismas; las empresas del segundo grupo habrán de acordar su implantación "mediante negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores" y sólo, en su defecto, "por decisión de las empresas afectadas" (art. 21.1).

Sin embargo, el **acuerdo de constitución** del Servicio de Prevención mancomunado, de las empresas del primer grupo, **deberá adoptarse en todo caso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas**, "en los términos previstos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

Este artículo 33 de la Ley 31/1995, primero del Capítulo V, nominado "Consulta y participación de los trabajadores" enumera las materias que el empresario deberá consultar con estos representantes, con la debida antelación y previamente a la adopción

de su decisión. Menciona la letra b) del artículo 33: "la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención externo".

Esta **consulta previa** al acuerdo de constitución del Servicio de Prevención mancomunado, debe, en todo caso, realizarse por las empresas del primer grupo que reúnan la primera serie de circunstancias y no parece ofrecer duda, que es también de aplicación a las empresas del segundo grupo: sector productivo, grupo empresarial, polígono industrial o área geográfica limitada, en el **supuesto de que, en defecto de negociación colectiva o acuerdo colectivo se acordara su constitución "por decisión de las empresas afectadas"**.

La consulta previa ha de realizarse con los **representantes legales** de cada una de las empresas que pretenden constituir el Servicio de Prevención mancomunado; y por "representantes legales", hemos de entender, los órganos generales de representación del personal en la empresa: Comités de Empresa Intercentros, de existir, o Comités de Empresa y Delegados de Personal, que excluye a los órganos específicos de representación y participación en materia de prevención, representados por el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención.

La Ley 31/1995 habla, en materia de consultas previas, (art. 33.1) de "consultar a los trabajadores", sin mayores precisiones, en tanto que el Reglamento concreta y utiliza la expresión de "representantes legales", distintos, como todos conocemos, de los "representantes sindicales" (art. 21.2 del Reglamento) y por supuesto, de los "representantes específicos" en materia preventiva.

El acuerdo de constitución del Servicio de Prevención mancomunado compete a las empresas que decidan constituirlo, pero previamente, cada una de ellas deberá someter su intención a la consulta con los **representantes legales** de sus trabajadores.

Parece claro que la consulta previa no será necesaria cuando el acuerdo de constitución se tome por negociación colectiva o mediante los acuerdos colectivos a que se refiere el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La **consulta que regula el artículo 33** de la Ley 31/1995, **no cabe confundirla con la mera información previa**; implica una postura activa de los trabajadores en el debate, contrastando las propuestas del empresario, y aportando iniciativas que contribuyan a la conformación de la decisión empresarial. Las posibles aportaciones de los representantes legales de los trabajadores, se recogerán en su caso, "en el acuerdo de constitución en el que deberán constatar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deberá desarrollarse" (art. 21.2).

En todo caso, la **opinión de los representantes legales** de los trabajadores, tanto para la constitución, como para las condiciones mínimas del Servicio de Prevención mancomunado, no es vinculante para el empresario, que agota, en este aspecto, su obligación con la consulta. **El empresario es el titular del poder de dirección y organización, a los que la consulta previa mediatiza de alguna manera, pero no anula ni vacía de contenido.**

Entendemos que no es aplicable a los supuestos de consulta previa que contempla el artículo 33.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, letras a) a la f), las previsiones del artículo 36.4 de la misma Ley, al regular las competencias y facultades de los Delegados de Prevención en cuyo tenor "la decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo, deberá ser motivada ". Esta letra f) hace relación a "recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores...".

Ambos supuestos son bien distintos y no cabe confundirlos. El artículo 36, regula específicamente las facultades que se otorgan a los Delegados de Prevención en el normal desarrollo de las funciones que les competen; y la consulta previa, ha de realizarse, en la aclaración reglamentaria, con "los representantes legales de los trabajadores", que no son órganos específicos de representación y participación en prevención de riesgos laborales, como es el Delegado de Prevención.

La posible postura de los representantes legales, contraria a la constitución del Servicio de Prevención mancomunado, no requiere motivación de la decisión empresarial favorable al acuerdo, aunque pudiera resultar conveniente.

Consumado el acuerdo de constitución, por cualquiera de los procedimientos previstos reglamentariamente, Convenio Colectivo, acuerdo colectivo o decisión de las empresas afectadas, el Servicio mancomunado constituido "tendrá la consideración de Servicio de Prevención propio de las empresas que lo constituyen" (art. 21.3).

De esta consideración legal, deriva que "habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán asimismo de aplicación". En ningún caso, el Servicio de Prevención mancomunado, tenga o no personalidad jurídica propia e independiente de las empresas que lo componen, ha de considerarse como Servicio de Prevención ajeno o externo a la empresa mancomunada, sino que es Servicio de Prevención propio de cada una de ellas.

El régimen jurídico del Servicio de Prevención mancomunado se completa con lo establecido en el artículo 15 de este Reglamento y artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La facultad que se otorga a las empresas que se encuentren en las circunstancias que se consignan en el artículo 21.1 reglamentario, de constituir Servicios de Prevención mancomunados, se somete a la condición general de que "quede garantizada la operatividad y eficacia del Servicio, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición".

El apartado 3 del artículo 15, establece que "cuando el ámbito de actuación del Servicio de Prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes".

Por definición, el Servicio de Prevención mancomunado extiende su campo de actuación a dos o más empresas, que necesariamente contarán, al menos, con dos o más

centros de trabajo. El artículo 31.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dice, por su parte, que el Servicio de Prevención tendrá carácter interdisciplinario, "debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos Servicios, así como sus recursos técnicos deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de una serie de circunstancias", entre las que menciona, bajo la letra c) la "distribución de los riesgos en la empresa", que, en nuestro caso, sería la distribución de los riesgos en las distintas empresas mancomunadas y como factor determinante, la dispersión geográfica de riesgos correspondiente a la dispersión geográfica de empresas.

