

GUÍA DE EQUIVALENCIAS PRL ENTRE PAÍSES

ESP
ESPAÑA

FRA
FRANCIA

POR
PORTUGAL

ALE
ALEMANIA

UK
REINO UNIDO

RUM
RUMANIA

GUÍA DE EQUIVALENCIAS PRL ENTRE PAÍSES

Edita y elabora:

Foment del Treball Nacional
oficinatecnica@foment.com

Con la financiación de:

Fundación para la Prevención
de Riesgos Laborales

Con la colaboración de:

Prevalia

Depósito legal:

B. 24783-2014

Código de acción:

IT-0169/2013

Diseño:

Veus Veus

Maquetación:

Anglofort

Cada vez se manifiesta de forma más evidente que la palabra global define nuestro entorno económico, siendo que en la actualidad esa perspectiva de sortear las fronteras estatales ya no es exclusiva de estructuras administrativas supraestatales o grandes entidades, sino que, actualmente, todo tipo de empresas pueden llevar a término un procedimiento de internacionalización. La situación económica ha favorecido esa tendencia a la internacionalización y ha provocado que incluso la pequeña y mediana empresa de nuestro país y entorno amplíe su ámbito de actuación más allá de los límites estatales.

El principal escollo para dichos procesos de internacionalización, en especial cuando se pretende prestar servicio en un país extranjero, es el cambio de sistema normativo. En este estudio pretendemos dar respuesta a cuál será, en el área especializada de la prevención de riesgos laborales, el sistema normativo y de gestión del país de destino. Para ello, este proyecto realiza un estudio comparativo entre el sistema normativo y la forma de gestión práctica en que se desarrolla la prevención de riesgos laborales en distintos países de nuestro entorno más inmediato, pero formulado desde un punto de vista bilateral.

La idea de que el aprendizaje se produce a partir de la experiencia y que la comparativa es un buen instrumento del propio aprendizaje, nos ha llevado a escoger este formato de guía comparativa en la que a partir del sistema preventivo español se expone de forma práctica y generalizada cómo funciona la Prevención de Riesgos en un país extranjero, mediante la identificación de similitudes y diferencias con el propio sistema. Asimismo esta fórmula posibilita una funcionalidad bidireccional, y, permite a su vez conocer nuestro sistema preventivo a entidades que pertenezcan a uno de los países de estudio.

Los países comparados en esta primera fase son: Alemania, Francia, Portugal, Reino Unido y Rumanía. En cada uno de ellos se analiza su sistema preventivo desde una misma estructura ordenada que pretende analizar: el sistema legal, la adaptación nacional del marco europeo, los organismos implicados, la forma de control, la gestión y los instrumentos de prevención; para acabar exponiendo de forma esquemática las características y divergencias más relevantes en un cuadro comparativo de ambos países. Sin embargo, debemos tener en cuenta que con este análisis se pretende reflejar una foto fija, que dé una visión bastante nítida pero fácilmente comprensible, con la que sin dejar de lado la rigurosidad técnica simplifique la comprensión de un sistema preventivo extranjero que al igual que el nuestro está en continua evolución y cambio.

ESP

ESPAÑA

FRA

FRANCIA



1. Estructura PRL en el país. Breve reseña normativa aplicable. Así como existencia de otros instrumentos de referencia.

1.1. Marco legal

El marco jurídico francés en materia de prevención de riesgos laborales, al igual que el español, obtiene su fuente esencial de la Directiva Marco 89/391/CEE.

Aún así, Francia no cuenta con un texto normativo único de referencia en materia de seguridad y salud ocupacional, sino que viene éste integrado en su Código de Trabajo, concretamente en su parte IV: Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además de las disposiciones integradas en el mencionado código normativo, existe toda una serie de leyes y decretos paralelos que contribuyen a conformar el marco normativo en SST de la República de Francia. A continuación, se enumeran las fuentes jurídicas más destacables:

→ **Código de Trabajo:** Constituye el principal texto normativo en cuanto a la determinación de las condiciones laborales del país, asignando derechos y responsabilidades a los interlocutores del diálogo social. Una de sus partes regula de forma específica la seguridad y salud en el trabajo.

→ **Ley 91-1414:** Ley que supuso un cambio sustancial en el contenido del Código de Trabajo y el Código de Salud Pública y que supuso además la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE a la normativa nacional gala.

→ **Código de la Seguridad Social:** Establece las prestaciones de seguridad social, incluidas en el Título 6 del Libro 1.

→ **Ley 2002-73,** por el que se concibe la prevención de riesgos laborales como una rama multidisciplinar que aglutina competencias técnicas, médicas y organizativas.

→ **Ley nº 2011-867**, el cual estipula el funcionamiento y la actuación de los servicios de prevención en Francia, nombrados localmente servicios de salud en el trabajo.

→ **Decreto nº 2012-137**, relativo a la organización y funcionamiento de los Servicios de Salud en el Trabajo. También define los procedimientos para su constitución y las distintas modalidades que éstos pueden adoptar, así como la relación con las DIRECCTEs regionales.

→ **Decreto nº 2012-135**: Define la actividad y funciones asignadas al personal de los mencionados servicios de salud en el trabajo.

→ **Decreto nº 2001-1016**, por el que se introducen modificaciones del Código de Trabajo y por el que se crea un documento de evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. El contenido de este decreto se ve desarrollado por la **Circular DRT nº 6**, en el que se especifica la metodología de la evaluación de riesgos y de creación del documento único antes mencionado.

1.2. Organismos reconocidos en Francia:

Los organismos que conforman la estructura troncal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país galo son los que se referencian a continuación:

→ **Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación y Asuntos Sociales**

Se encarga de la planificación y elaboración de las políticas en materia laboral, siendo su misión mejorar la relación entre el colectivo de empresarios y trabajadores. Dispone de un espacio web, <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>, en el que se presenta información y recursos en materia de PRL a disposición de empresarios y empleados.

INRS → **INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ**

 Organización independiente y sin ánimo de lucro establecida en 1947. Su consejo de administración está formado por miembros de organizaciones que representan a empleadores y trabajadores de forma paritaria. El INRS opera en colaboración con otras instituciones para la promoción de la prevención de riesgos (asistencia técnica, estudios e investigaciones, formación e información...) en el estado francés, ofreciendo asesoramiento tanto para empresas como para los 18 millones de empleados cubiertos por el régimen de la Seguridad social.

Website INRS: www.inrs.fr

INVS → **INSTITUT DE VEILLE SANITAIRE**

 Institución pública que opera bajo la supervisión del Ministerio de Salud. Se encarga del monitoreo, vigilancia y alerta en todos los ámbitos de la salud pública, incluido el laboral.

Website INVS: www.invs.sante.fr

ANACT → **AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

 Entidad dependiente del Ministerio de Trabajo que tiene por misión la mejora de las condiciones laborales de los empleados y la eficiencia de las empresas francesas. Se encarga de investigar para la mejora de las condiciones de trabajo y difundir sobre dicha materia, además de servir de apoyo a las organizaciones para la evaluación y prevención de los riesgos profesionales.

Website ANACT: www.anact.fr

DSS → **DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Organismo sujeto al Ministerio de Asuntos sociales y de la Salud, y al Ministerio de Economía y Finanzas. Desarrolla las normas que rigen las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Website: www.securite-sociale.fr

Eurogip

Agencia francesa de ámbito europeo encargada de la coordinación, desarrollo y promoción de actividades encaminadas a la normalización de la prevención de riesgos profesionales.

Website Eurogip: www.eurogip.fr

CSPRP → **CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

El Consejo superior para la prevención de los riesgos profesionales es un organismo que participa e interviene activamente en el desarrollo de la política nacional francesa para la prevención de riesgos laborales. Dicha entidad es consultada a tal efecto sobre cualquier materia que implique o guarde relación con la seguridad, salud y confort de los trabajadores.

OPPBTB → **ORGANISME PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**

Organismo tutelado por el Ministerio de Trabajo cuya actividad se encuentra enfocada a la prevención de riesgos laborales en las obras de construcción e ingeniería civil.

Website: www.oppbtp.fr

ANSES → **AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL**

Organismo público científico que ayuda a garantizar la evaluación en las áreas de medio ambiente, trabajo y alimentación.

Website: www.anses.fr/fr

2. Forma de adaptación del marco europeo. Diferencias iniciales

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	FRA LEGISLACIÓN FRANCESA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 89/391/CEE 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)	Code du travail, partie IV	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo	Code du travail, partie IV LOI no 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique	Real Decreto 1215/1997
Directiva 2006/42/CE relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas	Décret n° 2008-1156 du 7 novembre 2008	Real Decreto 1644/2008
DIRECTIVA 89/654/CEE, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo	LOI no 91-663 du 13 juillet 1991 LOI no 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique Décret no 92-332 du 31 mars 1992 Décret no 92-333 du 31 mars 1992 Décret no 94-346 du 2 mai 1994 Décret no 94-347 du 2 mai 1994	Real Decreto 486/1997
Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (PVD)	Décret no 91-451 du 14 mai 1991 Décret no 95-694 du 3 mai 1995	Real decreto 488/1997

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	FRA LEGISLACIÓN FRANCESA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
DIRECTIVA 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores	Décret no 92-958 du 3 septembre 1992 Décret no 95-694 du 3 mai 1995	Real Decreto 487/1997
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual [tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE]	LOI no 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique. Décret n°93-41 du 11 janvier 1993. Décret no 95-694 du 3 mai 1995. Décret n° 2007-1227 du 21 août 2007	Real Decreto 773/1997
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	Arrêté du 4 novembre 2002 fixant les procédures de décontamination et de désinfection. Arrêté du 24 novembre 2003 relatif aux emballages des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés et des pièces anatomiques d'origine humaine. Arrêté du 16 juillet 2007 fixant les mesures techniques de prévention, notamment de confinement, à mettre...où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes	Real Decreto 664/1997
Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo	Arrêté du 13 juillet 2006 modifiant l'arrêté du 5 janvier 1993 fixant la liste des substances, préparations et procédés cancérigènes au sens du deuxième alinéa de l'article R. 231-56 du code du travail	Real Decreto 655/1997 [modificado por el RD 349/2003]
Directiva 98/24/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo	Décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003	Real Decreto 374/2001

