



1.- ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

La **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA** establece en el Capítulo 3º del Título I, los principios rectores de la política social y económica, señalando en el artículo 40.2 que "...los poderes públicos (...) velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...". A este mandato constitucional responden las disposiciones específicas en materia de seguridad y salud en el ámbito del trabajo contenidas en el **Estatuto de los Trabajadores** y, fundamentalmente, en la **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** (Ley 31/1995, de 8 de noviembre y Ley 54/2003, de 12 de diciembre) y en el **REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN** (R.D. 39/1997, de 17 de enero y R.D. 604/2006, de 19 de mayo), habiéndose producido a partir de ellas un amplio desarrollo legislativo.

De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se han de resaltar tres aspectos fundamentales:

- a) La obligación explícita e inequívoca de hacer **PREVENCIÓN**.
- b) Dicha obligación afecta a **TODAS** las empresas, independientemente de su tamaño, actividad, número de trabajadores, etc...
- c) Establece responsabilidades administrativas, civiles y **PENALES** en caso de incumplimiento de dicha obligación.

En el Reglamento de los Servicios de Prevención se desarrollan parte de los contenidos de la Ley, pudiendo estructurarse su contenido en cuatro grandes apartados:

- a) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, enumerándose y señalándose el contenido de las distintas actividades preventivas de obligado cumplimiento.
- b) Enuncia y desarrolla los distintos modelos de organización de la actividad preventiva en el seno de la empresa
- c) Establece los criterios de funcionamiento y mecanismos de control de los Servicios de Prevención Ajenos.
- d) Establece la obligación de que, sea cual sea la modalidad de organización preventiva de las empresas, se garantice, de un modo efectivo, que la Prevención cubra las 4 especialidades preventivas existentes:
 - 1. **SEGURIDAD EN EL TRABAJO**
 - 2. **HIGIENE INDUSTRIAL**
 - 3. **ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA**
 - 4. **MEDICINA EN EL TRABAJO**



TODAS las empresas deben optar por uno de los modelos de organización de la actividad preventiva que propone esta Legislación. La elección de uno u otro modelo vendrá determinado por las características de la empresa, particularmente en lo que respecta a su actividad, los riesgos existentes, su gravedad y distribución, así como el volumen de trabajadores expuestos, las condiciones de trabajo y sus características organizativas y productivas. En particular las modalidades posibles son:

1. **Asunción, por parte del empresario, de dicha actividad,** a excepción de la especialidad de Medicina del Trabajo. Este modelo sólo es posible en empresas de menos de seis trabajadores, que no desarrollen ninguna de las actividades consideradas de mayor riesgo que aparecen detalladas en el ANEXO 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Para poder optar por esta modalidad el empresario debe desarrollar de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y debe tener la capacidad necesaria (cualificación y formación) en función de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores, la peligrosidad de las actividades y las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en esta legislación.
2. **Designación de trabajadores, por parte del empresario,** para ocuparse de la actividad preventiva, teniendo éstos la capacidad correspondiente (cualificación y formación) a las funciones a desempeñar. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.
3. **Constitución, por parte del empresario, de un SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO (o mancomunado),** cuando concurra uno de los siguientes supuestos:
 - a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores
 - b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades de riesgo incluidas en el ANEXO 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención
 - c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los supuestos anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos



técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa.

El Servicio de Prevención Propio debe asumir, al menos, dos de las cuatro especialidades preventivas.

4. Contratación de un SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, y ello en las siguientes situaciones:

- a. Cuando la prevención no se haya asumido por parte del empresario.
- b. Cuando no se hayan designado trabajadores.
- c. Cuando no se haya tenido que constituir un Servicio de Prevención Propio, o cuando habiendo tenido la obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio, no se hayan asumido la totalidad de las especialidades preventivas.
- d. En definitiva, cuando se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva por parte de la empresa

A día de hoy las modalidades más empleadas son:

1. El Servicio de Prevención Ajeno.
2. El Servicio de Prevención Propio.
3. La fórmula mixta en la que la prevención es asumida internamente por el Servicio de Prevención Propio de la empresa (ya sea por obligación lega o por opción) que asume dos especialidades preventivas y se acude a un Servicio de Prevención Ajeno, como empresa especializada y acreditada por la Autoridad Laboral, para que asuma las otras dos.