El Servicio de Prevención propio, al que se asimila el Servicio de Prevención mancomunado, no está sujeto a los trámites de acreditación de la Autoridad Laboral de los Servicios de Prevención ajenos a que se refiere el Capítulo IV del Reglamento 39/1997. Su constitución y funcionamiento no ha de contar, en principio, con autorización administrativa alguna, pero "deberá someterse al control de una auditoría o evaluación externa en los términos que reglamentariamente se determinen" (art. 30.6 de la Ley 31/1995). Serán estas auditorías externas a realizar por entidades especializadas debidamente autorizadas, para su actuación como tales, por la Autoridad Laboral, las que han de pronunciarse sobre la "adecuación de los medios del Servicio de Prevención a los riesgos existentes" (art. 15.3 del Reglamento 39/1997), o mejor si "la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de los componentes de estos Servicios, así como sus recursos técnicos, son suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar" (art. 31.4 de la Ley 31/1995). En definitiva, las empresas que constituyan un Servicio de Prevención propio o mancomunado dotarán, en principio, a éstos de los medios humanos y técnicos que, en su criterio, crean oportunos y adecuados, en función de los riesgos existentes y su distribución. Sólo después de implantado el sistema de prevención, deberá éste someterse al control de la auditoría o evaluación externa a las que se refiere y regula el Capítulo V del Reglamento 39/1997.

La auditoría se define (art. 30 del Reglamento) "como instrumento que ha de incluir la evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, y deberá realizarse de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la "información recibida de los trabajadores".

Objetivo general de estas auditorías es la comprobación de que el sistema de prevención implantado en la empresa, por imperativo legal es o no, técnica y objetivamente bastante y suficiente para la prevención de los riesgos en ella existentes.

Singularmente, es uno de sus objetivos "analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que estén organizados o coordinados, en su caso" (art. 30.c) del Reglamento 39/1997).

El dictamen de estas auditorías se configura como determinante de la suficiencia o insuficiencia de los medios de los Servicios de Prevención mancomunados, que puedan constituirse, al amparo del artículo 21 reglamentario.

Parece excluirse a la propia Administración o Administraciones Públicas de esta función auditora, al reservarse su ejercicio "a personas físicas o jurídicas que posean un

conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello" (art. 32.1 del Reglamento), que han de obtener, en todo caso, la autorización de la Autoridad Laboral, con informe favorable de las Autoridades Sanitarias, si la evaluación comprende esta clase de servicios e instalaciones.

Las Autoridades Laborales (Inspección de Trabajo) pueden exigir la realización de auditorías. El número 19 del art. 47, considera infracción grave "no someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa, a una auditoría o evaluación externa, cuando no se hubiera concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada ajena a la empresa".

b. Condiciones objetivas de su funcionamiento

Al tener la consideración de Servicio de Prevención propio, el Servicio de Prevención mancomunado "deberá contar, como mínimo con **dos especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34** y desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el Capítulo VI. Así mismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de niveles básico e intermedio previstas en el citado Capítulo VI".

En el artículo 34, se definen como especialidades o disciplinas preventivas para las funciones de nivel superior, las de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo (Ingeniería de Seguridad), higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La redacción del artículo deja la duda de si son cuatro o cinco las disciplinas preventivas y en concreto, si la ergonomía es disciplina distinta de la psicología aplicada o ambas forman una única especialidad preventiva. La conjunción copulativa "y" provoca la duda interpretativa. **Nos inclinamos por estimar que son cuatro las áreas técnicas de la prevención a cubrir por los Servicios de Prevención y una de estas áreas, se puede cubrir indistintamente por las disciplinas de ergonomía o psicología aplicada.** En los términos reglamentarios, el Servicio de Prevención mancomunado debe contar al menos con uno o más expertos superiores especializados en dos de las disciplinas preventivas mencionadas y además con el personal de apoyo necesario para desarrollar funciones de nivel básico o intermedio, funciones que se reseñan en los artículos 34 y 36 del Reglamento, formando todos ellos una unidad organizativa específica en el seno de la empresa, exigencia obviamente innecesaria, en el supuesto de Servicios mancomunados, que, por definición, son precisamente eso: una organización específica de la prevención, diferenciada de la organización de las empresas que lo forman.

La constitución de un Servicio de Prevención mancomunado, no lleva consigo la asunción de todas las actividades preventivas, que puedan requerir las empresas asociadas, en cuanto "las actividades preventivas que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención propio deberán ser concertadas con uno o más Servicios de Prevención ajenos" (art. 15.4).

Se abren aquí varias posibilidades:

- Cabe la constitución de un Servicio de Prevención mancomunado con los medios humanos y materiales mínimos, que se exigen reglamentariamente, que de cobertura propia en dos de las especialidades preventivas, y concertando con uno o más Servicios de Prevención ajenos, al desarrollo de las actividades propias de las otras disciplinas preventivas.
- Como cabe su constitución con cobertura de las cuatro áreas de la prevención, sin que esto sea óbice para concertar con Servicios de Prevención ajenos concretas y de terminadas actuaciones preventivas complementarias o de mayor complejidad técnica, propias de cualquiera de las disciplinas de que está dotado el Servicio propio.

La elección de las disciplinas preventivas a proveer, es facultad empresarial, que en el supuesto de Servicio de Prevención mancomunado será fruto del acuerdo de las empresas que se asocian. Naturalmente, que la opción por unas u otras de las especialidades preventivas, vendrá fundamentalmente determinada por el tipo y entidad de los riesgos presentes en el proceso productivo que varían considerablemente de unas a otras actividades laborales.