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	FRA LEGISLACIÓN FRANCESA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 1999/92/CE relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas (ATEX)	Décret n° 2002-1553 du 24 décembre 2002 Décret n° 2002-1554 du 24 décembre 2002 Arrêté du 8 juillet 2003 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail Arrêté du 8 juillet 2003 relatif à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à une atmosphère explosive	Real Decreto 681/2003
Directiva 2002/44/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (Vibraciones)	Décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005 Décret n° 2005-748 du 4 juillet 2005	Real Decreto 1311/2005
Directiva 2003/10/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (Ruido)	Décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 Décret n° 2006-1044 du 23 août 2006	Real Decreto 286/2006
Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles	LOI no 93-1418 du 31 décembre 1993 Décret no 94-1159 du 26 décembre 1994 Décret no 95-607 du 6 mai 1995 Décret no 95-608 du 6 mai 1995 Décret n° 2002-1404 du 3 décembre 2002 Décret n° 2003-68 du 24 janvier 2003 Décret n° 2004-924 du 1er septembre 2004	Real Decreto 1627/1997
Directiva 73/23/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión (Baja Tensión)	Décret n°75-848 du 26 août 1975 Décret no 95-1081 du 3 octobre 1995 Décret n° 2002-775 du 3 mai 2002 Décret n° 2003-935 du 25 septembre 2003 Décret n° 2003-961 du 8 octobre 2003 Décret no 94-737 du 22 août 1994	Real Decreto 7/1988

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	FRA LEGISLACIÓN FRANCESA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	<p>Décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 Décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 Décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 Décret n° 2006-1064 du 25 août 2006 Décret n° 2006-1065 du 25 août 2006 Décret n° 2007-22 du 5 janvier 2007 Décret n° 2007-106 du 29 janvier 2007 Décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 Décret n° 2007-826 du 11 mai 2007 Décret n° 2007-1180 du 3 août 2007 Décret n° 2007-1456 du 10 octobre 2007 Décret n° 2007-1753 du 13 décembre 2007</p>	No transpuesta
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual [tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE]	Decreto ley n° 84/97	Real Decreto 773/1997
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	Decreto ley n° 84/97	Real Decreto 664/1997
Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo	Decreto ley n° 301/2000	Real Decreto 655/1997 [modificado por el RD 349/2003]

3. Modalidades Organización Preventiva

A continuación se exponen los Sistemas de gestión para PRL establecidos en España y Francia.

Las modalidades organizativas de la PRL utilizadas en España se recogen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	ESP CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Prevención Propio [SPP]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa con más de 500 trabajadores. - Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. - Así lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Servicio de Prevención Mancomunado [SPM]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas que concurren en un centro de trabajo, edificio o establecimiento comercial, siempre y cuando se cumplan los principios de eficacia del servicio. - Compañías de un mismo sector, grupo empresarial u organizaciones que, simplemente, comparten una área geográfica delimitada. - Las organizaciones obligadas a disponer de un SPP pueden establecer un servicio mancomunado solo en el caso de pertenecer a un grupo empresarial. - La actividad de un SPM debe contar, como mínimo, con tres especialidades preventivas.
Servicio de Prevención Ajeno [SPA]	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
Designación de uno o varios trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva	<ul style="list-style-type: none"> - Que se trate de una empresa de hasta 25 trabajadores. - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. - Que se desarrolle de manera habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. - Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se va a desarrollar. - La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante otra modalidad de organización preventiva.

Los servicios de prevención en Francia son llamados Servicios de Salud en el Trabajo. Su regulación viene dada en la Parte IV del Código de Trabajo relativa a la seguridad y salud y, más concretamente, en los **decretos nº 2012-137 y nº 2012-135**, que configuran el marco de funcionamiento y organización de tales servicios.

Estos servicios de salud en el trabajo son dirigidos por uno o varios médicos del trabajo, si bien también engloban a personal técnico de prevención (IPRP-Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) en las especialidades de seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología. Un IPRP es un especialista en prevención de riesgos laborales [técnico o ingeniero], es decir, una persona o entidad, dotada de habilidades técnicas u organizacionales [excluyendo la medicina], cuya misión es contribuir a mejorar la prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo. El uso de estos profesionales está regulado por ley, lo que requiere el reconocimiento de sus habilidades. El IPRP interno empleado por un servicio de salud no está sujeto a condición, pero sí el externo. Para dicho reconocimiento y registro el IPRP debe acreditar ante la DIRECCTE la posesión de un título o experiencia profesional, pudiéndose rescindir dicho registro si se comprueba que no tiene las habilidades necesarias o requisitos legales.

A continuación se detallan las modalidades de organización preventiva en Francia. A diferencia que en España, en Francia no existen los servicios de prevención ajenos tal y como los entendemos aquí.

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN FRANCIA	FRA CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Salud Autónomos	<p>Los servicios de salud en el trabajo autónomos son de obligada constitución cuando el grueso de la plantilla alcanza o supera los 500 trabajadores. Este tipo de modalidad del servicio puede operar a nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De empresa o establecimiento: La única opción cuando se trata de empresas que superan los 2.000 trabajadores o cuando se realizan al año más de 2.134 reconocimientos médicos. Aunque la organización pertenezca a un grupo de empresas o comparta unidad económica y social con otras, deberá disponer de un servicio autónomo que dé servicio únicamente a la empresa en cuestión. - De empresa intercentros: Una empresa con más de 500 trabajadores que dispone de varios centros puede adoptar un servicio único que gestione la seguridad y salud en el trabajo para los diversos centros. Su actuación en la gestión de la prevención será objeto de seguimiento por parte del comité de empresa central en coordinación con los comités de empresa. - Distintas empresas de un mismo grupo: Los costes del servicio de salud se reparten de forma proporcional, atendiendo al volumen de la plantilla de cada una de las empresas que conforman el grupo. - Distintas empresas que constituyen una única unidad económica y social: Requiere aprobación del comité de empresa común. <p>La legislación francesa establece la posibilidad para esta modalidad de servicio de externalizar la gestión de la parte técnica de prevención de riesgos laborales a empresas consultoras externas. No así para los servicios de salud interempresas.</p>
Servicio de Salud Interempresas	<p>Representan aproximadamente el 90% de los servicios de salud en el trabajo que prestan su servicio dentro del régimen general de trabajo del país galo.</p> <p>Este tipo de servicios de salud en el trabajo prestan su actividad a un conjunto de pequeñas y medianas empresas asociadas por sector profesional o zona geográfica.</p> <p>Su gestión debe englobar todas las disciplinas de la prevención, puesto que a diferencia de los servicios autónomos, no les está permitido subcontratar la competencia técnica relativa a PRL a consultoras externas.</p>

Para la organización de la prevención de riesgos laborales en el seno de la organización, la empresa tiene la posibilidad de elegir entre las dos modalidades referenciadas. Esta elección es hecha por el empresario y debe ser aprobada por el CHSCT [homónimo francés del Comité de Seguridad y Salud español]. En caso de no existir conformidad con la modalidad elegida, el empresario debe remitirse a la dirección regional de empresa, competencia, consumo, trabajo y empleo [DIRECCTE], quien decidirá sobre el asunto.

4. Control (y fiscalización) de la gestión

4.1. Auditorías

El Código de trabajo francés establece la importancia de integrar la gestión de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa. El objetivo no es otro que la mejora continua del sistema, traducándose ésta en un determinado horizonte temporal en una reducción de los accidentes y enfermedades profesionales, con los beneficios que eso conlleva para las organizaciones.

Aún así, la legislación francesa no rige la imposición de un sistema de gestión de la prevención al conjunto de organizaciones del país, sino que deviene éste de carácter voluntario. Las empresas que decidan implantarlo, pueden optar por uno de los sistemas de gestión aceptados en el país:

- **OHSAS 18.001:2007**, encaminada a implementar un sistema de seguridad y salud orientado a la minimización de los riesgos profesionales en las organizaciones.
- **OIT-OSH: 2001**, certificación creada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que establece recomendaciones para la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- **BS 8800:1996**, creada por la British Standards Council.
- **MASE -UIC:2004**, certificación para la gestión de la seguridad y salud enfocada sobre todo hacia la coordinación entre empresas contratistas y subcontratadas.
- Otras normas y certificaciones específicas para determinadas empresas o sectores de actividad.

4.2. Inspección de Trabajo

Organismo competente:

Dirección General de Trabajo [DGT]. Es el organismo inspector de referencia en el país galo desde 2009.

Funciones:

La función general de la DGT es elaborar y coordinar una política destinada a la mejora de las condiciones de la población trabajadora en Francia, garantizando a la vez un nivel adecuado en la relación a los diferentes actores del diálogo social. Tal y como ocurre en nuestro país, la inspección de trabajo francesa combina una actividad de control y sanción con la divulgación de información relativa a la prevención de riesgos laborales orientada a empresarios, trabajadores y organizaciones representativas.

Por otro lado, cabe decir que su competencia es de carácter generalista, extendiéndose más allá de la mera verificación de las condiciones de trabajo y abarcando materias vinculadas como la formación y capacitación de los empleados, negociación colectiva, calidad y cumplimiento legal y lucha contra las formas de trabajo ilegales en el país.

Otros organismos:

Consejo Nacional de Inspección del Trabajo [CNIT]
Departamento de Administración General y Modernización [DAGEMO]
Inspección General de Asuntos Sociales [IGAS]
Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional [INTEFP]

Estructura:

Si bien existe un organismo inspector que opera a nivel nacional, cabe decir que una de las características más notables del sistema de inspección francés es el alto grado de delegación territorial de la actividad inspectora, gestionada por las delegaciones regionales llamadas DIRECCTE [Directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi]. Éstas, a su vez, se organizan en subdivisiones funcionales y asignadas por zonas.

Régimen de visitas:

Durante el régimen de visitas, los inspectores de trabajo de la DGT y de las DIRECCTEs se hacen valer de dos tipos de actuación para asegurar el cumplimiento de la ley de seguridad y salud:

→ Medidas activas: Fruto de la programación anual de inspección, la cual se revisa año a año. Esta programación puede tomar la forma de campañas anuales o de acciones temáticas plurianuales orientadas a una materia en concreto [nanomateriales, caídas al mismo nivel, exposición a polvo de sílice cristalina... etc.]

→ Medidas reactivas, como respuesta a una demanda individual o colectiva que denuncia un quebrantamiento de las disposiciones legales para una o más condiciones de trabajo [salario mínimo, horario de trabajo, falta de entrega de EPIs, etc.]

Los inspectores de trabajo de Francia tienen un derecho de acceso que les permite entrar en los centros de trabajo sin la estricta necesidad de disponer de autorización previa. La excepción la marcan aquellos centros que sean a su vez la residencia de alguno de los empleados. Durante la visita, los inspectores pueden ir acompañados eventualmente por un representante de los trabajadores.

Acceso a la documentación:

Los empresarios franceses están obligados a presentar a la inspección cualquier documentación requerida por ésta, siempre y cuando figure en el Código de Trabajo como documentación exigible. Entre ésta se incluyen los registros de accidentes y enfermedades profesionales, instrucciones de trabajo, resultados e informes relativos al control de los riesgos presentes en el lugar de trabajo...etc. Esta información relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, además de a la inspección de trabajo, debe ser presentada también a los servicios de prevención de los organismos de la Seguridad Social.

