



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · **FCJE**

TRABAJO FINAL DE GRADO

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

REALIZADO POR: PAU TORNER GARCIA

TUTOR: ALEJANDRO PATUEL NAVARRO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO 2019-2020

INDICE

INTRODUCCION.....	3
ANALISIS HISTORICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ANTES 1995	4
ORGANIZACION PREVENTIVA EN LA EMPRESA	12
ASUNCION DE LA PREVENCIÓN POR EL EMPRESARIO	14
DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES POR LA EMPRESA.....	15
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO Y MANCOMUNADO.....	16
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	20
REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	24
CONCIERTO EMPRESA - SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	26
CONTROL DE LA INSPECCION DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO	28
RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO.....	29
RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	30
RESPONSABILIDAD CIVIL.....	34
RESPONSABILIDAD PENAL.....	35
RECARGO DE PRESTACIONES EN MATERIA DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL	37
CONCLUSIONES.....	40
BIBLIOGRAFIA.....	41
SUMMARY	43

INTRODUCCION

El trabajo está compuesto por diferentes aspectos que se deben valorar y tener en cuenta para realizar una actividad laboral, entre ellos se encuentra la seguridad y la salud. Un trabajo en el que se carezca de medidas preventivas puede llegar a ocasionar graves conflictos, y una de las partes que a las que afecta este aspecto es a los trabajadores ya que van a sufrir de forma directa los propios riesgos de la labor a realizar. Por otro lado, se encuentran los empresarios quienes van a generar un incumplimiento legal, que para ellos es una obligación y una responsabilidad que la ley les exige cumplir.

Las leyes que imputan el cumplimiento de dicha obligación son inscritas por la normativa europea de seguridad y salud por lo que los países que pertenecen a la comunidad europea tienen la obligación de exigir a sus empresas el disponer de un sistema organizativo preventivo. En nuestro país, disponemos de varias modalidades preventivas (Asunción de la actividad preventiva por parte del empresario, Trabajadores designados, Servicio de prevención propio (SPP), Servicio de prevención ajeno (SPA) y Servicio de prevención mancomunado (SPM).

Según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009), elaborada y publicada por el INSHT, cerca de tres cuartas partes (72,8%) de las empresas encuestadas habían adoptado el servicio de prevención ajeno (SPA) como modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales predominante, con independencia del número de trabajadores en plantilla.

De tal modo que el trabajo de final de grado elegido analiza la importancia del servicio de prevención ajeno, este aspecto obliga a la empresa a disponer de organización preventiva, la cual es fundamental para cumplir la normativa y establecer una organización preventiva dentro de ella.

Desde 1999 la ENGE revela que, los servicios de prevención ajenos se han ido incrementado notablemente obteniendo así su protagonismo en la organización de la prevención en los centros de trabajo.

ANALISIS HISTORICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ANTES 1995

Es fundamental y necesario en la prevención de riesgos laborales (PRL) la formación para los trabajadores. Este aspecto es esencial, ya que reduce el riesgo a sufrir un accidente laboral por lo que debe ser conocido y aplicado por aquellos mandos que intervengan durante el proceso productivo en todos los niveles, sin dejar de lado los mandos intermedios y la alta dirección, ya que en ellos recae la responsabilidad de la toma de decisiones para la puesta en marcha de las medidas preventivas.

En España, llegó la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales¹ con el concepto de *formación en PRL*, lo cual no significa que anteriormente no se haya indicado la PRL. Simplemente, que desde esa fecha se empezó a dar una mayor importancia y a desarrollar posteriores normas, Con el RD 39/1997 se establece de forma clara y reglada la formación de PRL, sin embargo esta norma "no otorga el grado o designación oficial para los profesionales dedicados a este ámbito y por tanto sin credenciales oficiales para la formación profesional ofrecida".

La revolución industrial fue el cambio de tendencia, ya que hasta entonces en las leyes solo se incluían recomendaciones para evitar accidentes y como actuar en determinados casos.

Destacar en 1847 la publicación de *Pedro Felipe Monalu* "Elementos de Higiene Pública o el Arte de conservar la Salud de los pueblos". En la que recomiendo no superar las 10 horas de trabajo al día.

Hitos destacados antes de la promulgación de la Ley 31/1995:

- Proyecto de Código Civil de 1821, en él se establece: "El superior está obligado a proporcionar la educación científica o artística, religiosa y política al dependiente, si este vive en la casa de aquel".
- Real decreto 20 de enero 1834 se regula los gremios y la libertad de fabricación.

¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado de 10 de noviembre de 1995. Número 269.

- En 1847 "Elementos de Higiene Pública o el Arte de conservar la Salud de los pueblos" de Pedro Felipe Monalu.
- Ley de Minas de 6 de julio de 1859 y Decreto 29 diciembre de 1868 estable el derecho y el deber del colectivo minero.
- Ley Benot², de 24 de julio de 1873. Ley centrada sobre "los condiciones de trabajo en las fábricas, canteras y minas"
- Ley de 26 de julio 1878 sobre el peligro de los niños en el trabajo.
- La Ley Dato³, Ley de Accidentes de trabajo de 30 de enero 1900.
"La primer Ley que se dicta en España regulando el accidente de trabajo creando el seguro para el mismo y adoptando frente a la doctrina de la culpa, hasta entonces imperante, la doctrina del riesgo profesional. No sólo fue la primera norma de Seguridad Social, sino una de las primeras importantes del Derecho del trabajo en nuestro país".

Destacan 3 aspectos⁴:

- La prevención de los accidentes de trabajo
- El seguro de accidentes para los trabajadores, en contingencias relacionadas con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales.
- La responsabilidad del empresario, independientemente del motivo causante del suceso.

² "Los inicios de la legislación laboral Española: la Ley Benot" Martínez Peñas, L. Universidad Rey Juan Carlos. Revista Aequitas; Volumen 1. ISSN: 2174-94933

³ "Los inicios de la previsión social en España: responsabilidad patronal y seguro de accidentes en la ley de accidentes de trabajo de 1900". García Gonzalez, G. Revista jurídica de los derechos sociales Lex Social (2015)

⁴ "Salud laboral: Prevención de riesgos laborales. Tema 7. Salud laboral". García Lovera, M.I.

- El 5 de agosto 1900 Libro Registro de Accidentes⁵, de carácter obligatorio para el empresario en su empresa, permitiendo así realizar estadísticas fiables a partir de esta fecha.
- Entre 1921 y 1930 en la Dictadura del General Primo de Rivera, se establece el concepto de Higiene Industrial gracias al estudio de enfermedades profesionales.
- El 9 de marzo de 1938 se establece el Fuero del Trabajo, para determinar medidas para el desarrollo y la conservación de la salud laboral. El estado se encargaba de que el empresario velara por el trabajador defendiendo su la seguridad.
- Al pasar la Guerra Civil en la Dictadura franquista el 31 de enero de 1940 es aprobado el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo⁶⁶, compuesto por 104 artículos en 11 capítulos en los que se desarrollaba las condiciones generales preventivas.

Siendo esté el primer reglamento aprobado en España en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo de carácter técnico.

"La importancia de esta norma reside en que se configura al empresario como responsable frente al Estado de sus obligaciones de seguridad, teniendo en cuenta su papel colaborador necesario para cumplir la función estatal de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, implicando también de forma decidida a los trabajadores en el cumplimiento de la normativa preventiva. Así, se impone al empresario la obligación de adoptar las medidas de seguridad que resulten precisas de los riesgos profesionales".

