



Concierto ó contrato, dos enfoques contrapuestos

La disposición a la toma de medidas oportunas para la aplicación de los requerimientos en Prevención de Riesgos Laborales exige a la empresa la necesidad de tomar decisiones para abordar la materia; por lo general desconociendo el alcance, implicaciones, servicios y cobertura de las dos grandes alternativas posibles, el contrato ó el concierto.

Este desconocimiento obliga al empresario a tomar la decisión de cobertura únicamente en función del precio y la confianza previa en la entidad. Pero una decisión tan importante requiere saber identificar el verdadero alcance del compromiso adquirido y la respuesta a dicho servicio específico, complemento ajeno a cualquier otro factor previo de identificación de quien ha de satisfacerlo.

La terminología, la popularmente denominada «letra pequeña», es clave.

Concierto actividad preventiva

El R.D. 39/97, art. 20, expone que *cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de servicios de prevención ajenos, deberá concertar por escrito la prestación*.

¿Cómo se compromete dicho servicio? El RDL 5/2000, artículo 12, apartado 22, que contempla el régimen sancionador para los servicios de prevención ajenos, tipifica como falta grave incumplir las obligaciones derivadas de las actividades correspondientes a los servicios de prevención ajenos respecto de sus empresas **concertadas**.

El requerimiento al Servicio de Prevención Ajeno por su funcionamiento concertado con las empresas clientes es riguroso hasta el punto de que -cap. VI, art. 40, apartado 2, punto C, de dicho R.D.L.-, se contempla que las infracciones por faltas graves del Servicio de Prevención Ajeno podrán dar lugar, además de a las multas previstas, a la cancelación de la autorización otorgada por la autoridad laboral.

El Servicio de Prevención Ajeno asume, pues, un firme compromiso de desarrollo de las funciones señaladas en el art. 31, apartado 3 de la Ley 31/95, obligaciones muy estrictas con la empresa concertada:

- La empresa externaliza el servicio
- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas preventivos.
- Evaluación y actualización de los factores de riesgo
- Planificación preventiva
- Seguimiento de la eficacia
- Formación sobre riesgos generales y específicos
- Implantación Plan de Emergencia y de Autoprotección.
- Protocolos y seguimiento, si procede, de la vigilancia de la salud por riesgos derivados del trabajo.



informativo

Contratos

En la otra alternativa, el contrato, la entidad ofertante del servicio se acoge al modelo de gestión preventiva previsto en el art. 12 del RD 39/97, **designación de trabajadores, facilitando a un número limitado de éstos la formación de nivel básico**, regulada en el art. 36 y Anexo IV del RD 39/97.

Es, pues, **la propia empresa la que asume internamente la gestión de dicho servicio**. En ningún caso lo hace la entidad ofertante como Servicio de Prevención Ajeno, como correspondería al art. 16 del RD

39/97 que es lo que, en principio, espera el empresario.

Además, aunque esto no se especifique en el contrato, desde el instante en que la empresa asume que dichos trabajadores realicen actividad preventivista, aunque sólo sea en el nivel básico, **los citados trabajadores gozarán de garantías de Delegado Sindical** (art. 30.4 Ley 31/95) sin serlo y **es la empresa la que deberá elaborar la Memoria, la Planificación Anual de la Actividad Preventiva y estará sometida a una auditoría externa quinquenal**, sin contar que **las actividades para las que no tienen capacidad legal o técnica**, entre ellas una tan básica como la requerida en el art. 19 de la ley 31/95, **la formación específica a todo el personal sobre los riesgos propios del puesto de trabajo** deberán ser desarrollada por servicios de prevención ajenos.

Conclusión

En el **concierto** el Servicio de Prevención Ajeno asume, para cada especialidad técnica (seguridad, higiene, ergonomía) y en su globalidad, independientemente, si procede, de la Medicina del Trabajo, el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31, apartado 3 de la ley 31/95.

Por el contrario, en la otra fórmula citada, el contrato, **no existe tal asunción como servicio de prevención ajeno en el**

instante en que figura la designación, ocupación, destinación ó encargo a trabajadores de la empresa, que es una modalidad radicalmente distinta, al ser la propia empresa la que asume internamente la gestión.

¿Cuál es el grado de cumplimiento normativo de la empresa?

A menudo la empresa se pregunta: *¿Cuál es mi grado de cumplimiento? ¿En qué situación estoy?.*

Evidentemente, si dispusiese de unas premisas concretas -las cuales, al mismo tiempo, le ayudarían en su toma de decisiones-, la aproximación a la realidad sería clara. A este respecto creemos que el RDL 5/2000 es una buena herramienta al fijar los criterios sobre infracciones y sanciones administrativas.

La propuesta sancionadora se inicia con el expediente de la Inspección de Trabajo y según la cualificación del tipo de infracción, la competencia sancionadora recae en un nivel u otro.