Capacidad sancionadora:

En Francia, los inspectores de trabajo están habilitados para determinar una sanción frente al delito detectado en el centro de trabajo o establecimiento. El empresario, por su parte, tiene derecho a apelar tal sanción ante el Tribunal Administrativo competente y anteponer un recurso ante el Ministerio de trabajo.

La capacidad sancionadora de la inspección de trabajo no se traduce únicamente en la interposición de multas económicas, sino que existe un abanico de actuaciones sancionadoras del que se destacan las siguientes:

→ **Observaciones:** Son de carácter informal y sirven para indicar al empresario un no cumplimiento leve de la normativa laboral. Son el equivalente a una amonestación verbal.

→ **Notificación formal:** Cobran más importancia que las observaciones, especialmente en el área de seguridad y salud de los trabajadores. En ella, el inspector de trabajo exige a la empresa que realice uno o más cambios por un periodo que puede ir comprendido entre 4 días y 2 meses.

→ **“Procesos verbales”:** Son las conclusiones que el inspector emite motivadas por el quebrantamiento de uno o varios preceptos incluidos en el Code du travail para los que se establece sanción penal. Estas conclusiones son remitidas al Fiscal de la República, quien decide sobre el asunto.

→ **Paralización de la actividad:** El inspector de trabajo francés está plenamente capacitado para paralizar los trabajos si verifica que existe una situación de riesgo grave o inminente para la salud de las personas.

Sanciones previstas en materia de seguridad y salud

Las sanciones previstas para la figura del empresario, jefe de establecimiento, directivos o administradores legales en materia de seguridad y salud en el trabajo vienen estipuladas en diferentes artículos del Code du Travail. Aún así, dependiendo de la naturaleza del delito cometido, debemos remitirnos al código penal para encontrar el importe de las sanciones previstas. A continuación se detalla la cuantía de las mismas:

Sanciones incorporadas por decreto del Consejo de Estado francés

Categoría	Detalle	Tope máximo
1ª clase	Difamación o insulto en el ámbito privado	38 €
2ª clase	Atentar involuntariamente contra la integridad física, sin derivar en ITT*	150 €
3ª clase	Amenazas de violencia	450 €
4ª clase	Episodio de violencia leve o grave sobre una persona	750 €
5ª clase	Episodio de violencia que motiva una ITT inferior a 8 días	1.500 € (3.000 € en casos reincidentes)

ITT*: Incapacidad total para el trabajo ("Incapacité totale de travail")

Sanciones previstas en el "Code du travail"

Falta u omisión en el cumplimiento de la ley en materia de SST que pone en peligro la salud de uno o más trabajadores	3.750 € por trabajador afectado
Reincidencia	7.500 € por trabajador afectado

Sanciones previstas en el "Code Pénal"

El código penal francés estipula una serie de obligaciones al empresario conocidas como "obligaciones de seguridad", para las cuales se establecen una serie de sanciones tanto económicas como de prisión

Incumplimiento legal en materia de seguridad y salud, sea por negligencia, descuido o imprudencia, que causa una incapacidad laboral al empleado superior a 3 meses de trabajo	2 años de prisión y multa de 30.000 €
Violación deliberada de una obligación de seguridad impuesta por el código penal francés y que provoca una incapacidad laboral al empleado superior a 3 meses de trabajo	3 años de prisión y multa de 45.000 €
Incumplimiento legal en materia de seguridad y salud, sea por negligencia, descuido o imprudencia, que provoca el fallecimiento del trabajador	3 años de prisión y multa de 45.000 €
Violación deliberada de una obligación de seguridad impuesta por el código penal francés y que provoca el fallecimiento de un trabajador	5 años de prisión y multa de 75.000 €
Violación deliberada de una obligación de seguridad impuesta por el código penal francés que provoca la exposición directa de un tercero a un riesgo inminente de muerte o lesión susceptible de causar mutilación o invalidez permanente	1 año de prisión y multa de 15.000 €

5. Gestión PRL: los instrumentos

5.1. Evaluación de riesgos.

En Francia, las organizaciones tienen el deber legal de llevar a cabo de forma periódica una evaluación de los riesgos presentes en sus lugares y puestos de trabajo. Tal requerimiento encuentra su fuente jurídica principalmente en el Código de Trabajo [artículo L.230-2], **Decreto 2001-1016** [artículo R. 4121-1 y siguientes] y en el **DRT nº6** del ordenamiento jurídico francés. En ellos se detalla el flujo para la elaboración del **Documento Único de Riesgos Profesionales**, que parte desde la identificación de peligros hasta la proposición de un conjunto de medidas preventivas que permitan suprimir o controlar aquellos que no pudieron ser eliminados. Se detalla el proceso a continuación:

Documento Único de Riesgos Profesionales

¿Qué es? → Se trata de un documento de síntesis que permite reflejar la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los empleados.

¿Quién está sujeto? → El Documento Único debe ser elaborado por todos los empleadores cuando hay al menos un empleado, independientemente de la actividad empresarial.

¿Quién debe tener acceso a él? → Los órganos de representación de los trabajadores [en ausencia de éstos, el conjunto de trabajadores expuestos], técnicos de prevención, médicos del trabajo, inspección de trabajo y órganos de prevención de la Seguridad Social.

¿Quién lo redacta? → El dueño del negocio es el responsable de su elaboración. Puede optar por delegar ésta en una consultoría de prevención o bien llevarla a cabo apoyándose en el conocimiento y experiencia de sus profesionales en plantilla.

Forma del documento → No existe un modelo de obligado seguimiento, si bien la evaluación debe responder a tres requisitos:

- a. **Coherencia:** la evaluación de riesgos debe partir de un trabajo analítico que permita observar las condiciones de trabajo e identificar los riesgos presentes.
- b. **Legibilidad:** el documento debe reunir los diferentes análisis realizados para integrarlos en su contenido y facilitar el control de los mismos.
- c. **Trazabilidad:** generando un informe sistemático de los hallazgos encontrados en el estudio.

Pasos para la elaboración del Documento Único

1. Inventario de riesgos identificados

- Identificación de peligros y análisis de riesgos a partir del estudio de las condiciones de exposición de los empleados a estos peligros
- Establecer una segmentación de las unidades de negocio que componen la actividad general de la empresa o centro de trabajo, [oficina, taller, industria...]
- Identificación de los riesgos de acuerdo a cada situación de trabajo [funcionamiento normal o estándar, reparación, mantenimiento...]

Para una buena identificación de los riesgos, resulta recomendable que el empresario tenga en cuenta la opinión de sus trabajadores en plantilla, puesto que son ellos los que lidian con los riesgos profesionales y sus observaciones generan valor añadido a la identificación

Pasos para la elaboración del Documento Único

2. Clasificación de los riesgos

Serán múltiples y dependerán del tipo de actividad y procesos que se dan en el centro de trabajo. Se referencian algunos:

- Por productos y materiales empleados [toxicidad, contaminación, incendios, etc.]
- Por ambiente de trabajo [ruido, trabajo con PVD, trabajos en altura, etc.]
- Por maquinaria y equipos [cortes, proyecciones, quemaduras]
- Por manipulación manual de cargas [sobreesfuerzos, posturas forzadas, caída de objetos, etc.]
- Por la organización del trabajo [carga de trabajo, complejidad de la tarea, régimen de turnos, trabajo nocturno, etc.]

3. Evaluación de los riesgos

Una vez clasificados los riesgos, se debe proceder a evaluarlos con tal de determinar el grado de prioridad de los mismos a efectos de diseñar la actividad preventiva. Criterios de priorización:

- Probabilidad de que el riesgo se materialice
 - Severidad del daño que puede generar el riesgo identificado
 - Número de trabajadores expuestos
 - Otros factores que puedan ser relevantes, como los recursos a destinar para su subsanación, el tiempo requerido para ello...
- Estos criterios deberán definirse para cada etapa del proceso productivo

4. Medidas preventivas

Evaluados los riesgos presentes en todas las fases del proceso productivo, se debe proceder a la proposición de medidas preventivas que permitan eliminar o reducir hasta niveles aceptables la magnitud de la exposición, atendiendo a los principios jerárquicos de la actividad preventiva:

- | | |
|--|---|
| 1. Evitar los riesgos cuando sea posible | 2. Evaluar aquellos que no se pudieron evitar |
| 3. Combatir los riesgos en su origen | 4. Adaptar el trabajo a la persona |

Pasos para la elaboración del Documento Único

5. Tener en cuenta los avances de la técnica	6. Sustitución de materiales peligrosos
7. Integración de la prevención en la empresa	8. Acción colectiva por encima de la individual
9. Instruir y formar a los trabajadores	10. Asignar responsable, recursos y tiempo

El Documento Único debe ser sujeto a una actualización periódica para evitar un desfase entre su contenido y las condiciones de trabajo reales que presenta el lugar de trabajo. El contenido de dicho documento **deberá ser actualizado, como norma general, una vez al año**. Aún así, siempre que se produzca un **cambio sustancial de las condiciones de trabajo y de seguridad** o bien se recoja **información adicional que incida en los resultados de la evaluación de riesgos**, deberá procederse a la revisión de la misma.

Ejemplo de Documento Único de evaluación de riesgos:

http://www.cci.fr/c/document_library/get_file?uuid=dac75426-1a6d-418c-accd-a793766beb1a&groupId=11000

5.2. Medicina del trabajo y Vigilancia de la salud

Al igual que en España, el empresario francés tiene la obligación de ofrecer al conjunto de su plantilla la vigilancia de su salud. Los trabajadores, por su parte, deciden voluntariamente si se someten a dichos exámenes, con la excepción de aquellos que estén expuestos a unas determinadas condiciones laborales que conllevan la exposición a riesgos específicos referenciados en el Código de Trabajo de la República de Francia.

La gestión de la vigilancia de la salud la lleva a cabo la figura del médico del trabajo como una de las partes que conforman su actividad. Su función es de carácter preventivo - salvo casos excepcionales de emergencia - verificando el estado de salud de los empleados o bien detectando precozmente cualquier merma.

Cabe decir que el rol que juegan los médicos de trabajo franceses dentro del sistema general de PRL goza de más protagonismo que sus homónimos españoles. En 2011 el Código de Trabajo fue modificado al respecto por la ley N° 2011-867, en el que se asignan funciones al médico de trabajo que, desde la perspectiva española, irían más allá de la vigilancia de la salud entendida como tal.