⁵ Real Orden de 5 agosto de 1900 establece el Libro de Registro de accidentes.

⁶ Orden de 31 de enero de 1940 se aprobo el Reglamento general de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado de 03 de Febrero de 1940. Número 34.

- La Orden de 21 de septiembre 1944⁷, regula Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CHST). Objetivo de vigilar el cumplimiento según la legislación, investigar accidentes laborales, enfermedades profesionales, realizar estadísticas, prevención de incendios, formación y proporcionar información al trabajador.
- Ley 20 julio 1955 "Formación Profesional al Industrial". Donde se regula las enseñanzas industriales.
- Ley de Accidentes de Trabajo de Trabajo se firma el 25 de diciembre de 1955 unificando las leyes que relacionan la industria con la agricultura.
- El 22 de junio de 1956 se establece por Decreto la legislación de accidentes y el Reglamento de como se debe aplicar.
- El Decreto 1036/1959 de junio de 1959⁸ La implantación de los Servicios Médicos en la Empresa siempre y cuando la plantilla fuera superior a mil trabajadores.

Los Servicios Médicos estaban formados por las siguientes competencias:

- *Formación en primeros auxilios.*
- *Formación preventiva.*
- *Colaboración con las autoridades sanitarias.*
- *Asesoramiento a la Dirección de la Empresa y a trabajadores referente a la salud.*
- *Colaboración con el Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo.*
- *Colaboración con la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo en actividades didácticas.*

⁷ Orden 21 de septiembre de 1944 se forman los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo. Boletín Oficial del Estado de 30 de septiembre de 1944. Número 274.

⁸ Decreto 1036/1959 por el que se reorganizan los Servicios Médicos de Empresa. Boletín Oficial del Estado de 22 de junio de 1959. Número 148.

- Orden Ministerial del 9 de marzo de 1971, aprueba la ordenanza general de Seguridad e Higiene en el trabajo.
Ha sido la norma básica que ha venido rigiendo la prevención de riesgos laborales en España hasta la aprobación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- RD 432/1971 del 13 de marzo de 1971⁹ regula la organización de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- En el periodo de 1975-1978 aparecen "circuitos médicos de reconocimiento" con el fin de realizar funciones médicas y preventivas mediante titulados sanitarios.
- El Decreto 36/1978 del 16 de noviembre de 1978 se establece el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Estableciendo una nueva dirección a la política de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Seguridad Social.

A finales de la década de los setenta el INSHT promueve realizar cursos denominados "Cursos Superiores de Seguridad para Formación de Expertos", considerados como el inicio en nuestro país de los estudios para la formación en prevención de riesgos laborales.

- La Constitución Española es aprobado en 1978 por la que se accede a la obligación del Estado a salvaguardar la seguridad e higiene en el trabajo. Además lo establece en dos de sus artículos:
 - Artículo 40.2 que "Obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesional, así como a garantizar un descanso necesario con la limitación de la jornada laboral, la adecuación de zonas de descanso en los centros de trabajo, y los periodos de vacaciones remuneradas".

⁹ Real Decreto 432/1971, de 11 de marzo, por el que se regula la organización de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado de 16 de marzo 1971. Número 64.

- Artículo 43 que "Reconoce el derecho a la protección de la salud de los trabajadores, la implantación de medidas y medios preventivos, así como facilitar prestaciones y servicios necesarios para la organización y tutela de la salud pública, y el fomento de la educación sanitaria".
- Ley 8/1980 del 10 de Marzo de 1980 aprueba el Estatuto de los Trabajadores¹⁰, en el que se establece la *Prevención de Riesgos Laborales* como un derecho.
 - El artículo 4: "*Dos, En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: ..*
 - d) *A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene*".
 - .El artículo 5: "*... Los trabajadores tienen como deberes básicos:*
 - b) *Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten*"
 - El artículo 19: "*Cuatro. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas*".
- El 25 de julio de 1985 en España es ratificado el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableciendo la necesidad de formación para los recursos humanos necesarios en la prevención de riesgos laborales.
- El 1 de enero de 1986 España entra a formar parte de la Unión Europea¹¹.

¹⁰ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado de 14 de Marzo de 1980, Número 64.

¹¹ Acta de Adhesión de España a la Comunidad Europea firmado el 12 de junio de 1985 en el Salón de Comunas del Palacio Real de Madrid, entro en vigor el 1 de enero de 1986.

- En 1987 se establece vigente el Acta Única, la cual es firmada por los países de la Unión Europea en el año anterior donde exponen en su artículo 118: "Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular del medio de trabajo, para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".
- El 12 de junio de 1989 en la CEE es aprobada la Directiva Marco¹², la cual establece aplicar a todos los sectores, la obligación del empresa a "*adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y formación, así como la constitución de una organización, y de medios necesarios*".
- En 1995 en Pamplona se celebró la Jornada Europea sobre Formación en Seguridad y Salud del Trabajo organizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la colaboración del Instituto de Navarra de Salud Laboral, donde se hizo hincapié en que la formación es la clave para la implantación de los recursos preventivos en las empresas.

La Directiva MARCO es considerada el primer paso y el más destacado antes de aprobar en 1995 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en la que se establece la Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

A finales del año 1995 en España se aprueba la Ley 31/1995, el 8 de noviembre de 1995, en la que la legislación española se adapta a las exigencias europeas. Con el fin de aplicar el derecho de una protección eficaz a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, además de exigir al empresario una aplicación adecuada de las medidas que integren el deber de prevenir. Arreglo a esta ley se estipulan los siguientes principios generales:

- Evitar riesgos.
- Evaluar aquellos riesgos que son impredecibles.
- Prevenir riesgos desde su inicio.

¹² Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).

- Adaptar el trabajo a la persona determinada.
- Hacer hincapié a la evolución técnica del puesto.
- Evitar peligros por lo que entrañe menos peligro o ninguno.
- Establecer una prevención organizada.
- Instaurar medidas preventivas de protección colectiva.
- Instruir a los trabajadores en materia preventiva.

Se establece la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo por medio de normas reglamentarias y actuaciones administrativas, orientadas a coordinar las administraciones públicas que sean competentes en materia de prevención y que se lleven a cabo las actuaciones según lo establecido en la ley a los sujetos que les correspondan tanto si son públicos como privados.

El 12 de diciembre de 2003, se aprueba la Ley 54/2003 en la que se establece el marco normativo de la prevención de riesgos laborales, quedando así la ley de 1995 modificada por ésta. La cual está constituida por ocho artículos, para reformar el marco normativo de la PRL, medidas en materia de la Seguridad Social, además de reforzar la vigilancia y control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y establecer un sistema diferente para informar en materia de siniestralidad laboral.

Esta Ley destaca los siguientes objetivos básicos:

- Luchar para reducir la siniestralidad laboral.
- Instaurar una cultura preventiva en el trabajo, para poder disponer de un cumplimiento de la obligación.
- Fomentar la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la gestión de la empresa.
- Adecuar la norma sancionadora a la norma sustitutiva para mejorar el control del cumplimiento de la normativa.

De este modo, se intenta que el empresario sea consciente de la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa y en consecuencia instaure una correcta prevención dentro de ella.

