



MODELOS de GESTION de la ACTIVIDAD PREVENTIVA Análisis comparativo

Por imperativo legal toda empresa debe dotarse de un sistema de Gestión de Riesgos Laborales, ámbito de aplicación establecido en el artículo 3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los principios de acción preventiva deben constituir un conjunto coherente que integre: la técnica, la organización del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales (art. 15.1 g L31/95).

Ha de tener en cuenta la evolución de la técnica (art. 15.1.e L31/95).

Ha de proporcionar confianza sobre sus resultados (art. 5.2 R.D. 39/97).

Ha de realizar mediciones, análisis y ensayos; tener en cuenta las normativas específicas y actualizadas, actuar con criterios profesionales descritos detalladamente y estar al día de las últimas disposiciones oficiales (por ejemplo, la derogación del R.D. 1435/92 sobre máquinas publicado en el BOE del 2 de diciembre de 2000).

Incidencias en costes

La decisión del modelo escogido tendrá incidencia directa en los costes, en implicaciones laborales, en eficacia organizativa y nivel de decisión en el organigrama empresarial.

El soporte a la dirección de la empresa, el nivel de responsabilidad, la capacidad de ejecución para la integración de la actividad preventiva, diferirán notablemente según el modelo..

Cobertura de responsabilidades

La implicación de los mandos, la ejecución y la cober-

tura de responsabilidades son radicalmente distintas cuando el modelo escogido es de bajo nivel ó, al contrario, proporciona total confianza sobre capacidades y eficacia.

Exigencias de la Autoridad laboral

La Autoridad laboral en función de la peligrosidad ó de la frecuencia de la siniestralidad, ó de su gravedad, exigirá la adopción de modelos superiores (art. 14 R.D. 39/97), independientemente de la aplicación del régimen sancionador y la exigencia de responsabilidades. El empresario indudablemente toma sus decisiones razonablemente, aunque a veces se hace difícil sopesar en profundidad los distintos modelos, al no disponer de análisis comparativos.

Esclarecer conceptos

La tabla de modelos de gestión presentada en este número ha de ayudar a esclarecer conceptos y advertir detalles importantes poco conocidos. El Servicio de Prevención

Mancomunado es una forma muy singular, solamente aplicable en casos muy concretos, pero con intención de contemplar todas las posibilidades también ha sido tratado.

Cinco modelos

Es evidente que los cinco modelos expuestos pueden utilizarse en muchos casos de forma cruzada. La IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) publicada en el 2000, muestra estadísticamente que aunque el 62% de las empresas ha optado por una única modalidad preventiva, por dos y hasta tres modalidades ha optado el 14% de éstas y que cuando se opta por una sola modalidad la más utilizada es el Servicio de Prevención Ajeno, con cerca del 40% del total. Exclusivamente el Servicio de prevención propio lo declara el 5,2% del total y la modalidad exclusiva de Servicio Mancomunado el 2%.



MODELOS DE GESTION (SEGURIDAD, HIGIENE, ERGONOMIA)