Esta asignación de funciones afecta únicamente a los **médicos del trabajo que ofrecen un servicio interempresa**, si bien este colectivo representa el 90% de los médicos del trabajo en el régimen general del país galo. Además de la realización de reconocimientos médicos, realizan actividades de promoción de la salud, asesoran a todos los colectivos de la organización (empresario, trabajadores, delegados de prevención, miembros del CHSCT...) en materia de medicina del trabajo y prevención de riesgos laborales, visitas a centros de trabajo y participación activa en la evaluación de los riesgos profesionales y propuesta de medidas preventivas.

Este trabajo “de campo” de los médicos del trabajo de un servicio interempresa debe suponer el 33% de su carga de trabajo. La referencia legal de las funciones atribuidas a su figura vienen recogidas en el **artículo R.4624-1 del Código de Trabajo** e incluyen actividades de PRL como la identificación y análisis de riesgos, formación sobre riesgos específicos o la participación en las sesiones del CHSCT.

Condiciones relativas a los reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos deben llevarse a cabo en horario de trabajo, o en su defecto, en tiempo fuera de jornada remunerado por el empleador. Como en España, el resultado de tales reconocimientos son de carácter confidencial.

Existen distintos tipos de exámenes médicos que, a diferencia de nuestro país, no todos están encaminados a verificar la aptitud del empleado para el trabajo.

Tipología de exámenes de salud	
1. Reconocimiento de contratación	Se realiza previamente al inicio de la actividad del empleado contratado, independientemente del tipo de contrato. Para los trabajos sin riesgo especial, la visita puede aplazarse hasta el fin del periodo de prueba como máximo.
2. Exámenes periódicos	Como su nombre indica, son exámenes que se realizan regularmente para verificar el estado de salud del trabajador. El periodo máximo entre un reconocimiento médico y el siguiente no podrá superar los 2 años, independientemente de la naturaleza del riesgo asociado al puesto de trabajo.
3. Reconocimiento previo a la reincorporación	Se realiza a instancia del médico de cabecera, el médico del trabajo o el propio empleado cuando la ausencia en el trabajo ha ido más allá de los 3 meses. Este tipo de reconocimiento no puede ser tenido en cuenta para determinar la aptitud del empleado para el trabajo.
4. Reconocimiento de reincorporación	Obligatorio cuando se ha producido una ausencia en el trabajo superior a 30 días por accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral, además de por la ausencia de maternidad. El reconocimiento se realiza el día de la reincorporación o como máximo 8 días después de tal fecha.
5. Examen ocasional [a petición]	Tanto empresario como trabajador pueden solicitar la realización de un reconocimiento médico. El empleado no puede ser sancionado por la solicitud del mismo.

De los tipos de exámenes de salud indicados, el único que no puede determinar la aptitud del empleado para el trabajo es el reconocimiento previo a la reincorporación. Por lo que respecta al resto, el médico del trabajo podrá determinar la capacidad indicando que el empleado es:

- Apto para el trabajo.
- Apto con restricciones o recomendaciones.
- No apto de forma temporal.
- No apto de forma definitiva.

Vigilancia de la salud reforzada

Para determinados supuestos, la vigilancia de la salud deberá ser más exhaustiva y ahondar más en la determinación del estado de salud del empleado.

Los criterios que determinan la necesidad de establecer una vigilancia de la salud reforzada giran en torno a dos criterios: la naturaleza del riesgo presente en el puesto de trabajo [actividades con especial riesgo] y la condición personal del trabajador [trabajadores menores de 18 años, trabajadoras en fase de maternidad y empleados discapacitados].

5.3. Registro documental

Tal y como ocurre en nuestro país, la legislación francesa da una referencia de aquellos documentos relativos a la seguridad y salud que deben ser conservados por parte del empresario. La identificación de dichos documentos, así como el periodo durante el cual éstos deben ser conservados en el archivo de la empresa, vienen recogidos en gran parte en el Libro IV del Código de Trabajo francés.

En la siguiente tabla se enumeran los principales documentos en materia de prevención de riesgos laborales que el empresario debe archivar y su tiempo de conservación. Los artículos nombrados en la columna "referencia jurídica", salvo mención explícita, pertenecen al Código de Trabajo francés.

Registro documental de gestión		
Documento	Referencia jurídica	Tiempo de conservación
Plan de prevención	R. 4511-1 y siguientes	Periodo no estipulado
Documento Único de Evaluación de Riesgos	R. 4121-1	Periodo no estipulado, si bien debe ser revisada como mínimo una vez al año
Registro único de personal	R. 1221-26, CT	5 años desde la fecha de extinción del contrato de trabajo
Cómputo de horas trabajadas de cada empleado	L. 3171-3	1 año
Registro de accidentes laborales leves	L. 441-4 CSS	1 año natural
Copia de las declaraciones de accidente de trabajo	D. 4711-3 Y R. 4741-3	5 años
Observaciones y sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo	D. 4711-3	5 años
Registro de simulacros de incendio	D. 4711-3	5 años

Registro documental de gestión		
Documento	Referencia jurídica	Tiempo de conservación
Registro de verificación del estado de los equipos eléctricos	D. 4711-3	5 años
Registro de máquinas peligrosas	D. 4711-3	5 años
Resultado de las mediciones de vibraciones mecánicas	R. 4444-3	10 años
Resultado de las mediciones de ruido	R. 4433-3	10 años

Registro documental de los reconocimientos médicos		
Documento	Referencia jurídica	Tiempo de conservación
Ficha médica individual	D. 4624-47	Periodo no estipulado
Ficha médica de empresa	D. 4624-37	Periodo no estipulado
Certificado de aptitud	D. 4624-47	Hasta próximo reconocimiento médico
Resultado de los reconocimientos, cuando no exista riesgo específico de contraer EP	D 4624-46 Circulaire du 20 juin 1969	Durante la relación laboral, más 20 años desde la extinción de la misma
Exposición a ruido o a agentes biológicos patógenos	R. 4426-9	10 años desde la fecha en la que el trabajador deja de estar expuesto

Registro documental de los reconocimientos médicos

Documento	Referencia jurídica	Tiempo de conservación
Exposición a agentes biológicos patógenos con riesgo de enfermedad de largo periodo de incubación	R. 4426-9	40 años desde la fecha en la que el trabajador deja de estar expuesto
Trabajadores expuestos a agentes químicos, cancerígenos, mutágenos, reprotóxicos o radiaciones ionizantes	R. 4412-55 R. 4454-9	50 años desde la fecha en la que el trabajador deja de estar expuesto

5.4. Información y formación en PRL

En Francia como en España, la información y formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud constituye un requerimiento legal al empresario incluido en el ordenamiento jurídico, concretamente en el Código de Trabajo de Francia: Parte Cuarta, Libro I, Título IV.

Información en PRL

Los empleados franceses deben recibir de forma periódica información por parte de la empresa en cuanto a:

→ **Los riesgos asociados a su puesto de trabajo:** contenido de la evaluación de riesgos, medidas de seguridad adoptadas, procedimientos de trabajo para determinadas tareas, conductas seguras y buenas prácticas, funcionamiento y accionamiento de los dispositivos de emergencia, etc.

→ **Información relativa a la gestión de la prevención:** el papel del servicio de salud en el trabajo y de los delegados de personal, modalidades de acceso al Documento Único de evaluación de riesgos, disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa (si dispone del mismo)... etc.

→ **Información relativa a “la circulación” en la empresa:** salidas y medios de emergencia de los que dispone el centro, procedimientos adoptados para situaciones de emergencia, normas de circulación en el caso de que en el centro circulen vehículos (por ejemplo, carretillas elevadoras), etc.

Formación en PRL y capacitación

Las formaciones en PRL deben ser de carácter práctico, con el objetivo de conseguir motivar un cambio de conducta en el alumno. Los trabajadores deben ser formados en cuanto a:

- El contenido de las tareas que conforman su puesto de trabajo.
- Los riesgos presentes en el lugar de trabajo.
- Los riesgos propios del puesto de trabajo que ocupa.
- Las medidas preventivas adoptadas para el control de tales riesgos.
- Utilización de equipos de protección individual.

Las sesiones de formación deben siempre ser impartidas en tiempo y lugar de trabajo y corren a cargo del empleador. Se formará a los empleados de modo sistemático siempre que:

- Alta del trabajador, independientemente del tipo de contrato.
- Incorporación de un alumno en convenio de prácticas.

- El trabajador sea movido a otro puesto de trabajo.
- Los empleados que regresan al trabajo después de un periodo superior a 21 días, cuando el médico del trabajo lo solicite.

Debe prestarse especial atención a la incorporación de nuevos empleados, siendo una herramienta muy válida en este sentido los planes de acogida. Ello cobra especial relevancia con los becarios: desde mayo de 2009 es obligatorio realizar una formación de acogida en la que se transmita al empleado información relativa a los riesgos presentes en su puesto y lugar de trabajo. Hasta tal punto que el hecho de que sufra un accidente o enfermedad profesional sin que este plan de acogida se haya implementado, deviene una infracción muy grave para la figura del empresario.

Por otro lado, las sesiones de formación deben irse realizando periódicamente y siempre que se produzca una modificación de las condiciones de trabajo que genere un riesgo o agrave uno ya existente. En definitiva, siempre que se produzca una de las causas que motivan una revisión de la evaluación de riesgos.

Formación específica en PRL

Los trabajadores que se encuentran expuestos a determinados riesgos laborales requieren de una formación específica que ahonde más en la transmisión de información con el fin de otorgar un nivel adecuado de protección al trabajador. Algunos ejemplos de actividades por las cuales debe impartirse una formación específica son:

- Uso de máquinas, tanto fijas como portátiles.
- Uso y manejo de productos químicos.
- Mantenimiento de equipos e instalaciones.
- Conducción de vehículos, aparatos elevadores o cualquier otro dispositivo.

- Trabajos donde exista exposición a radiaciones.
- Trabajos con riesgo eléctrico.
- Transporte de personas o mercancías.
- Trabajos con pantallas de visualización de datos.
- Trabajos en ascensores, montacargas, plataformas elevadoras...

Formación en primeros auxilios

También en Francia la normativa de seguridad y salud hace referencia a la formación a impartir en materia de primeros auxilios. Concretamente, establece que en aquellos centros de trabajo donde se lleven a cabo actividades de riesgo especial, o en aquellos en el que confluyen más de 20 trabajadores durante 15 días consecutivos, deberá formarse a uno de los empleados en plantilla como “**sauveteur secourist du travail**” [SST, el equivalente a personal de primeros auxilios en España].

Aún así, el nivel de actuación del SST va más allá de la acción reactiva en una situación de emergencia. Debe también jugar un papel dentro de la prevención, participando en la identificación de riesgos y en la elaboración y actualización del Documento Único de evaluación de riesgos.

5.5. Consulta y participación de los trabajadores

Al igual que en España, el empresario tiene la obligación de consultar con el conjunto de los trabajadores aquellas cuestiones relacionadas con su seguridad y salud, permitiéndoles participar de forma activa en las propuestas a tales efectos. Este deber reconocido al conjunto de empleados viene recogido en el Libro VI del Código de Trabajo francés.