ORGANIZACION PREVENTIVA EN LA EMPRESA

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece el derecho a los trabajadores a “una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” según lo establecido en el artículo 14.2 de dicha ley. Así como la correspondiente obligación del empresario a desarrollar una organización preventiva estableciendo los principios de actuación para la protección de la salud de sus trabajadores y poner los medios necesarios para conseguirlo según el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE.

El reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997)¹³ establece la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas según sus características, por lo que la empresa podrá optar en diferentes formas de organización según el artículo 30 de la Ley 31/1995.

La eficacia de la prevención está condicionada a su integración en la organización de la empresa, por lo que es una obligación básica y esencial. Cabe añadir, que debe gestionarse sobre un conjunto de recursos técnicos para que así se integren en el sistema de gestión de la empresa. Así mismo el empresario sea cual sea su estructura deberá integrar la prevención en la gestión y realización de todas las actividades en la medida en que puedan repercutir, directa o indirectamente, sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

El artículo 10 del Real Decreto 39/1997 RSP establece al empresario la obligación de integrar, gestionar y realizar en su procedimiento la ejecución de los siguientes requisitos preventivos:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

El empresario lleva a cabo su actividad de forma habitual en el centro de trabajo, donde tendrá que tener capacidad necesaria, según el riesgo al que se expongan sus empleados y al peligro de la actividad a desarrollar.

¹³ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Núm. 27

Por ello, el artículo 4.1 de la Ley 31/1995 de PRL "se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente".

La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, independientemente de la modalidad preventiva por la haya optado, es del empresario. El artículo 12. 15. b) TRLISOS "La falta de presencia de recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia" supondrá infracción grave.

ASUNCION DE LA PREVENCION POR EL EMPRESARIO

Ante todo el empresario tendrá que decidir sobre la modalidad preventiva más adecuada, teniendo en cuenta los términos mínimos que establece el reglamento y las opiniones de los representantes de los trabajadores. Las funciones preventivas están marcadas en base al artículo 30 Ley 31/95 y al artículo 11 (RD 39/97) de tal forma que desarrollan un derecho y nunca una obligación. Estas directrices están orientadas hacia las pequeñas empresas o de reducido potencial de riesgo, el empresario sólo podrá realizarlas por sí mismo en aquellas empresas de hasta 10 trabajadores o 25 trabajadores, con un único centro de trabajo siempre y cuando su actividad no figure en el anexo I del RSP.

Por consiguiente, que el empresario desarrolle su actividad de forma habitual en el centro de trabajo de la empresa y que tenga capacidad y formación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, según el artículo 11 (RD 39/97).

Por lo tanto, la asunción del empresario da forma a la organización preventiva, ya que consigue instaurar dentro de la organización la prevención. Además, puede ser combinado por un servicio de prevención ajeno para aquellas actividades que no puedan ser asumidas directamente por el empresario, como por ejemplo la vigilancia de la salud de los trabajadores (medicina del trabajo).

De esta forma, las pequeñas empresas pueden acogerse a esta función y es ventajoso para ellos, ya que evitan externalizar la prevención y supone un ahorro económico.

Existen dos modalidades de asunción interna de la prevención:

1. Asumir la prevención por el empresario (art 11 del RSP).
2. Asumir la prevención mediante trabajadores designados (art 12 y 13 del RSP).

Finalmente, el Ministerio de Trabajo ha creado un programa de gestión, PREVENCIÓN 10, para las empresas de hasta 25 trabajadores, para poder realizar la autoevaluación de riesgos y por lo tanto cumplir con la obligación de Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por el contrario, si el empresario ha seleccionado la modalidad de trabajador designado ya no podría acogerse a este programa de gestión.

DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES POR LA EMPRESA

La empresa tiene el derecho a cumplir el deber de prevención, según el artículo 30.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la que figura que el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, siempre que dispongan de la formación y de los medios necesarios. Las actividades que estos trabajadores no puedan asumir deberán ser concertadas con un servicio de prevención propio o ajeno, regulado por el artículo 12 RSP.

En cambio, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario haya decidido asumir la propia actividad preventiva o haya decidido utilizar un servicio de prevención propio o ajeno. Para desarrollar la función, según el artículo 30.2 LPRL, los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, acreditando un nivel básico, intermedio o superior. Además el empresario deberá facilitar los recursos necesarios para que la actividad se desempeñe, regulado por el artículo 13 RSP. El trabajador combina su actividad preventiva con las funciones propias que desarrolla en su puesto de trabajo, según el artículo 30.4 LPRL. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante esta forma organizativa de prevención, distinguimos dos vertientes que por un lado se observa el deber de organizar la protección (los trabajadores designados) y por el otro el deber de proteger (el empresario). Es determinante la protección de los datos proporcionados por el empresario a la hora de tomar decisiones oportunas, necesarias o precisas, en las que los trabajadores designados tendrán que guardar sigilo profesional sobre los mismos.

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO Y MANCOMUNADO

Si el empresario es quien organiza de forma directa un departamento de la propia empresa para que desarrolle las actividades de prevención, hablamos de un Servicio de Prevención Propio, formado por empleados/as de la empresa, asumiendo esta la organización preventiva mediante sus propios medios. Según el artículo 14 RSP, el empresario deberá constituir un SPP si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 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 incluidas en el anexo I.
- C. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados 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, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

“Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya”.

El artículo 15 RSP hace referencia a la organización y medios de los Servicios de Prevención Propio (SPP), en el apartado 1 establece que constituirá “una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo”. Además también contarán con “las instalaciones y medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades

preventivas que vayan a desarrollar en la empresa”. El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI. 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. 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. De la misma forma, la empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención según lo establecido en el artículo 39. 2 LPRL.

En el artículo 21. RSP establece que

1. “Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición”.

“Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.”

“Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención

mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.”

2. “En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.”

“Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.”

“Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.”

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.
5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

Este servicio, beneficia a las empresas ya que ayuda a externalizar la prevención de riesgos. De esta forma se instaura dentro de la empresa la acción preventiva y el servicio se observa como suyo.

SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Las empresas de España tienden a externalizar la gestión preventiva, contratando su prevención con un SPA. El modelo más característico en nuestro país es el Servicio de Prevención Ajeno, que en escasez de otras modalidades, en determinados aspectos, se utiliza como apoyo de aquellas en determinadas ocasiones. Esta circunstancia se da cuando el empresario no cuenta con suficientes medios para poder llevar él mismo la instauración del servicio de prevención, o bien debido a la insuficiencia económica o por falta de conocimientos del personal a su cargo, no obstante el empresario cabe la posibilidad de concertar en empresas especialistas en la prevención y ajenas a la empresa, el Servicio de Prevención Ajeno.