En todos los casos se debe desarrollar **TODA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA** contemplada en la legislación vigente. Cualquier desarrollo parcial de la actividad preventiva no es conforme a Ley, estando sometida, por tanto, a las sanciones y responsabilidades que se deriven.

Es preciso señalar que cuando la actividad preventiva se realiza con recursos propios, existe la obligación de someter la misma, incluyendo el modelo mismo de organización de la actividad preventiva hasta el desarrollo e implantación de ésta,



a una **AUDITORÍA EXTERNA**, a través de una Entidad Auditora Acreditada, con el consiguiente coste adicional.

Las principales **Actividades Preventivas** que se deben desarrollar en las empresas son las siguientes:

- PLAN DE PREVENCIÓN
- ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA
- CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES
- EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
- FORMACION E INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO PREVENTIVO
- MEDIDAS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS
- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
- CONTROL DE EQUIPOS DE TRABAJO
- CONTROL DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVENTIVOS
- MEMORIA ANUAL

Las actividades preventivas anteriormente señaladas no pueden ser realizadas por cualquier persona, siendo preciso que **sean llevadas a cabo** por técnicos con una cualificación y formación determinada (**Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, Técnicos de Nivel Intermedio y Técnicos de Nivel Básico**), las cuáles (nivel de formación y funciones a asumir) vienen marcadas por la legislación de referencia.

2. LA PREVENCIÓN COMO INVERSIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como comentábamos al comienzo del presente documento, afecta a todas las empresas. Algunas empresas aducen, como argumento para no cumplir con sus obligaciones en materia preventiva, la falta de riesgos en su actividad. No hay ninguna empresa en la que esa razón sea cierta. Cualquier actividad laboral es potencial origen de accidente, enfermedad profesional y/o causa de carga física y carga mental.

Independientemente de todas las consideraciones éticas que podrían mencionarse, entre las cuales aparece el principal derecho fundamental: el derecho a la vida y a la integridad personal, lo cierto es que la corrección “a posteriori” de los daños causados a un trabajador que sufra una lesión derivada



de un accidente de trabajo o enfermedad profesional es, con frecuencia, irreparable o muy difícil y en todo caso, costosa. Por ello nos permitimos afirmar que la Prevención es una inversión rentable, que aporta evidentes ventajas económicas. El coste real de los accidentes laborales es mucho más elevado que los costes aparentes derivados de la cobertura de los mismos mediante primas de seguros, que cubren el reembolso de los salarios y los gastos médicos. A los referidos costes directos se añaden los de carácter indirecto, que muchas veces no son tenidos en cuenta por las empresas. Las ventajas de la prevención de riesgos laborales pueden ser, entre otros, los siguientes:

1. Una disminución de la siniestralidad laboral supone una disminución de los costes salariales (costes derivados del tiempo perdido por la víctima del accidente y de sus compañeros, del personal técnico encargado de reparar los equipos dañados, horas extras pagadas a otros compañeros para recuperar la producción perdida, los costes derivados de la contratación de un sustituto...)
2. Una menor accidentabilidad conlleva una disminución de las paradas o interrupciones consecuencia de los accidentes, lo que se traduce en una importante mejora económica para la empresa
3. Una disminución de los accidentes implica una reducción de los complementos por incapacidad temporal que se incluyen en la mayor parte de los Convenios Colectivos.
4. Una disminución de la siniestralidad implica la posibilidad, al reducirse los riesgos, de conseguir una bonificación en las primas de seguros (de responsabilidad civil y/o resto de seguros industriales)
5. Una disminución de la siniestralidad reduce los gastos de reparación y/o sustitución de los equipos dañados como consecuencia del accidente y una menor inversión en equipos nuevos.
6. Una política preventiva eficaz evita sanciones económicas (administrativas, civiles, penales, recargos en prestaciones por falta de medidas de seguridad...)
7. Un compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores, traducido en una disminución de los índices de siniestralidad laboral, implica una repercusión muy positiva en la imagen de la empresa y en su valoración corporativa externa e interna.