Al igual que en nuestro país, la participación de los trabajadores se articula mediante la figura del delegado de prevención, el cual es elegido libremente por los trabajadores. La obligación de elegir a un delegado de personal se inicia cuando confluyen en plantilla 11 o más trabajadores durante un periodo de 12 meses.

Número de trabajadores en plantilla	Número de delegados de personal
11 a 25	1
26 a 74	2
75 a 99	3
100 a 124	4
125 a 174	5
175 a 249	6
250 a 499	7
500 a 749	8
750 a 999	9

También existe el imperativo legal de constituir un comité de empresa [en Francia: comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail] cuando el volumen de la plantilla llega a los 50 empleados durante 12 meses de forma consecutiva. Este requerimiento legal se prolonga 3 años.

Aspectos relativos a los Comités de Higiene, Seguridad y condiciones de Trabajo

Nombra- miento	Los representantes de los trabajadores en el comité son elegidos por un periodo de dos años, reelegibles. La lista de los representantes y miembros del comité debe exhibirse en un lugar visible del establecimiento, mostrando además la ubicación habitual donde se reúne.	
	De 50 a 199 trabajadores	3 delegados, entre los que figure 1 supervisor
	De 200 a 499 trabajadores	4 delegados, entre los que figure 1 supervisor
	De 500 a 1499 trabajadores	6 delegados, entre los que figuren 2 supervisores
	Más de 1500 trabajadores	9 delegados, entre los que figuren 3 supervisores
	Esta composición puede verse alterada por instrucción de la IT.	
Formación	Los miembros de los comités mixtos deben recibir una formación adecuada para el desarrollo de sus funciones. Esta formación debe ir encaminada a desarrollar su capacidad analítica de las condiciones de trabajo con tal de detectar y medir los riesgos, además de capacitarle sobre los métodos a aplicar para eliminar, reducir o controlar tales riesgos. En los centros de menos de 300 trabajadores, la formación impartida a los miembros del comité de empresa será de al menos 3 días.	
	La investigación de AT y EP constituye otra de las funciones de la que son partícipes los representantes de los trabajadores. En ella deben participar, además del técnico de seguridad y salud, una delegación compuesta como mínimo de un representante de los trabajadores y otro del empleador.	Investigación de AT y EP
Informe de Memoria Anual	El comité debe elaborar un informe anual, basándose en la información de la que dispone, que contenga las medidas que se debe adoptar al siguiente año para satisfacer los principios generales de la prevención, formación e información a los trabajadores, coordinación de actividades...etc. El informe se envía a la Inspección	

Aspectos relativos a los Comités de Higiene, Seguridad y condiciones de Trabajo

Informe Anual sobre condiciones de higiene y seguridad	Informes de verificación del estado de los equipos de trabajo	Información a la que debe tener acceso
Planificación anual de la actividad preventiva	Documentos de instalaciones clasificadas	
Ficha médica de empresa	Comunicados de la Inspección de Trabajo	
Ficha de seguridad de sustancias químicas	Plan de prevención de empresas externas	

Para más información, puede acceder al siguiente enlace: <http://ecocom.free.fr/>

5.6. Coordinación de actividades

5.6.1. Situaciones de co-actividad

La coordinación de actividades viene regulada en el Código de Trabajo de la República de Francia [Libro I, Título V de la Parte Cuarta relativa a La Seguridad y salud en el trabajo] y en el Decreto nº 92-158 del 20 de febrero de 1992.

En aquellos centros de trabajo en el que se da una concurrencia de dos o más empresas, debe establecerse una coordinación de actividades encaminada a controlar los riesgos profesionales devengados o motivados por la mencionada concurrencia.

El empresario titular es el encargado de establecer las condiciones y procedimientos con los que las empresas concurrentes deberán cumplir a efectos de salvaguardar la seguridad y salud de los empleados presentes en el centro. Las empresas subcontratadas, por su parte, deben atenerse a las instrucciones de la empresa titular y dar instrucciones a su plantilla en cuanto a los riesgos de su actividad en concreto y a los de la concurrencia de empresas en general.

Plan de prevención

El plan de prevención es un documento exigido legalmente sin el cual no se pueden ejecutar los trabajos. Aún así, no es necesario elaborarlo en todos los casos de concurrencia de empresas, sólo en aquellos centros en los que vaya a coincidir más de una empresa por un mínimo de 400 horas al año. También es obligatorio establecer un plan de prevención para determinadas actividades específicas que entrañan un riesgo específico para la salud de los trabajadores expuestos:

- Trabajos con sustancias y preparados inflamables, explosivos, tóxicos, nocivos, cancerígenos, mutágenos o susceptibles de afectar a la capacidad reproductiva.
- Trabajos de construcción y obras públicas en los que exista riesgo de caída a distinto nivel.
- Trabajos que impliquen el riesgo de permanecer enterrado (minas, cuevas, etc.).

El contenido del plan de prevención define los riesgos derivados de la situación de concurrencia, a partir de la información contenida en el Documento Único de evaluación de riesgos de cada empresa presente en el centro. El plan de prevención debería contener, además:

- Licitaciones y procedimientos previstos de control.
- Régimen de reuniones.
- Información relativa a los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo.
- Implementación del plan.
- Mecanismos de seguimiento y control de las actuaciones de las empresas subcontratadas.

Lógicamente, las empresas subcontratistas participan también en la elaboración del plan, puesto que la información relativa a los riesgos laborales de su actividad tiene que ser tenida en cuenta para evaluar óptimamente los riesgos propios de la concurrencia. Asimismo, deben informar de los riesgos laborales a sus respectivos operarios.

Por otro lado, el empresario titular es responsable de vigilar y verificar que las actuaciones que se están llevando a cabo en el centro de trabajo corresponden con las referenciadas en el plan. De esta manera, se asegura que el contenido del plan de prevención se adecua a la realidad palpable de la actividad del centro y se facilita, además, dar respuesta ante cambios en el flujo de trabajo no previstos en el momento de la planificación.

5.6.2. CAE en obras de construcción e ingeniería civil

La coordinación de actividades en obras de construcción está regulada en el Código de Trabajo de la República de Francia [Libro III, Título V de la Parte Cuarta relativa a la Seguridad y salud en el trabajo] y en el Decreto nº94-1159 del 26 de diciembre de 1994.

En obras de construcción, el grado de exigencia documental es mayor. Por un lado, debe elaborarse un **Plan General de Coordinación [Plan Général de coordination, PGC]** que defina el conjunto de medidas destinadas a prevenir los riesgos de la concurrencia. Por otro lado, debe desarrollarse un **Plan de Seguridad y Protección de la Salud [Plan de Sécurité et de Protection de la Santé,PPSPS]**, el cual se orienta a la prevención de los riesgos relacionados con los trabajos de construcción.

5.7. Situaciones de emergencia

La Parte Cuarta del Código de Trabajo relativa a la seguridad y salud en el trabajo, en su Libro III del Capítulo VII, establece las disposiciones legales en cuanto a la gestión de las situaciones de emergencia, concretamente en lo que concierne al riesgo de incendios, explosiones y medidas de evacuación.

Lucha contra incendios y explosiones

El artículo R4227-37 establece la obligación a determinadas empresas de disponer de una instrucción de seguridad frente a incendios [consigne de sécurité incendie]. Están requeridas para ello las empresas o establecimientos:

- Con más de 50 trabajadores en el centro.
- Aquellos que manipulen o almacenen sustancias y materiales clasificados como inflamables o explosivos.

Por otro lado, el empresario debe asegurarse de que sus instalaciones dispongan de medios de extinción adecuados y suficientes:

- Un extintor de polvo con una capacidad de 6 litros por cada 200 metros cuadrados de superficie del local.
- Un extintor por cada nivel o planta.
- Para aquellos locales en los que se dé una actividad que entrañe un riesgo especial de incendio, la disposición de medios de extinción responderá a la magnitud del riesgo evaluado previamente.

Primeros auxilios

En lo que respecta a primeros auxilios, el empresario debe disponer los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar una rápida y eficaz respuesta ante situaciones de emergencia. En lo que respecta a medios humanos, cada establecimiento que cuente con más de 20 trabajadores o en el que, simplemente, se desarrollen trabajos peligrosos, deberá contar entre su plantilla con un “**sauveteur secourist du travail**” [SST]. Este empleado deberá ser debidamente formado para la realización de maniobras de primeros auxilios, si bien también participa activamente en materia preventiva.

En lo que a recursos materiales se refiere, el empleador deberá dotar también de los equipos necesarios para la asistencia y el socorro de sus empleados. La disposición de éstos dependerá de los riesgos que hayan sido evaluados y del criterio de los médicos del trabajo de la empresa.

Desfibrilador externo semiautomático [DEA]

Francia es, junto con Alemania, Holanda y Reino Unido, uno de los países europeos en los que más arraigado está el uso de este equipamiento de auxilio, por lo que cabría pensar en una presumible regulación en cuanto a su uso en el entorno empresarial.

Actualmente, no existe norma legal que obligue explícitamente a las empresas a disponer de él en sus instalaciones. Ahora bien, si la evaluación de riesgos determina que existe el riesgo de que trabajadores o usuarios puedan padecer un paro cardíaco y el médico del trabajo así lo contemplase en la planificación preventiva, el empresario puede devenir responsable del accidente por no haber cumplido con su deber de disponer los medios necesarios en materia de primeros auxilios. Esta es la razón por la que muchas empresas disponen de DEA en sus centros. Los principales factores de riesgo de paro cardíaco y que aconsejan, por lo tanto, la puesta a disposición de uno o más DEAs son:

- Espacios de gran concurrencia: tanto empleados como clientes y terceros.
- Trabajos con riesgo eléctrico.
- Trabajos que impliquen esfuerzo físico, especialmente si la actividad se realiza en ambientes exteriores y existe riesgo de estrés térmico por calor.
- Espacios en los que confluyen un gran número de personas mayores de 50 años.
- Presencia de personas especialmente sensibles: ancianos, menores, personas con problemas cardiovasculares precedentes...

5.7. Equipos de Protección Individual

El Código de Trabajo de Francia, en el Libro III de su parte cuarta relativa a la seguridad y salud en el trabajo, deviene el fundamento jurídico a partir del cual viene regulado de forma general el uso de los equipos de protección individual. Además, los capítulos relativos a riesgos específicos incluidos en la misma norma tienen capítulos concretos sobre el uso de EPIS.

La normativa francesa los concibe como medios para la protección del trabajador de carácter personal e intransferible, cuyo diseño, producción, venta y distribución deben cumplir con los requisitos de conformidad CE.