Empresas que en 2016 llevaron a cabo actividades relacionadas con la PRL. Datos según actividad económica y tamaño de plantilla

	Planificación actividad preventiva	Prioridades y controles de eficacia	Prácticas derivadas del plan de emergencia	Formación en SST	Información de riesgos laborales y medidas	Reconocimientos médicos	Investigación de accidentes de trabajo
TOTAL empresas	89,7%	74,9%	47,2%	74,5%	93,3%	82,6%	34,4%
Actividad económica							
Industria	92,3%	79,9%	49,5%	76,1%	94,4%	89,9%	47,6%
Construcción	94,2%	74,8%	43,8%	82,8%	97,1%	95,8%	53,6%
Servicios	88,4%	73,8%	47,2%	72,9%	92,5%	79,1%	28,5%
Comercio y reparación de vehículos	87,2%	75,1%	45,6%	73,1%	91,4%	79,9%	29,7%
Transporte y almacenamiento	93,2%	76,3%	44,2%	78,3%	97,0%	91,7%	43,0%
Hostelería	90,8%	76,1%	52,4%	77,1%	94,4%	75,2%	29,9%
Información, comunicaciones, act. financieras, de seguros e inmob.	87,5%	69,1%	48,3%	69,8%	89,2%	77,4%	14,3%
Act. profesionales, científicas y técnicas	86,8%	68,9%	42,3%	66,3%	91,7%	80,5%	17,2%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	89,9%	76,5%	44,6%	76,7%	94,3%	84,5%	34,2%
Act. artísticas, recreativas, entretenimiento y otros servicios	83,0%	66,3%	47,1%	61,1%	88,2%	71,3%	23,8%
Tamaño de plantilla							
5-9	87,3%	71,4%	42,2%	67,8%	91,4%	77,2%	21,7%
10-49	91,8%	78,0%	50,4%	80,9%	95,2%	87,7%	45,1%
50-249	96,7%	86,1%	68,9%	92,8%	98,0%	97,7%	75,1%
250-499	98,8%	91,4%	82,7%	97,8%	99,6%	99,4%	90,8%
500 o más	99,6%	96,0%	90,2%	99,2%	99,2%	99,7%	96,3%

Como resultado, observamos el dinamismo preventivo de las empresas, no tratamos de constatar ningún incumplimiento. Mientras tanto vamos a analizar las siguientes actividades preventivas: Planificación de la actividad preventiva, establecimiento de prioridades y controles de las actividades preventivas, plan de emergencia, formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, información a los trabajadores de los riesgos laborales y de las medidas adoptadas, reconocimientos médicos y la investigación de los accidentes de trabajo.

Partiendo de los supuestos anteriores, vemos que las empresas realizan diferentes actividades, Las actividades que han desarrollado las empresas en 2016 en materia de PRL depende en función de su actividad. Una mayoría de empresas realizaron actividades de información (93,3%) o de planificación de la actividad preventiva (89,7%). Otro aspecto a destacar es que tres cuartas partes de las empresas (74,5%) realizaron actividades de formación en PRL. Solo en un 34,4% de empresas se habían investigado accidentes de trabajo en 2016.

La generalización de la opción de las empresas por el servicio de prevención ajeno, se debe al alto nivel de especialización requerida y, también, a la necesidad de disminuir los costes que esto les supone a los empresarios.

No obstante, en el artículo 31.2 de la LPRL como “servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación”.

En los Servicios de Prevención Ajenos son entidades privadas especializadas en el área de prevención de riesgos laborales, que ofrecen a otras empresas sus servicios para el desarrollo de actividades preventivas exigidas por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la cual establece las pautas preventivas a llevar a cabo, el empresario designará a uno o varios trabajadores para desempeñar dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará este servicio. Sin embargo el empresario es quien tiene que instaurar y mantener dichos servicios, debido a que la responsabilidad final recae sobre él.

En el Real Decreto 39/1997 figura el artículo 16 donde se establecen tres circunstancias que en el caso darse se tendrá que acudir de forma necesaria a este tipo de servicio de prevención:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Ante la obligación de disponer de un servicio de prevención propio para ciertas actividades y disponer de un servicio de prevención ajeno para complementar aquellas actividades que no se puedan llevar a cabo.
- Cuando exista la necesidad de la empresa a disponer de un servicio de prevención propio o ajeno según el grado de siniestralidad establecido por la inspección de trabajo.

De este modo, si la empresa carece de recurso propio para la prevención tendrá que concertar dicha actividad con un SPA. Además, tendrá que tener en cuenta el artículo 33.1 de la PRL que establece:

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:
 - a)** La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b)** 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.
 - c)** La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

También se tendrá que informar a los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 39.1a) de la LPRL que establece:

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Para desarrollar la actividad como SPA, las entidades tendrán que reunir los requisitos que se reúnen en el artículo 17 del RD 39/1997 para poder desarrollar las funciones como SPA:

1. Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
2. Tendrán que constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
3. No podrá mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como SPA.
4. Asumir directamente el desarrollo de las funciones que se hayan concertado.

Las entidades especializadas que desarrollen servicios de prevención ajeno tendrán que tener en cuenta las instalaciones, los recursos materiales y humanos para poder desenvolver de manera adecuada la actividad preventiva que se haya concertado, tendrán que tener en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que tienen que desarrollar, el tipo de actividad a realizar por los trabajadores de las entidades concertadas, la ubicación y el tamaño de los centros donde se vaya a desarrollar dicha prestación, de acuerdo con lo dispuesto en el real decreto 33/20109).

Tendrán que disponer de acreditación por parte de la autoridad laboral competente en la especialidad o disciplina preventiva de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada.

Además también tendrán que contar con un técnico cualificado para el desempeño de las funciones de nivel superior, según lo establecido en el art 6 del RD 39/1997, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que nos exige disponer, por lo menos, de un médico especialista o diplomado en medicina de empresa y un ATS/DUE de empresa.

Las personas competentes de las especialidades descritas tendrán que actuar de forma coordinada, en relación con las funciones que se desarrollen al diseño preventivo de los puestos de trabajo, su identificación y evaluación de los riesgos pertinentes, los planes de prevención y los planes de formación para aquellas personas que desarrollan la actividad de la empresa.

La actividad sanitaria dispone para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados según su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personas según los descrito en el art 2 del RD 39/1997.

Las entidades tendrán que asumir de forma directa el desarrollo de las funciones descritas en el art 31.3 de la Ley 31/1995, que se hayan concertado y contribuyan a la integración de las actividades de prevención en la descripción de las actividades de la empresa y en el conjunto de niveles jerárquicos de la misma. Además, podrán subcontratar servicios de otros profesionales o entidades siempre que sea necesario para desempeñar cualquier actividad que se requiera un conocimiento especial o una instalación de gran complejidad. También podrán tener a su disposición un arrendamiento o negocio similar de instalaciones y medios materiales para desarrollar el servicio en donaciones y con un tiempo adecuado, sin perjuicio de la obligación que se registra en el art 18 del RD 39/1997.

CONCIERTO EMPRESA - SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

Una vez la empresa externaliza su actividad preventiva, utilizando la contratación con una entidad acreditada, es preciso determinar mediante un contrato escrito que actividades serán las desarrolladas con el fin de regular, entre otros aspectos la forma en que se efectuará la prestación de servicios.

Determinaremos de forma clara y refleja las funciones a realizar, de igual modo que los medios existentes para poder llevarlas a cabo. Una empresa, podrá solicitar diferentes especialidades de prevención en diferentes servicios de prevención ajeno, a pesar de tener el inconveniente que dificulta la coordinación de las actividades preventivas que se desarrollen. Para llevar a cabo la prevención solicitada: se tendrá que elaborar dos tipos de documentos:

1. El concierto, donde se recoge la identificación de la entidad con la especialización que va a desarrollar el SPA y de la empresa que contrata esa actividad, además de los centros de trabajo para los que se ha contratado la prevención. Duración y peculiaridades económicas.
2. La programación, donde se desarrolla el SPA con la especialidad/especialidades preventivas objeto del concierto. Aquí figura la periodicidad, el seguimiento y valoración del desarrollo de la actividad a prevenir, así como el plan de integración.