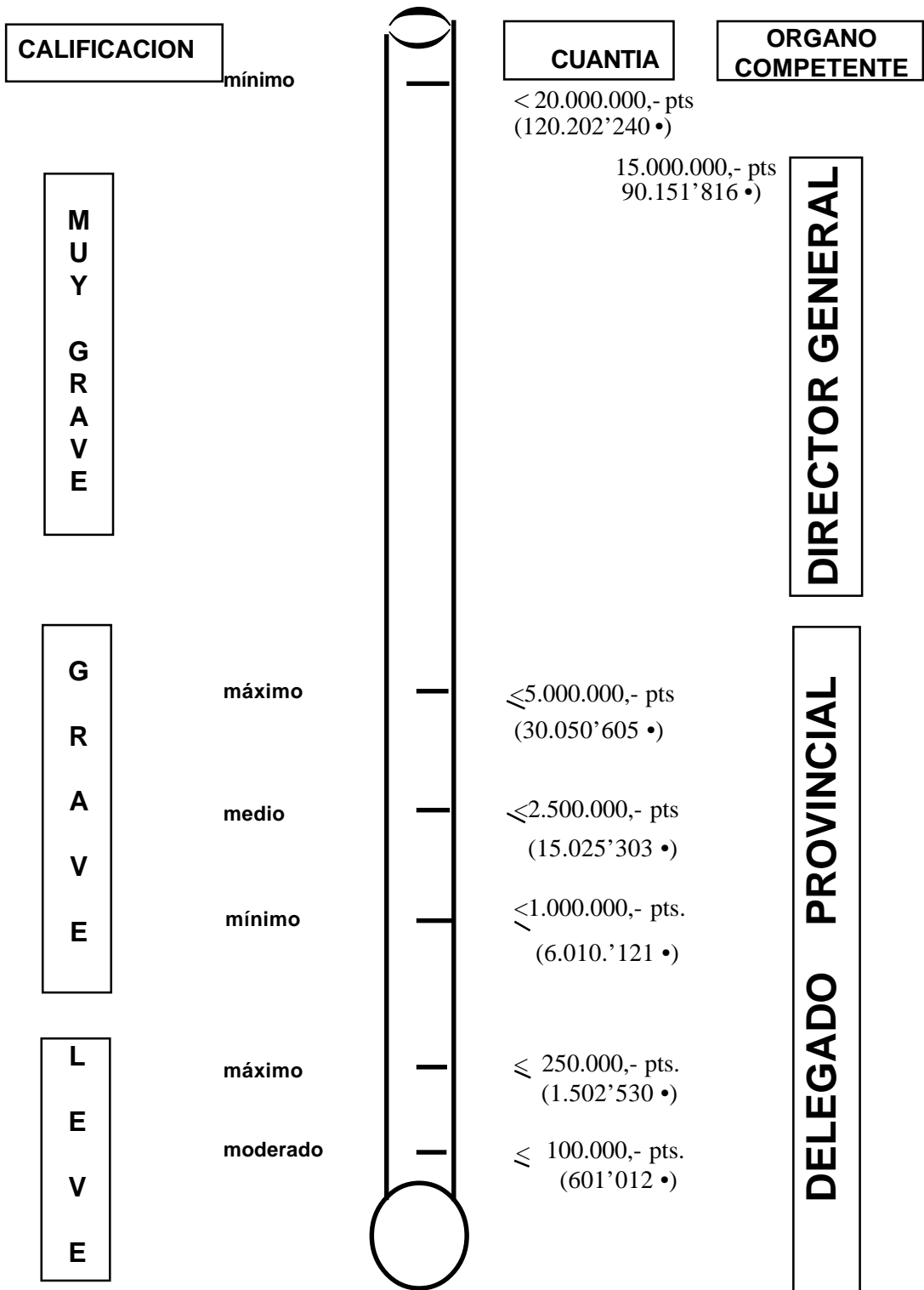
Con el fin de ser prácticos y abarcar la casuística habitual, en el cuadro que mostramos a continuación, esquematizamos hasta el nivel de Director General inclusive.

Hay que tener en cuenta que en el supuesto de pluralidad de infracciones en un único expediente el órgano competente para la totalidad será el autorizado para la infracción contenida de mayor cuantía. Cuando en un plazo menor o igual a 365 días de la notificación de una sanción se vuelve a incurrir en el mismo tipo y calificación existe reincidencia y la cuantía se puede elevar hasta el doble de la precedente, siempre que no se sobrepase el máximo previsto para la clase de infracción.



informativo

¿Cuál es el grado de cumplimiento normativo de la empresa?





Tipo de infracción

UN SENCILLO TEST

¿Cómo conocer el grado de cumplimiento normativo de la empresa? Contestando a las siguientes preguntas y marcando con una cruz en el espacio señalado como verdadero (V) ó falso (F) en el cuadro que se acompaña. El resultado compárelo, para cada una de las infracciones con el cuadro de la página anterior. Sume el resultado y obtenga sus propias conclusiones.

- | V | F | <u>Faltas muy graves (art. 13)</u> |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Faltas a la confidencialidad y vigilancia de la salud. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Superar los límites de la exposición a agentes nocivos sin adoptar medidas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No coordinación de la actividad preventiva, cuando se trata de acciones peligrosas. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No observar normas específicas de protección y seguridad en embarazo y lactancia. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No observar las normas específicas en protección, seguridad y salud de menores. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Adscripción ó mantenimiento de trabajadores en puestos incompatibles con sus características personales ó psicofísicas, ó su adscripción sin considerar su capacidad en seguridad y salud para dicho puesto, derivándose un riesgo grave e inminente para su seguridad y salud. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No adaptación de medidas preventivas derivándose un riesgo grave e inminente. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No cumplimiento de cualquier medida normativa laboral que cree un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente. |
| V | F | <u>Faltas graves (art. 12)</u> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No evaluación; no revisiones periódicas. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No vigilancia de la salud acorde con normativa Prevención Riesgos Laborales. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No investigación de accidentes. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No planificación de la actividad preventiva. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No adecuación puesto de trabajo-persona. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No formación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No controlar límites exposición a agentes nocivos, físicos, químicos, biológicos |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No implantar un Plan de Autoprotección. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No información, consulta y participación. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No coordinación de las actividades preventivas. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No limpieza habitual del centro. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No implantación de un modelo establecido de actividad preventiva. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No ejecución de las actividades correctoras. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | No efectuar auditorías, si procede. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Cualquier incumplimiento normativo laboral que cree riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores. |