Por otro lado, la obligación del empresario no se limita a la puesta a disposición de EPIS al conjunto de la plantilla, sino que debe además formar acerca de su correcto empleo. Al igual que en nuestro país, el uso de EPIS en Francia debe responder a la necesidad de proteger al trabajador cuando no se pudo eliminar el riesgo o reducirlo hasta niveles aceptables, habiendo antes aplicado medidas preventivas de carácter colectivo.

6. Colectivos específicos: fundamento jurídico

Colectivo	Fundamento jurídico
Mujeres	Código de Trabajo [Parte Primera, Libro 1, Título IV, en referencia a la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo para ambos sexos] Código de Trabajo [Parte Tercera, Libro II, Título II, en referencia a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres]
Embarazadas y lactantes	Código de Trabajo [Parte Cuarta, Libro 1, Título V, Capítulo II]
Menores	Código de Trabajo [Parte Cuarta, Libro 1, Título V, Capítulo III] Código de Trabajo [Parte Tercera, Libro 1, Título VI]
Trabajadores temporales	Código de Trabajo [Parte Cuarta, Libro 1, Título V, Capítulo IV] Código de Trabajo [Parte Primera, Libro II, Títulos IV y v]
Discapacitados	Código de Trabajo [Parte Quinta, Libro II, Título 1]
Extranjeros	Código de Trabajo [Parte Quinta, Libro II, Título II]

En este cuadro se incluyen las disposiciones generales relativas al tratamiento y derechos reconocidos para los mencionados colectivos específicos. Ahora bien, existen apartados que pueden incluir referencias a tales colectivos de trabajadores. Así pues, en el Libro IV de la Parte Cuarta del Código de Trabajo, relativo a la prevención frente a ciertos riesgos de exposición, se hacen referencias al personal que requiere de una vigilancia de la salud reforzada: mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores y empleados expuestos a determinadas sustancias.

Como nota destacable, el Código de Trabajo francés no hace referencia a los empleados especialmente sensibles (TES), entendiendo éstos como aquellos trabajadores que presentan alguna sensibilidad especial a los riesgos concretos presentes en su puesto de trabajo.

7. Comparativa bilateral del estudio: explicación problemáticas existentes, posibles problemas con la simplificación.

En este estudio comparativo bilateral entre Francia y España no existe una problemática significativa a la hora de comparar la gestión de la prevención que se lleva a cabo en ambos países.

Aún así, si bien es cierto que ambos países han transpuesto paralelamente un gran número de directivas europeas a sus respectivas normativas nacionales, se encuentran algunas divergencias destacables. Éstas se dan principalmente en las modalidades establecidas para los servicios de seguridad y salud y en el rol que ostentan los profesionales de la prevención de riesgos laborales y de la medicina del trabajo.

Mención aparte merece la complejidad que caracteriza al ordenamiento jurídico francés. La principal fuente normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo la encontramos en la parte Cuarta del Código de Trabajo. Este texto consta de dos partes: una legislativa y una reglamentaria que desarrolla la anterior. Cada una de ellas se divide en ocho “partes”, diseccionadas de forma sucesiva en libros, títulos, capítulos, secciones y subsecciones. En lo que respecta concretamente a la parte reglamentaria, ésta se traduce a su vez en Decretos del Presidente de la República y Decisiones [“Arrêtés”] ministeriales, interministeriales, regionales y municipales.

Dicho esto, en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, se puede concluir que se han encontrado más símiles que divergencias en la comparativa de la prevención de riesgos laborales de ambos territorios.

8. Ficha - Cuadro resumen PRL Francia vs España

8.1. Información/Organismos

Concepto	Analogías	Diferencias
Definición	Conceptos similares para sistemas de seguridad, higiene, salud en el trabajo, concepto de riesgo y gestión de la prevención.	
Legislación general - Marco europeo	<p>La mayoría de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de ambos países.</p> <p>En ambos estados, la principal fuente jurídica que regula la seguridad y salud en el trabajo viene acompañada por un conjunto de decretos que desarrollan su contenido.</p>	<p>Mientras que en España la norma principal de prevención de riesgos laborales se encuentra en un texto único, en Francia se halla en un libro integrado dentro del Código de Trabajo.</p> <p>En lo que respecta a la transposición de directivas europeas de SST a la legislación gala, muchas de ellas son traspuestas por el Código de Trabajo francés, si bien desarrollan su contenido una multitud considerable de decretos.</p>
Exigencia normativa	<p>España y Francia son dos de los países de la Unión Europea con una mayor exigencia normativa en PRL [si bien en España ésta se encuentra algo más acentuada] y, por lo tanto, con una inversión necesaria mayor para cumplir con los mínimos legalmente establecidos.</p>	

Concepto	Analogías	Diferencias
Responsabilidades	<p>En la normativa de ambos países, se indica la responsabilidad civil y penal del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>En cuanto a la figura del trabajador, el empleado tiene el deber principal de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>El artículo 29 de la ley 31/1995 concreta algunas responsabilidades concretas en materia de PRL al trabajador español no contempladas explícitamente en el apartado de obligaciones al trabajador del texto francés. [informar sobre una situación que pueda entrañar un riesgo, no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad incorporados en los equipos de trabajo...].</p>
Organismos	<p>Tanto España como Francia cuentan con organismos públicos cuya actividad se encuentra directamente relacionada con la seguridad y salud en el trabajo. Estas entidades suelen, además, disponer de delegaciones territoriales a lo largo de las regiones que componen ambos países, ostentando determinadas competencias.</p>	

8.2. Documentos

Concepto	Analogías	Diferencias
Registro Documental en PRL	<p>Ambas legislaciones incluyen como información a documentar el plan de prevención, la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, medidas y material de protección, referencia de accidentes y enfermedades profesionales y resultados de los reconocimientos médicos realizados al personal.</p>	<p>Como norma general, la exigencia de documentar información relativa a PRL es algo mayor en España. Sin embargo, Francia presenta mayores exigencias en cuanto a la documentación devengada de la actividad relativa a la medicina del trabajo, motivadas por la mayor relevancia que ésta cobra en el país.</p>
Registro de accidentes	<p>Ambos países comparten la obligación del empresario de comunicar y mantener registrados los accidentes acaecidos en el seno de su organización.</p>	<p>En Francia es obligatorio el registro tanto de accidentes como de incidentes ocurridos en la empresa.</p>
Reconocimientos médicos	<p>En ambos países se incluye un periodo general para el mantenimiento de la documentación de los reconocimientos médicos. Esta periodo se ve aumentado en aquellas actividades de riesgo especial para el trabajador.</p>	<p>Mientras que en España el periodo general [actividades que no comportan un riesgo especial] de registro documental de los reconocimientos es de 5 años, en Francia suele ser de 20.</p>
Política de PRL	<p>En ambos territorios la normativa exige a la figura del empresario la elaboración e implementación de una política de prevención de riesgos laborales en el seno de su organización.</p>	

Concepto	Analogías	Diferencias
Evaluación de riesgos	<p>La metodología comúnmente reconocida para la evaluación de riesgos es muy similar en ambos países.</p> <p>El empresario debe mantener el registro de la información contenida en la evaluación de riesgos.</p>	<p>Mientras que en nuestro país la evaluación de riesgos se centra en los puestos de trabajo, la evaluación de riesgos francesa se centra en unidades de trabajo (tareas, puestos, centros...) con riesgos en cierto modo homogéneos para un determinado colectivo de trabajadores.</p> <p>En Francia existe el Documento Único, en el cual se aglutinan los documentos originados de la evaluación (si bien las sociedades unipersonales pueden prescindir de él).</p>
Planificación de la actividad preventiva	<p>En ambos países, la planificación de la actividad preventiva, diseñada a partir de la evaluación de riesgos, se realiza siguiendo los mismos principios jerárquicos de la prevención. Se debe incluir, además, la asignación de recursos humanos y materiales para cada medida.</p>	
Revisión de la evaluación de riesgos	<p>La legislación de ambos países enumera una serie de supuestos por los que la evaluación de riesgos debe ser actualizada: cambio sustancial de las condiciones de trabajo, recogida de información adicional que origine un desfase entre la información de la evaluación de riesgos y las condiciones de trabajo existentes.</p>	<p>La legislación española [Ley 31/1995, RD 39/1997] es más explícita en esta materia, enumerando causas concretas que motivan la revisión de la evaluación: incorporación de nuevos equipos de trabajo o sustancias y preparados químicos, incorporación de un TES, con motivo de la información resultante de un reconocimiento médico o de una investigación de accidentes...</p>

Concepto	Analogías	Diferencias
Coordinación de Actividades	<p>En toda obra de construcción e ingeniería civil, debe procederse a la elaboración de un Plan de Seguridad y Salud antes del inicio de los trabajos.</p>	

8.3. Gestión práctica

Concepto	Analogías	Diferencias
Organización Preventiva. Modalidades	<p>En ambos países, el empresario tiene la obligación legal de organizar la prevención en su organización, la modalidad de la cual dependerá de la voluntad del empleador y de los umbrales marcados por la normativa según el grosor de la plantilla.</p>	<p>En Francia, la figura del servicio de prevención ajeno no existe como tal.</p> <p>En los Servicios de SST interempresas, los médicos del trabajo encuentran en la legislación francesa un límite al desarrollo de su actividad, no pudiendo ésta superar:</p> <ul style="list-style-type: none"> → La gestión de 450 empresas cliente. → La supervisión de la salud de más de 3.300 trabajadores. → La realización de más de 3.200 reconocimientos médicos en un año.

Concepto	Analogías	Diferencias
Actividad de los profesionales de la prevención	En ambos países, los profesionales de la PRL (en sus 4 especialidades) requieren de una formación específica regulada por ley que les capacite para asumir el desempeño de su actividad.	La figura del técnico de prevención de riesgos laborales en Francia es el “ interventor de prevención de riesgos profesionales, IPRP ”. Este rol puede ser desempeñado por profesionales de un servicio de SST (tanto de empresa como interempresas), miembros del OPPBTP, ARACT o CAR-SAT, o por profesionales independientes acreditados por tales organismos. Por otro lado, los médicos del trabajo en Francia ostentan un peso mayor en la gestión de la prevención respecto a sus homónimos españoles.
Accidente trabajo/enfermedad profesional	Definiciones comunes para accidente de trabajo y enfermedad profesional. Ambos países cuentan con un listado de enfermedades profesionales estipulado por ley.	Mientras que en España, como norma general, el accidente in itinere debe darse sin interrupciones en el desplazamiento habitual del trabajo a casa; en Francia se admiten dichas interrupciones en el trayecto. Además, las compensaciones por AT in itinere varían respecto a las atribuidas a los AT convencionales. Asimismo, en Francia, el accidente acaecido durante el desplazamiento al lugar habitual de almuerzo tiene consideración de accidente in itinere.