El pacto que se realiza con el servicio de prevención ajeno hace hincapié en los recursos humanos y materiales precisos para llevar a cabo la actividad contratada, este acuerdo estará establecido dentro de la programación del SPA, de igual forma la comunicación de daños a la salud producidos por el trabajo o cualquier actividad realizada con otro SPA. Asimismo también tendrá que disponer de memoria anual de las actividades en la empresa.

Finalmente, en el concierto se incluirá de forma obligatoria la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en relación a los procedimientos concertados en materia preventiva.

La ley estipula que el no cumplimiento contractual entre el SPA y la empresa constituye una infracción administrativa leve, teniendo en cuenta que la autoridad laboral podrá acreditar la cancelación.

En determinadas empresas, se especifican las actuaciones a realizar, ya que se excluye la seguridad industrial, estando esta compuesta por los equipos de trabajo o las mediciones de higiene propias a ella.

Se distinguen varias modalidades a la hora de decidir las actividades preventivas:

- Modalidad Total: Cuando se concierta la totalidad de las actividades preventivas para la empresa, es decir las cuatro especialidades previstas (*Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina en el trabajo*), ya sea con uno o varios SPA.
- Modalidad Parcial: Cuando se recurre a diferentes SPA, determinando de forma clara qué función se debe realizar en la empresa junto con los medios propios que dispone ella, aunque cabe la posibilidad que tenga que concertar una o varias especialidades o varias actividades específicas de forma externa para las restantes medidas de prevención.

No obstante, muchos de los defectos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales son debidos a la falta de información que tiene el técnico de SPA sobre la empresa, lo que supone una infracción ante una inspección laboral y a su vez un incumplimiento contractual ya que en el concierto de las obligaciones a contraer se estipula que los técnicos del SPA puedan tener libre acceso a las instalaciones además de disponer de libertad para contactar con el interlocutor entre el SPA y la empresa para coordinar las actividades preventivas necesarias obteniendo así toda la información necesaria. Además, la empresa tiene la obligación de comunicar al técnico del SPA cualquier modificación en sus instalaciones para poder evaluar los riesgos que conlleva.

CONTROL DE LA INSPECCION DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO

El servicio de prevención ajeno, tiene como fin el cumplimiento de la obligación y la calidad de los servicios concertados, así como adecuar las políticas preventivas de la empresa.

La dirección general de relaciones laborales del departamento de trabajo y industria¹⁴, desarrolló un programa para constatar las obligaciones de los SPA con sus empresas clientes, calidad de sus servicios mediante la actuación de una inspectora, la cual realiza diferentes controles:

- Control de condiciones de acreditación: análisis de acreditación, ámbito de actuación, especialidades, medios humanos y materiales, instalaciones, número de empresas, trabajadores, póliza de responsabilidad civil.
- Control del concierto de la actividad preventiva.
- Control del cumplimiento de las obligaciones derivadas del concierto de la actividad preventiva.
- Control del cumplimiento de otros requisitos exigibles a los SPA.

Posteriormente, se selecciona conciertos al azar con empresas clientes, según los criterios de actuación de la Autoridad Laboral, y se procede a visitar las empresas seleccionadas, sin previo aviso, con el fin de velar en materia preventiva, centrándose en las actividades del concierto con el SPA.

Una vez finalizadas las visitas a las empresas clientes, se cita a comparecer en sede inspectora, con aportación de documentación necesaria. Si se encuentra algún tipo de irregularidad que derive en medida de exigir una acción correctora se procede a levantar acta de infracción o incluso a la suspensión parcial o total de la acreditación como SPA.

Realizar este tipo de control por parte de Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las entidades especializadas como Servicios de Prevención Ajenos. El exigir un cumplimiento estricto de la obligación contraída por esta entidad contribuye de forma firme a cumplir con la normativa de Prevención de riesgos laborales por las empresas y evitar el cumplimiento puramente formal.

¹⁴ Guía de Actuación Inspectora respecto de Servicios de Prevención Ajenos. Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2012.

RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO

Cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado a tomar decisiones y realizar acciones por parte de los servicios de prevención ajeno.

Estas responsabilidades son aceptadas tras la firma del contrato con el SPA, condicionando a las partes la obligación de cumplir la ley según el RD 843/2011, de 11 de junio¹⁵. Y respecto a los servicios preventivos quedará ligado al RD 337/2010, de 19 de marzo¹⁶.

Las diferentes tipos de responsabilidad obedecen a distintas partes del Ordenamiento Jurídico y pueden ser:

- Administrativa
- Civil
- Penal

El empresario será responsable en el ámbito administrativo, según el art 42.1 de LPRL “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.”

¹⁵ Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Núm. 158

¹⁶ Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Núm. 71

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La obligación administrativa surge independientemente de existir accidente o enfermedad. Cuando el empresario realiza cualquier acto bajo su propia responsabilidad y dicho acto conlleva una infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales a ello se le denomina infracción que deberá estar claramente tipificada en la LISOS y cuando ocurren algunos de estos casos se genera la responsabilidad administrativa.

No obstante, la inspección será la que en cada caso determine la existencia o no de la infracción administrativa. Dichas infracciones se clasifican por la LISOS en tres tipos: Leves, Graves y Muy graves según la naturaleza de lo infringido precepto infringido.

Sin embargo, el RD 5/2000¹⁷, de 4 de agosto, en el artículo 2 señala que “Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

- El empresario en la relación laboral.
- Trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.
- Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español.
- Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las

¹⁷ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Núm. 189

sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

- Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.
- Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Por consiguiente, los artículos 11, 12 y 13 del RD 5/2000, de 4 de agosto registran las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Entre otras.

- Infracciones leves:
 - Artículo 11 RD 5/2000:
 1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
 2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
 4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
 5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

- Infracciones graves:
 - Artículo 12 RD 5/2000:
 1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
 8. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
 11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 15. a) No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

- Infracciones muy graves:
 - Artículo 13 RD 5/2000:
 1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

 2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

 - 3.No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

 5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

RESPONSABILIDAD CIVIL

La responsabilidad civil surge como consecuencia de un incumplimiento, al producirse incidentes en el centro de trabajo o por la ejecución de acción u omisión de labor enmarcada en el vínculo laboral.

Por lo tanto, si una empresa ha realizado un contrato para llevar a cabo un servicio de prevención ajeno, nos deriva a un vínculo laboral por lo que existe la obligación de interpretar y desarrollar la normativa para que no existan consecuencias del incumplimiento de las responsabilidades establecidas en ella.

Esta responsabilidad trata de compensar los daños sufridos procedentes de un accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador. Por lo tanto el empresario será responsable a pesar de haber distracción o imprudencias no temerarias por parte de sus trabajadores.

El Código civil¹⁸ en su artículo 1902 nombra que “El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.

Para que pueda ser aplicado al artículo anterior, la persona perjudicada tendrá que probar los daños ocasionados y establecer relación entre la acción y el daño que ha percibido.

De este modo, el empresario adquiere la obligación en materia de prevenir riesgos laborales, por lo que si un trabajador es accidentado en el trabajo y reclama frente a la sociedad, y que no se interponga una reclamación al SPA.

Para tal efecto, existe la obligación mutua entre las partes de informar al servicio de prevención ajeno por parte del empresario, con el fin de cumplir con dicha obligación, información que debe ser específica y concreta a las características de la empresa.

Delimitar qué información le corresponde a cada una de las partes suele ser el común error entre el empresario y el servicio de prevención ajeno por lo que ocasionalmente se tiende a delimitar la información en los tribunales.