I N T E R N O S

EXTERNO

Requerimientos normativos	A) Art.11RD 39/97 Propio empresario	B) Art. 12 RD 39/97 Designación trabajadores	C) Art. 14 RD 39/97 Servicio Prevención Propio	D) Art. 21 RD 39/97 Servicio Prevención Mancomunado	E) Art. 16 RD 39/97 Servicio Prevención Ajeno
Por plantilla	De 1 a 5 trabajadores. <i>Nota: siempre que la empresa no desarrolle actividades del Anexo I RD 39/97 (Art. 11.1, b).</i>	Empresas no obligadas a constituir un Servicio de Prevención propio (caso C)	Empresas de 501 trabajadores o más. Empresas a partir de 250 trabajadores si desarrollan actividades del Anexo I, RD 39/97	Por decisión de las Organizaciones de trabajadores y empresarios que lo acuerden por art. 83.3 RDL 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).	Cualquier empresa
Requisitos personales y de medios	<ul style="list-style-type: none"> Tener capacidad correspondiente a las funciones Cap. VI RD 39/97. Las actividades para las que no tenga capacidad legal las desarrollará un Servicio de Prevención (art. 12.1 Ley 31/95). Desarrollará de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. Dispondrá de tiempo. Dispondrá de los medios técnicos precisos. (Art. 11 RD 39/97) 	<ul style="list-style-type: none"> Tener la formación necesaria según nivel reglamentado Cap. VI RD 39/97. Las actividades para las que no tengan capacidad legal las desarrollarán los servicios de prevención propios ó ajenos (Art 12.1 Ley 31/95). Serán en número suficiente en función del tamaño y riesgos en empresas. Dispondrán de tiempo. Dispondrán de medios técnicos precisos. (Art. 30 Ley 31/95) 	<ul style="list-style-type: none"> Tener la formación necesaria. Las actividades no asumidas por el Servicio de Prevención propio deberán ser CONCERTADAS con servicios de prevención ajenos. Sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva. Mínimo dos especialidades del nivel superior más el personal necesario para funciones intermedias y básicas. Dispondrán de las instalaciones y medios técnicos precisos. (Art. 15 RD 39/97). 	<ul style="list-style-type: none"> Tener la formación necesaria. Las actividades no asumidas por el Servicio de Prevención propio deberán ser CONCERTADAS con servicios de prevención ajenos. Sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva. Mínimo dos especialidades del nivel superior más el personal necesario para funciones intermedias y básicas. Dispondrán de las instalaciones y medios técnicos precisos. (Art. 15 RD 39/97). 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Acreditación Autoridad laboral (Cap.IV RD 39/97) ◆ El Servicio de Prevención ajeno asume directamente el desarrollo de las funciones concertadas (Art. 19 RD 39/97). ◆ Seguro de responsabilidad por cuantía mínima de 200millones sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del Servicio. (Art. 23, d RD 39/97)
Status	_____	Gozarán de garantías de Delegado Sindical fijadas en art. 68 a,b,c y art. 56 Apdo. 4 del RDL 1/95 (Estatuto de los Trabajadores). (Art.30.4 Ley 31/95)	Gozarán de garantías de Delegado Sindical fijadas en art. 68 a,b,c y art. 56 Apdo. 4 del RDL 1/95 (Estatuto de los Trabajadores). (Art.30.4 Ley 31/95)	Gozarán de garantías de Delegado Sindical fijadas en art. 68 a,b,c y art. 56 Apdo. 4 del RDL 1/95 (Estatuto de los Trabajadores). (Art.30.4 Ley 31/95)	
Control trabajadores	_____	La empresa elaborará la Memoria y la Programación anual para el conocimiento e información del Comité de Seguridad y Salud. (Art. 15.5 RD 39/97)	La empresa elaborará la Memoria y la programación anual para el conocimiento e información del Comité de Seguridad y Salud. (Art. 15.5 RD 39/97)	La empresa elaborará la Memoria y la programación anual para el conocimiento e información del Comité de Seguridad y Salud. (Art. 15.5 RD 39/97)	El Servicio de Prevención facilitará a la empresa la Memoria y la Programación anual para el conocimiento del Comité de Seguridad y Salud. (Art. 20,2 RD 39/97).
Auditoría externa	Exentas las no incluídas en Anexo I. Notificación exención a Autoridad laboral según modelo Anexo II. (Art.30.3RD 39/97)	Auditoría externa quinquenal (Art. 30.6 Ley 31/95) (Art 29.2 RD 39/97)	Auditoría externa quinquenal (Art. 30.6 Ley 31/95) (Art 29.2 RD 39/97)	Auditoría externa quinquenal (Art. 30.6 Ley 31/95) (Art 29.2 RD 39/97)	EXENTAS (Art. 30,2 RD 39/97)
Control registral Autoridad laboral.	_____	El informe de la Auditoría de la empresa se pondrá por parte de la empresa auditora a disposición de la Autoridad Laboral. (Art. 31 RD 39/97).	El informe de la Auditoría de la empresa se pondrá por parte de la empresa auditora a disposición de la Autoridad Laboral. (Art. 31 RD 39/97).	El informe de la Auditoría de la empresa se pondrá por parte de la empresa auditora a disposición de la Autoridad Laboral. (Art. 31 RD 39/97).	La Memoria y la Programación anual de cada empresa, se pondrá a disposición de la Autoridad laboral. (Art.20,2 RD 39/97).