Concepto	Analogías	Diferencias
Vigilancia de la salud	En ambos países, el empresario tiene la obligación de ofrecer a su plantilla la realización de reconocimientos médicos. Éstos, además, son de carácter voluntario, excepto que el trabajador desempeñe una actividad catalogada en la ley como de riesgo especial.	En Francia, no todos los reconocimientos van encaminados a verificar la aptitud del empleado para el trabajo.
Formación e información en PRL	El empresario tiene la obligación de formar a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.	En Francia, la obligación de formar a los trabajadores se extiende al personal en convenio de prácticas.
Notificación de accidentes	El empresario tiene la obligación de notificar a la autoridad laboral la materialización de un accidente de trabajo en el seno de su organización. En ambos países se contempla la posibilidad de notificar a la autoridad laboral los accidentes acaecidos vía on-line.	El periodo en el que el empresario debe notificar el accidente a la autoridad laboral diverge de un país a otro. En España, son 5 días como norma general y 24 horas para accidentes graves, muy graves, mortales o múltiples. En Francia el empresario dispone de 48 horas desde que tiene conocimiento del accidente, independientemente de la gravedad del mismo.

Concepto	Analogías	Diferencias
Coordinación Actividades Empresariales	<p>En aquellos casos en los que concurren más de una empresa en un centro de trabajo, el empresario titular debe establecer la coordinación en PRL para la protección de los trabajadores que vayan a operar en el centro.</p> <p>Las empresas subcontratadas deben asimilar las instrucciones indicadas por la empresa titular y transmitir las a su plantilla.</p>	
Consulta y participación	Tanto en Francia como en España, aquellas empresas con plantilla igual o superior a 50 trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud.	En Francia, el número de 50 empleados genera la obligación de constituir el comité únicamente cuando éste se mantiene durante 12 meses consecutivos en los 3 años anteriores.

8.4. Control

Concepto	Analogías	Diferencias
Auditorías	En ambos países no es obligatoria la implantación de un sistema de gestión de la prevención.	
Inspecciones	<p>El carácter de la actuación de los cuerpos de inspección de ambos países tiene como punto común la superposición de la actividad asesora por encima de la punitiva o sancionadora.</p> <p>Ambos países cuentan con un ente de inspección compuesto por un organismo central y sus direcciones territoriales.</p>	

ESP

ESPAÑA

POR
PORTUGAL



1. Estructura PRL en el país. Breve reseña normativa aplicable. Así como existencia de otros instrumentos de referencia.

1.1. Marco legal

El marco legal básico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Portugal se compone de la siguiente normativa:

→ **Ley N° 7/2009, de 12 de febrero, Código de Trabajo.** En sus artículos 281 a 284 establece los principios generales relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

→ **Ley N° 102/2009, de 10 de septiembre, Marco legal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.** Esta Ley incorpora al ordenamiento portugués la Directiva N° 89/391/CEE, y en desarrollo del artículo 284 de la Ley n°7/2009 establece un nuevo régimen de promoción en Seguridad y Salud. Esta norma derogó normativa diversa que establecía el régimen jurídico hasta ese momento como el Decreto Ley 441/91.

→ **Ley 98/2009, de 4 de septiembre.** Regula el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

→ **Ley n° 42/2012, de 28 de agosto.** Define los requisitos de certificación de los profesionales de seguridad y salud en el trabajo que presten sus servicios en las organizaciones establecidas en Portugal.

→ **Decreto-Ley n° 109/2000, de 30 de junio de 2000.** Establece las formas de organización y principios de funcionamiento de los servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

→ **Decreto-Ley n° 50/2005, de 25 de febrero de 2005.** Regula los requisitos mínimos de seguridad relativos a la utilización de máquinas y equipos de trabajo.

→ Ordenanza nº 988/93, de 6 de octubre. Dispone las prescripciones mínimas de seguridad y salud en la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual.

Alguna de esta normativa, al igual que en el sistema español, se ha visto desarrollada y/o complementada por normativa diversa como Reglamentos y Ordenanzas de carácter más específico.

1.2. Organismos reconocidos en Portugal

Los organismos que conforman la estructura troncal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Portugal son los que a continuación relacionamos:

ACT → **AUTORIDAD PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO [AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO]**

📖 La principal misión de la ACT consiste en promover la mejora de las condiciones de trabajo, mediante el fomento de políticas de prevención de los riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo y el control del cumplimiento de la legislación laboral y la jurisprudencia sobre seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores de actividad, así como en las instituciones públicas.

Website ACT: <http://www.act.gov.pt>

DGERT → **DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES [DGERT-DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO]**

📖 Se encarga de apoyar la concesión de las políticas relativas al empleo, formación y certificación profesional y las relaciones profesionales, incluyendo las condiciones de trabajo y la seguridad, salud y bienestar laboral, así como el fomento de la contratación colectiva y la prevención de conflictos colectivos en el trabajo.

Website DGAEP: <http://www.dgaep.gov.pt/>

CNPRP → **CENTRO NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS PROFESIONALES [CENTRO NACIONAL DE PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS PROFISSIONAIS]**

📖 Institución pública encargada de certificar las enfermedades profesionales en Portugal y de asegurar la prevención, tratamiento, recuperación e indemnización por las enfermedades e incapacidades resultantes de los riesgos profesionales.

Website CNPRP: no disponible.

CNHST → **CONSEJO NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO [CNHST]**

📖 Tiene por objeto promover la concertación y la asignación de responsabilidades entre el Estado y los interlocutores sociales en la definición, acompañamiento de la ejecución y evaluación de las políticas de prevención de riesgos profesionales. Este organismo tiene como misión combatir los accidentes de trabajo.

Website CNHST: no disponible.

2. Forma de adaptación del marco europeo. Diferencias iniciales

En general, podría decirse que la legislación española y portuguesa en materia de seguridad y salud presentan más analogías que diferencias. La razón es que el ordenamiento jurídico de ambos proviene de la transposición de una serie de directivas de SST comunes al conjunto de la Unión europea.

El marco normativo portugués en materia de prevención de riesgos laborales es uno de los que presenta, junto con el español, mayor número de exigencias respecto a otros Estados de la Unión Europea.

El sistema nacional de prevención de riesgos laborales, muy similar al español, tiene como finalidad proteger la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, mediante el establecimiento de medidas coherentes, la promoción de la participación en esta materia de las entidades públicas y privadas y su colaboración mutua, la elaboración de disposiciones reglamentarias y el desarrollo de actividades de certificación y normalización.

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	POR LEGISLACIÓN PORTUGUESA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 89/391/CEE 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]	Ley nº102/2009, Régimen jurídico de promoción de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo	Decreto Ley 331/93	Real Decreto 1215/1997
Directiva 2006/42/CE relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas	Decreto Ley 103/2008	Real Decreto 1644/2008
DIRECTIVA 89/654/CEE, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo	Decreto Ley 347/93	Real Decreto 486/1997

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	POR LEGISLACIÓN PORTUGUESA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos [PVD]	Decreto Ley 349/1993	Real decreto 488/1997
DIRECTIVA 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores	Decreto Ley 330/93	Real Decreto 487/1997
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual	Decreto Ley 348/93	Real Decreto 773/1997
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	Decreto Ley 84/97	Real Decreto 664/1997
Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo	Decreto Ley 301/2000	Real Decreto 655/1997 [modificado por el RD 349/2003]
Directiva 98/24/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo	Decreto Ley 290/2001	Real Decreto 374/2001
Directiva 2009/148/CD sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo	Decreto Ley 266/2007	No transpuesta
Directiva 1999/92/CE relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas [ATEX]	Decreto Ley 236/2003	Real Decreto 681/2003
Directiva 2002/44/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Vibraciones]	Decreto Ley 46/2006	Real Decreto 1311/2005
Directiva 2003/10/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Ruido]	Decreto Ley 182/2006	Real Decreto 286/2006
Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles	Decreto Ley 273/2003	Real Decreto 1627/1997
Directiva 73/23/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión [Baja Tensión]	Decreto Ley 117/1988	Real Decreto 7/1988
Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	Ley 7/2009 que promulga el actual Código de trabajo	No transpuesta

Nota: En el presente cuadro comparativo se han integrado las fuentes de derecho de referencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Algunas de las citadas normas pueden haber sido objeto de modificaciones, adaptaciones o codificaciones a lo largo del tiempo.

Si bien es cierto que la totalidad de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de Portugal, cabe destacar que la transposición de tales directivas se ha realizado hace relativamente poco tiempo.

Como se puede observar en la tabla anterior, la mayoría de directivas han sido transpuestas por ambos estados. En tales materias, las diferencias y salvedades entre ambos países se limitan a aspectos muy concretos. Ahora bien, cabe destacar que en la Unión Europea siguen habiendo disciplinas muy ligadas a la prevención de riesgos laborales que, sin embargo, no cuentan con una directiva a nivel europeo con la que homogeneizar contenido normativo. A pesar de la legislación significativa en la UE que haya sido promulgada en los últimos años, los problemas, tales como la protección contra incendios y el cableado eléctrico (que no sea la legislación sobre aparatos eléctricos), carecen de una plena armonización en todos los Estados miembros y están de hecho estrechamente relacionados con la SST.

3. Modalidades Organización Preventiva en España según el RD 39/1997 Reglamentos de los Servicios de Prevención.

A continuación se exponen los Sistemas de gestión para PRL establecidos en España y Portugal. Las modalidades organizativas de la PRL utilizadas en España se recogen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	ESP CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Prevención Propio [SPP]	<ul style="list-style-type: none"> - Obligatorio para Empresa con más de 500 trabajadores. - Obligatorio para Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. - Obligatorio si lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Servicio de Prevención Mancomunado [SPM]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas que concurren en un centro de trabajo, edificio o establecimiento comercial, siempre y cuando se cumplan los principios de eficacia del servicio. - Compañías de un mismo sector, grupo empresarial u organizaciones que, simplemente, comparten una área geográfica delimitada. - Las organizaciones obligadas a disponer de un SPP pueden establecer un servicio mancomunado solo en el caso de pertenecer a un grupo empresarial. - La actividad de un SPM debe contar, como mínimo, con tres especialidades preventivas.
Servicio de Prevención Ajeno [SPA]	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
Designación de uno o varios trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva	<ul style="list-style-type: none"> - Que se trate de una empresa de hasta 25 trabajadores. - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. - Que desarrolle de manera habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. - Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se va a desarrollar. - La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante otra modalidad de organización preventiva.