¹⁸ Real Decreto, de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil. Núm. 206

RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal recae solo sobre personas físicas ya que no se le puede aplicar la responsabilidad de un delito o falta a una persona jurídica sin apreciar el factor de culpabilidad. Además dicha responsabilidad se le podrá imputar a cualquiera persona que haya podido intervenir en la acción del delito o falta.

Existen varios tipos de delitos, dependiendo del riesgo, puede ser sin haber sucedido accidente, o por lesión de la persona. Dentro de ellos se diversifica según delito, por la puesta en peligro de personas, por omisión de no haber realizado o indicado una labor y por comisión de omisión debido a la obligación de realizar o indicar la realización de una función.

Así pues, la responsabilidad civil puede ser derivada de la penal, se establece en el artículo 116.1 del Código Penal¹⁹, “ya que puede suceder cuando el empresario, por un delito o falta, ocasiona daños o perjuicios materiales y morales a terceros”.

Los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal fundamentan la aplicación de la responsabilidad civil.

Artículo 316: Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317: Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Artículo 318: Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

¹⁹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Núm. 281

Por consiguiente, cabe la imputación penal al servicio de prevención ajeno en el caso de producirse un homicidio imprudente, lesión imprudente o muerte. Siempre y cuando se acredite su participación en el suceso y se pruebe el factor de culpabilidad. En caso contrario, no es posible la imputación al SPA ya que solamente es vinculado a la empresa mediante un acuerdo contractual.

RECARGO DE PRESTACIONES EN MATERIA DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

El recargo "es una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente establecida y, cuya imputación sólo es atribuible en forma exclusiva a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo".

Las empresas tienen la obligación de velar en materia de salud laboral y la organización está obligada disponer de aquellas exigencias que se vinculen a la prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, si tienen un accidente laboral o una enfermedad profesional por consecuencia de un incumplimiento de la normativa preventiva, la organización tendrá la obligación de costear un recargo por la prestación que tiene derecho el trabajador.

Mediante el artículo 30.1 de la Ley 31/1995 se establece la contratación de servicios de prevención con entidades especializadas que sean ajenas a la empresa. Además el artículo 31.1 de la Ley citada dispone que los servicios contratados podrán sustituir de forma total o parcial la actividad preventiva. En el artículo 14.4 de la Ley citada cabe destacar que la obligación empresarial en materia preventiva es intransmisible a terceros, sin que ello exima al empresario de cumplirla él o mediante terceros, así nos encontramos con la doctrina civilista "auxiliar contractual", haciendo referencia a la organización por la que el deudor se sirve para llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones.

Entonces, el empresario a pesar de la contratación de un servicio de prevención externo sigue siendo responsable de los recursos preventivos que contrate, también responderá frente a los daños que pueda causar por el incumplimiento de la seguridad laboral. Como consecuencia del incumplimiento de la relación contractual, responderán de los daños ocasionados los servicios preventivos que estén vinculados en el contrato con el empresario, siendo necesario para la efectividad del derecho de repetición que en el contrato se hayan determinado de forma específica los servicios concertados, así como probar que los daños ocasionados son fallo del desarrollo de las actividades de prevención concertadas. Teniendo en cuenta la cualificación necesaria para acreditarse como Servicio de Prevención, las empresas suelen liberarse de responsabilidad mediante el contrato acreditando que actúan con toda la diligencia exigible y que si ha habido algún suceso, es debido a que no se ha podido prever o evitar. Los servicios de prevención externos responden de forma solidaria

frente al pago del recargo, responden del cargo según lo estipulado en su contrato, ya que esta responsabilidad es *in solidum*.

En el artículo 164 de la Ley de la Seguridad Social²⁰ dispone:

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.
2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.
3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

El recargo será de aplicación en las siguientes condiciones:

- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Incumplimiento o Inobservancia en materia de prevención de riesgos laborales por parte del empresario. La infracción de las normas preventivas es sancionada a través del recargo.
- Existencia de relación causal entre el empresario y la lesión sufrida por el trabajador. La causa del accidente debe referenciar a una infracción de la normativa de seguridad laboral. El nexo causal puede desaparecer si existe un tercero ajeno a la organización, fuerza mayor o imprudencia temeraria del trabajador (en este aspecto según se determine puede suponer incluso la exoneración de la responsabilidad del empresario).

²⁰ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 164

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) tendrá la competencia de declarar la responsabilidad. A instancia del beneficiario o mediante la inspección de Trabajo, dispondrán de un informe sobre lo dictaminado por la autoridad laboral dando así trámite de audiencia al empresario según lo establecido en artículo 22 de la Ley 23/2019²¹, para que de esta forma pueda efectuar las alegaciones pertinentes.

Cuando Inspección de Trabajo tiene conocimiento de la existencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, puede proponer un recargo debido a la falta de medidas de seguridad y la confección de un informe en el que detalle el recargo, este lo traslada al INSS para su tramitación y se acuerde el recargo. Por lo contrario, puede suceder que inspección no tenga conocimiento del suceso, por lo que el trabajador tendrá que solicitar al INSS iniciar el expediente, de esta forma pone en conocimiento a las partes implicadas. Se estipula un plazo de 135 días hábiles una vez presentado el escrito para que el INSS pueda resolver el expediente de recargo. Una vez transcurrido el plazo sin tener una resolución expresa, se deberá presentar reclamación judicial, debido a que se entenderá como silencio administrativo y por ello el derecho al recargo de la prestación será denegado. Destacar que los efectos de esta prestación, solamente se pueden retrotraer 3 meses a contar desde la solicitud o reclamación.

²¹ Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Art. 22

CONCLUSIONES

Como se ha podido comprobar, la prevención de riesgos laborales en España ha mejorado con el paso de los años, en la actualidad, todavía aparecen defectos en la evaluación de riesgos o se dispone de una planificación que carece de acciones preventivas que analicen los accidentes o inspecciones sistemáticas. Es evidente que la planificación preventiva es una actividad a mejorar. No obstante, la precariedad económica sufrida en la industria ha conducido al empresario a tener que reducir costes, por lo que ha influido a no incentivar los sistemas preventivos suprimiendo así el desarrollo de seguridad y salud laboral.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social ha coordinado un estudio sobre el coste y el beneficio que crea la Prevención de Riesgos Laborales, demostrando que su desarrollo dentro de cualquier organización se convierte en un beneficio real. En el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo donde fue presentado este informe, establece que cada euro que la empresa invierte en prevención, puede suponer un rendimiento económico de 2,20€.

Encontramos diferentes tipos de organizaciones, por un lado el modelo que externaliza los servicios preventivos y por el otro, los que cuentan con un técnico en la estructura de la organización a pesar de disponer servicios externalizados de manera total o parcial. Cabe destacar que contar con un técnico en la organización favorece el cumplimiento de aquellos requisitos legales y una mayor protección ante el incumplimiento, a su vez conocer los requerimientos en materia preventiva nos ayuda a poder realizar una gestión propia. Este aspecto en la actualidad está mejorando y adquiriendo liderazgo dentro de la Dirección de la organización.

Una mala praxis e incorrecta política de PRL puede comportar un deterioro del clima laboral, lo que podría llevar a obtener una mala reputación empresarial pudiendo generar desmotivación en los trabajadores llegando incluso a tenerlos en contra de la organización, dando lugar a la posibilidad de deshumanización dentro de la empresa, hecho que supondría la pérdida del factor humano en materia laboral.