Así pues, una adecuada actividad preventiva de los riesgos laborales no sólo conlleva el evitar el dolor ante los daños producidos a consecuencia de unas condiciones de trabajo “defectuosas” y los problemas a causa de sanciones (de cualquier tipo), sino que minimiza el riesgo de cualquier tipo pérdidas en el



proceso productivo y se mejoran la productividad y la calidad de los productos o servicios ofrecidos. En este sentido es preciso señalar que, de la misma forma que para la gestión de la calidad en las organizaciones (donde los modelos de excelencia empresarial tienen en cuenta los costes de la calidad y de la no calidad), en la gestión de la seguridad y salud laboral, basada en la prevención de los riesgos laborales, también podemos hablar de los costes de la prevención y de la no prevención.

3. VENTAJAS QUE SUPONE LA CONTRATACIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO PARA LAS EMPRESAS

Cualquier empresa, independientemente de su tamaño y actividad, puede contratar un Servicio de Prevención Ajeno, incluso las que tienen la obligación de crear un Servicio de Prevención Propio. Es el caso de aquellas empresas que crean dicho servicio para, como mínimo, sólo dos de las cuatro especialidades contempladas en el Reglamento de los Servicios de Prevención (**Seguridad, Higiene, Medicina y Ergonomía y Psicosociología Aplicada**), debiendo concertar las actividades preventivas restantes no asumidas con un Servicio de Prevención Ajeno.

Aunque las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos no debieran suponer la total externalización de los compromisos empresariales en materia preventiva, debiendo complementar, asistir y ayudar al empresario a cumplir con su deber de prevención, por ser este deber una actividad inherente al propio concepto empresarial, la actuación de un Servicio de Prevención Ajeno supone importantes ventajas, entre las que destacamos las siguientes:

1. Al contratar un servicio y no contar con personas concretas, se dispone del apoyo permanente de un equipo altamente especializado en prevención de riesgos laborales, durante todos los días del año, sin problemas de faltas de servicio por bajas, accidentes, enfermedades y vacaciones.
2. Al no destinar, en toda su integridad, recursos humanos propios a las actividades preventivas, las empresas eliminan determinados costes, negociaciones de convenios, sustituciones por baja, etc.
3. Una permanente actualización en el campo de la prevención de riesgos laborales, y ello tanto en lo referente a las distintas disposiciones legales, como a su aplicación práctica. Hay que tener presente que la Legislación en este ámbito es muy amplia, de compleja interpretación, con un amplio contenido técnico, en evolución constante y con importantes repercusiones en caso de incumplimiento, todo lo cual requiere disponer de un equipo



altamente especializado y acostumbrado al manejo e interpretación de esta legislación.

4. Contar con personal formado y altamente cualificado: Las actividades preventivas deben ser llevadas a cabo por personal con la formación y cualificación definida en la Legislación vigente, además de contar con profundos conocimientos técnicos multidisciplinares, ya que la prevención abarca a todas las actividades de la empresa.
5. El disponer de herramientas, procesos y procedimientos preventivos desarrollados específicamente para la gestión de los riesgos laborales, adaptados permanentemente, en función de los cambios legislativos en el marco de la prevención.
6. Disponer, por tanto, de un asesoramiento preventivo especializado, constante y actualizado
7. Evitar que la organización preventiva de la empresa se vea sometida a una auditoría externa cada cinco años.