BIBLIOGRAFIA

García González, G., "Los inicios de la previsión social en España: responsabilidad patronal y seguro de accidentes en la ley de accidentes del trabajo de 1900". Revista jurídica de los derechos sociales Lex Social (2015).

García González, G., "Seguridad e Higiene en el trabajo durante el primer franquismo: estructuras jurídicas e institucionales". Revista Jurídica de los derechos sociales Lex. Volumen 7 (2017).

García Lovera, M.I., "Salud laboral: Prevención de riesgos laborales". Tema 7. Salud laboral.

IGUARTUA MIRO, M.T., "Sistema de prevención de riesgos laborales", Madrid, Tecnos, 2018.

INSST: Bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos, disponible en: <https://www.insst.es/-/criterios-bases-para-el-analisis-de-las-actuaciones-de-los-servicios-de-prevencion-ajenos-ano-2003>

INSST: Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Directrices+b%C3%A1sicas+para+el+desarrollo+de+la+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+laborales+en+la+empresa/4cb0af2a-89ae-4862-86e8-e12a3207270e>

INSST: Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+la+integraci%C3%B3n+de+la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales/1ec5367d-90bb-4f44-a8af-409a4d0d040c>

INSST: Guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+de+simplificaci%C3%B3n+documental/e373db3e-0cfd-495d-95e9-6b9248a9b07f>

INSST: Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España.2017, disponible en: <https://www.insst.es/-/informe-sobre-el-estado-de-la-seguridad-y-salud-laboral-en-espana-2017>

INSST: La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas a otros modelos europeos, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/La+organizacion+preventiva/9d963261-b416-4eb4-b788-fd9eb8edc4dc>

INSST: Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales, disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/455702/Manual_procedimientos.pdf/7a5ca0ee-1845-40b8-9a2f-3143e283f92c

INSST: Notas Técnicas de Prevención 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definiciones preventivas, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/327064/565w.pdf/8820c37b-ab0f-4bad-bdc2-17986254fc30>

SALA FRANCO, T., "Derecho de la Prevención de Riesgos laborales", Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

SUMMARY

INTRODUCTION

The work is composed of different aspects that must be valued and taken into account in order to carry out a work activity, among them safety and health. Work without preventive measures can lead to serious conflicts; one of the parties concerned is the workers, who will suffer directly from the risks of the work to be carried out. On the other hand, there are the businessmen who will generate a legal breach, which for them is an obligation and a responsibility that the law requires them to comply with.

The laws that impute the fulfilment of this obligation are registered by the European safety and health regulations and the countries that belong to the European community are obliged to comply with a preventive organisational system. In our country, we have several preventive modalities (Assumption of preventive activity by the employer, Designated Workers, Own Prevention Service (OPS), External Prevention Service (EPS) and Joint Prevention Service (JPS).

In such a way that the final work of the grade chosen analyzes the importance of the service of prevention of others, this aspect obliges the company to have preventive organization, which is essential to comply with the regulations and to establish a preventive organization within them.

Since 1999, ENGE has revealed that the number of prevention services provided by others has increased considerably, thereby gaining a leading role in the organization of prevention in the workplace.

1. HISTORICAL ANALYSIS OF RISK PREVENTION BEFORE 1995

In Spain, the Law 31/1995 on the Prevention of Occupational Hazards came into being with the concept of training in OSH, which does not mean that the OSH was not previously indicated. It is simply that from that date on further legislation began to be developed.

The industrial revolution was the change of trend, since until then the laws only included recommendations to avoid accidents and how to act in certain cases.

Highlights prior to the enactment of Law 31/1995:

- In 1847 the publication of Pedro Felipe Monalu "Elements of Public Hygiene or the Art of Preserving the Health of Peoples". In which I recommend not to exceed 10 hours of work per day
- Benot Act of 24 July 1873. Act on working conditions in factories, quarries and mines.
- Law Dato, Law on Industrial Accidents of 30 January 1900
- On 5 August 1900 Book Accident Register, mandatory for the employer in his company, thus allowing to make reliable statistics from this date
- Between 1921 and 1930 in the Dictatorship of General Primo de Rivera, the concept of Industrial Hygiene was established thanks to the study of occupational diseases.
- After the Civil War in the Franco dictatorship on January 31, 1940, the General Regulations on Health and Safety at Work were approved.
This is the first technical regulation adopted in Spain on occupational safety and hygiene.
- The Order of 21 September 1944 regulates the Occupational Safety and Health Committees.
- Decree 1036/1959 of June 1959 The implementation of the Medical Services in the Company provided that the staff were more than a thousand workers.
- Ministerial Order of 9 March 1971 approves the General Ordinance on Safety and Health at Work.
This has been the basic rule governing the prevention of occupational hazards in Spain until the adoption of Law 31/1995 of 8 November on the prevention of occupational hazards.
- Decree 36/1978 of 16 November 1978 established the National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). Establishing a new direction to the Social Security Occupational Safety and Health Policy.
- The Spanish Constitution was adopted in 1978, giving effect to the State's obligation to safeguard occupational safety and health.
- Law 8/1980 of 10 March 1980 approves the Workers' Statute, which establishes the Prevention of Occupational Risks as a right.
- On 25 July 1985 in Spain, Convention 155 of the International Labour Organization (ILO) was ratified, establishing the need for training in the human resources needed to prevent occupational hazards.

- On 12 June 1989 the EEC adopted the Framework Directive, which provides for the application to all sectors of the undertaking's obligation to "to take the necessary measures for the protection of the safety and health of workers, including activities for the prevention of occupational risks, information and training, as well as the establishment of an organisation and the necessary means".

At the end of 1995, Law 31/1995 was adopted in Spain on 8 November 1995, adapting Spanish legislation to European requirements. In order to apply the right of effective protection to workers in the field of occupational safety and health, and to require the employer to apply appropriate measures incorporating the duty of prevention. The Act provides for the following general principles:

- Avoid the risks.
- Assess those risks that are unpredictable.
- Prevent risks from the start.
- Adapting work to the particular person.
- Emphasize the technical evolution of the post.
- Avoid dangers so that there is less or no danger.
- Establish an organized prevention.
- Institute preventive measures of collective protection.
- Instruct workers in preventive matters.

2. PREVENTIVE ORGANIZATION THE COMPANY

Law 31/1995 on the Prevention of Occupational Hazards establishes the right of workers to "effective protection in the field of safety and health at work" in accordance with article 14.2 of the said Law. And the corresponding obligation on the employer to develop a preventive organisation by laying down the principles of action for the protection of the health of his workers and to put in place the means necessary to achieve this in accordance with Article 7 of Directive 89/391/EEC.

The effectiveness of prevention is conditional on its integration into the organization of the enterprise and is therefore a basic and essential obligation.

Article 10 of Royal Decree 39/1997 RSP establishes for the employer the obligation to integrate, manage and carry out in its proceedings the following preventive requirements:

- Personally taking over the activity.

- Appointing one or more workers to carry out.
- Constituting an own prevention service.
- Using a third-party prevention service.

The employer carries out his activity on a regular basis at the workplace, where he will have to have the necessary capacity, depending on the risk to which his employees are exposed and the danger of the activity to be carried out.

ASSUMPTION OF PREVENTION BY THE ENTREPRENEUR

The assumption of the employer gives shape to the preventive organization, since it succeeds in establishing prevention within the organization. In addition, it can be combined by a third-party prevention service for those activities that cannot be taken over directly by the employer, such as the monitoring of workers' health (occupational medicine).

There are two types of internal prevention:

1. Taking over prevention by the employer (art 11 of the RSP) .
2. Taking over prevention through designated workers (art 12 and 13 of the RSP).

DESIGNATION OF WORKERS BY THE ENTERPRISE

Under article 30.2 of the OSH, designated workers must have the necessary capacity, providing proof of a basic, intermediate or higher level. In addition, the employer must provide the resources necessary for the activity to be carried out, regulated by Article 13 RSP. The worker combines his preventive activity with his own duties at work, according to article 30.4 OSH.

Designated workers shall not suffer any damage as a result of their activities to protect and prevent occupational hazards in the undertaking. In so doing, such workers shall enjoy, in particular, the guarantees which workers' representatives enjoy.

OWN AND JOINT PREVENTION SERVICE

When the employer is the one who directly organizes a department of the company to carry out the prevention activities, we are talking about a Prevention Service Own, formed by employees of the company, assuming these preventive organization by their own means.

The employer must set up a OPS if one of the following conditions applies:

- A. In the case of undertakings with more than 500 employees.
- B. In the case of undertakings with between 250 and 500 employees, carry out any of the activities listed in Annex I.
- C. In the case of undertakings not covered by the preceding paragraphs, as decided by the labour authority, following a report by the Labour and Social Security Inspectorate, and where appropriate, of the technical preventive bodies of the Autonomous Communities, depending on the danger of the activity carried out or the frequency or seriousness of the claims in the undertaking, unless the agreement with a specialised entity outside the undertaking is chosen in accordance with Article 16 of this provision.

3. SERVICE OF PREVENTION OF OTHERS

Companies in Spain tend to outsource preventive management, the most characteristic model in our country is the Service for Prevention of Others. This is the case where the employer does not have sufficient means to carry out the implementation of the prevention service himself, either because of financial insufficiency or because of lack of knowledge on the part of his staff, However, the employer may arrange for the Alien Prevention Service to be set up in companies specializing in prevention and outside the company.

The widespread preference of companies for the prevention service provided by others is due to the high level of specialisation required and also to the need to reduce the costs incurred by employers.

Extraneous Prevention Services are private entities specialized in the area of occupational risk prevention, offering to other companies their services for the development of preventive activities required by Law 31/1995 of 8 November on the Prevention of Occupational Risks.

REQUIREMENTS TO BE MET BY AN OUTSIDE PREVENTION SERVICE

Institutions must meet the requirements of Article 17 of RD 39/1997 in order to perform the functions of EPS:

1. Have the organization, facilities, personnel and equipment necessary for the performance of their activity.
2. They shall lodge a security covering any liability.
3. It may not maintain any commercial, financial or other links with the concerted undertakings other than those arising from its activities as an EPS.

4. To assume direct responsibility for the performance of the agreed functions.

CONCERT COMPANY - SERVICE OF PREVENTION OF OTHERS

Once the undertaking outsources its preventive activity, it is necessary to determine by a written contract which activities will be developed for the purpose of regulating, inter alia, the manner in which the provision of services will be carried out.

We will clearly determine and reflect the functions to be performed, as well as the existing means to carry them out. A company may request different prevention specialties in different prevention services, despite having the drawback that makes it difficult to coordinate preventive activities.

The agreement must include the implementation and implementation of the Plan for the Prevention of Occupational Risks in relation to agreed preventive procedures.

4. CONTROL OF THE INSPECTION OF LABOR IN THE SERVICES OF PREVENTION OF OTHERS

It provides for compliance with the obligation and quality of the services provided, as well as checking what preventive policies are available to the company.

Carries out different controls:

- Control of accreditation conditions: analysis of accreditation, scope of action, specialties, human and material resources, facilities, number of companies, workers, liability policy.
- Control of the concert of the preventive activity
- Control of the fulfillment of the obligations deriving from the concert of the preventive activity
- Control of the fulfillment of other requirements demanded to the Spas.

Carrying out this type of control by the Labour and Social Security Inspectorate makes it possible to verify strict compliance with the obligation undertaken by this entity and to make a firm contribution to the Prevention of Occupational Risks regulation purely formal compliance.

5. RESPONSIBILITIES OF THIRD-PARTY PREVENTION SERVICES

"Failure by employers to comply with their obligations to prevent occupational hazards shall give rise to administrative responsibilities and, where appropriate, to criminal liability and to civil liability for damages that may result from such breach." Article 42.1 of the Prevention of Occupational Risks Act.

ADMINISTRATIVE LIABILITY

Arises regardless of having infringed any rule, or if there is an accident or illness. When the employer carries out any act under his own responsibility and such act entails an infringement of the occupational risk prevention regulations, this is called an infringement which must be clearly defined in act on infractions and sanctions in the social order and when some of these occur the administrative obligation arises.

The inspection shall, however, determine the existence or otherwise of the administrative infringement in each case. These infringements are classified by act on infractions and sanctions in the social order into three types: Minor, Serious and Very Serious depending on the nature of the infringement.

CIVIL LIABILITY

Arises as a consequence of a breach, when incidents occur in the workplace or by the execution of action or omission of work within the labor bond.

Article 1902 of the Civil Code states that "Anyone who, by act or omission, causes damage to another person by fault or negligence is obliged to make reparation for the damage caused.

In order to apply the preceding article, the injured person must prove the damage caused and establish a link between the action and the damage he has perceived.

CRIMINAL RESPONSIBILITY

It is the responsibility of natural persons only, since responsibility for an offence or misdemeanour cannot be applied to a legal person without an assessment of the factor of guilt. In addition, such responsibility may be attributed to any person who may have been involved in the commission of the offence or misdemeanour.

There are several types of crimes, depending on the risk, can be without accident, or by injury of the person. Within them it is diversified according to the offence, the endangerment of persons, the failure to perform or indicate a work, and the

commission of omission due to the obligation to perform or indicate the performance of a function.

Under article 116.1 of the Criminal Code, civil liability may be transferred to criminal liability, since it may occur when the employer, for an offence or misdemeanour, causes material and moral damage to third parties.

6. SURCHARGE FOR BENEFITS IN THE EVENT OF AN ACCIDENT AT WORK OR OCCUPATIONAL DISEASE

The surcharge "is a penalty or sanction in addition to a previously established benefit of its own, the imputation of which is solely attributable to the company that does not fulfil its duties in the area of occupational safety and health".

Companies have an obligation to take care of occupational health and the organization is obliged to have those requirements that relate to the prevention of occupational risks.

When an employee has an accident at work or an occupational disease as a result of failure to comply with preventive regulations, the organisation shall be obliged to pay a surcharge for the benefit to which the worker is entitled.

7. CONCLUSIONS

The prevention of occupational risks in Spain has improved over the years, at present there are still defects in the risk assessment or there is a planning that lacks preventive actions to analyse accidents or systematic inspections. It is clear that preventive planning is an activity to be improved. However, the economic precariousness experienced in the industry has led the employer to have to reduce costs and has had an influence on not encouraging preventive systems, thereby suppressing the development of occupational safety and health.

A malpractice and incorrect policy of OSH can lead to a deterioration of the working climate, which could lead to a bad business reputation and could lead to demotivation in the workers and even have them against the organization, giving rise to the possibility of dehumanisation within the company, which would lead to the loss of the human factor in labour matters.