Por otro lado, las modalidades establecidas en Portugal para la organización preventiva en las empresas son las que se exponen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN PORTUGAL	<p style="text-align: center;">POR CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES</p>
Servicio interno	<p>El servicio preventivo forma parte de la empresa y depende directamente del empresario. Están obligadas a adoptar esta modalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas [conjunto de centros de trabajo que estén distanciados menos de 50 km de la central] que dispongan al menos de 400 trabajadores. - Empresas [conjunto de centros de trabajo] que desarrollen actividades de riesgo elevado y expongan al menos a 30 trabajadores.
Servicio común	<p>Los servicios preventivos comunes son adaptados entre varias empresas sin razón social y no están obligadas a adoptar la modalidad de servicios internos.</p>
Servicio externo	<p>Servicios preventivos constituidos por empresas independientes de prevención y sujetas a la obtención de una licencia de actividad. Existen diferentes tipos de servicios externos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asociativos: Servicios prestados por una asociación con personalidad jurídica y sin fines lucrativos. - Cooperativos: Servicios prestados por una cooperativa cuyo objeto estatutario sea el área de la PRL. - Privados: Servicios prestados por entidades privadas con autorización legal para el ejercicio de la actividad de prestación de servicios preventivos. - Convencionales: Cuando la entidad que presta los servicios preventivos es una entidad de la administración pública.
Actividad preventiva simplificada	<ul style="list-style-type: none"> - Sólo aplicable a empresas que empleen hasta 9 trabajadores y cuya actividad no se considere de riesgo elevado. - El empresario debe poseer la formación adecuada y permanecer de forma habitual en el establecimiento. <p>El empresario puede gestionar personalmente o delegar a uno o más trabajadores para que se ocupen de las actividades de PRL si poseen formación adecuada y disponen del tiempo y medios necesarios.</p> <p>La autorización concedida al empresario para desarrollar este modelo simplificado tiene una validez de 5 años prorrogable.</p>

Los servicios de prevención internos y comunes no están obligados a realizar una certificación de la cualificación del servicio, ya que el empresario responde directamente de posibles insuficiencias de las actividades de dichos servicios.

El empresario puede implementar cualquier modalidad de organización de los servicios previstos, e incluso que implemente diferentes modalidades de organización de los servicios preventivos para diferentes centros de trabajo, exceptuando los casos en los que la normativa requiera la adopción de un determinado modelo preventivo como es el caso de los servicios internos. No obstante, la norma contempla la posibilidad de solicitar dispensa de la obligatoriedad de escoger una modalidad concreta en determinados supuestos, así como en sentido contrario, se prevé al igual que en el sistema español que el empresario pueda gestionarse personalmente la Seguridad y Salud. Esta autorización puede ser revocada si incurre la empresa en alguno de los supuestos previstos [artículos 80 y 81 Ley N°102/2009].

Los servicios externos, al igual que en el sistema español, están sometidos a un régimen de autorización otorgado por la Administración mediante la comprobación de los requisitos legalmente establecidos. Una vez obtenida esta certificación, los servicios constan en los registros Web de la ACT [Autoridade para as Condições do Trabalho], en los que se establece el alcance de su operatividad. La concertación de un servicio de prevención externo debe llevarse a cabo mediante contrato escrito.

Si se escoge la modalidad de adoptar servicio común o servicio externo, el empleador debe designar un trabajador con formación adecuada que lo represente y coadyuve en la ejecución de las actividades de prevención [artículo 77 Ley N° 102/2009].

El empresario, una vez elegido y adoptado el servicio de prevención, debe notificar tal hecho al organismo competente en un plazo no superior a 30 días. Deberá comunicar, asimismo, posteriores modificaciones. Independientemente de la modalidad del servicio constituido, el empresario lo comunicará a la ACT mediante el **Modelo 1360, INCM**.

4. Control (y fiscalización) de la gestión

4.1. Auditorías

El cumplimiento de la legislación portuguesa en materia de seguridad y salud en el trabajo requiere de un proceso de auditoría que garantice la mejora continua del sistema general de prevención de riesgos laborales. Ahora bien, la Ley 102 / 2009 de Seguridad y Salud en el Trabajo solo hace mención a los procesos auditables requeridos para los Servicios de Prevención Ajenos portugueses.

Para el resto de organizaciones, los requisitos en cuanto a las materias y procesos auditables, así como sus plazos, dependerá del tipo de actividad que desarrolle la empresa en cuestión. Por citar algunos ejemplos:

→ Las mediciones y cálculos del nivel de exposición a radiaciones ópticas procedentes de fuentes artificiales deben ser llevadas a cabo por empresas certificadas por el IPAC (Instituto Português de Acreditação); Ley 25/2010.

→ Las empresas u organismos encargados de la inspección de recintos de espectáculos deben poseer acreditación (ISO o IEC 17020); Decreto Ley 309/2002.

Las auditorías pueden ser llevadas a cabo por el IPAC o por una entidad acreditada por el mismo organismo.

Otra buena opción para asegurar una óptima gestión de la prevención de riesgos laborales lo constituye el desarrollo de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. En Portugal podemos encontrar principalmente la **norma OHSAS 18001:2007/NP 4397:2008**, certificación específica de prevención de riesgos laborales, aunque pueden aplicarse otras normas o directrices generales de ámbito internacional (por ejemplo, la **OIT-OSH:2001**).

Auditoría de los Servicios de Prevención Externos

Los servicios de prevención ajenos del país luso están obligados a auditar la capacidad y calidad en el desempeño de su actividad. Las materias y procesos auditables son:

- Cuadro mínimo de técnicos de seguridad y salud: técnico superior, técnico medio y médico del trabajo, según las actividades que desarrolle el servicio.
- Instalaciones y equipos adecuados para el ejercicio de su actividad.
- Herramientas de evaluación de las condiciones de seguridad y salud, tanto del propio servicio como de las empresas cliente. También se comprueba que los técnicos dispongan de los EPIs adecuados para la realización de su actividad.
- Adecuación técnica de los procedimientos, en especial de aquellos relacionados con la evaluación de las condiciones de trabajo y planificación de la actividad preventiva.
- Actividades auditables: Las propias de un servicio de seguridad y salud en el trabajo, incluidas en el artículo 98 de la Ley 102/2009.
- Garantías técnicas y organizativas desarrolladas por el servicio para un tratamiento de la información que conlleve una eficaz protección de datos.

Periodo: Las auditorías deberán realizarse de forma periódica, según lo establecido en el artículo 94 de la Ley 102/2009, si bien pueden ser motivadas a instancia de petición expresa de la autoridad laboral.

4.2. Inspección de Trabajo

Organismo competente: Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT).

Estructura:

→ **Servicio central:** A nivel funcional, se divide en tres grandes áreas: Dirección de Apoyo a las actividades de Inspección, Dirección de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Apoyo a la Gestión.

→ **Servicios focales:** Constan de 5 direcciones regionales y constituyen la extensión del Servicio Central de Inspección de Trabajo. Se encargan de promover la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo además la función de inspección bajo su jurisdicción.

Actuación: El Programa de la Inspección de Trabajo tiene en cuenta las políticas públicas tanto nacionales como europeas, mediante las cuales se identifican las prioridades de actuación. Existen dos tipos de intervenciones:

- **Medidas activas:** Siguiendo la planificación estratégica establecida, según la campaña anual de la Inspección de Trabajo.
- **Medidas reactivas:** Intervenciones motivadas por solicitud de los trabajadores o sus representantes, empresarios u otros colectivos.

Régimen de visitas:

- Tanto activas (mayoritariamente) como reactivas.
- El inspector puede visitar cualquier lugar de trabajo, en cualquier momento y sin previo aviso.

→ Puede ir acompañado de expertos acreditados que den apoyo a su labor.

→ Al finalizar la visita, el inspector informará a empresario y representación sindical de los resultados de la misma.

Papel del inspector: Al igual que ocurre en nuestro país, los inspectores de trabajo ejercen la función asesora y formativa, así como la sancionadora. En este sentido, llevan a cabo algunas actividades como:

→ Sensibilización, información y asesoramiento en relación con las condiciones de trabajo.

→ Desarrollar, difundir y aplicar los conocimientos científicos y técnicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

→ Promover la formación especializada en las áreas de seguridad y salud en el trabajo.

Los inspectores de trabajo ostentan la potestad de **suspender de forma inmediata** los trabajos cuando exista riesgo grave o inminente para la salud, vida o integridad física de los trabajadores. También se le encomienda al inspector de trabajo la investigación de un accidente que haya causado una lesión grave o consecuencia fatal, así como las enfermedades profesionales que ocasionen los mismos resultados.

Capacidad sancionadora: La cuantía de las multas impuestas variará en función del contexto en el que se englobe el incumplimiento [gravedad de la infracción cometida, grado de culpabilidad del empresario, facturación anual de la empresa, asun-

ción de medidas recomendadas en anteriores visitas de inspección, número de empleados que puedan verse afectados por la omisión del empleador, etc]. El importe de las sanciones previstas a la figura del empresario viene regulada en los artículos 554 y 555 de la **Ley 7/2009**, que aprueba el **Código do Trabalho**:

Infracción leve			Infracción grave			Infracción muy grave		
Facturación anual	Sanción		Facturación anual	Sanción		Facturación anual	Sanción	
	Negligencia	Fraude		Negligencia	Fraude		Negligencia	Fraude
Menor de 10.000.000 €	2-5 UC	6-9 UC	Menor de 500.000 €	6-12 UC	13-26 UC	Menor de 500.000 €	20-40 UC	45-95 UC
Igual o mayor de 10.000.000 €	6-9 UC	10-15 UC	500.000 € - 2.500.000 €	7-14 UC	15-40 UC	500.000 € - 2.500.000 €	32-80 UC	85-180 UC
UC = "unidade de conta". Su valor se determina dividiendo entre 4 el salario mínimo mensual y redondeando el resultado a número entero. El importe del UC para 2014 es de 102,00 €			2.500.000 € - 5.000.000 €	10-20 UC	21-45 UC	2.500.000 € - 5.000.000 €	42-120 UC	120-280 UC
			5.000.000 € - 10.000.000 €	12-25 UC	26-50 UC	5.000.000 € - 10.000.000 €	55-140 UC	145-400 UC
			Igual o mayor de 10.000.000 €	15-40 UC	55-95 UC	Igual o mayor de 10.000.000 €	90-130 UC	300-600 UC

El 3 de Abril de 2003, se firma el acuerdo de intercambio de información y cooperación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Inspección General de Trabajo de Portugal. Para ello se estableció un marco de colaboración permanente, siendo objeto de revisión anual la Seguridad y Salud en el trabajo, los accidentes profesionales y las responsabilidades y sanciones previstas en caso de incumplimiento de una de las partes.

5. Gestión PRL: los instrumentos [Evaluación, Plan...]

5.1. Evaluación de riesgos.

La Ley 102/2009, de 10 de septiembre, aborda la evaluación de los riesgos como punto de partida de la planificación de la actividad preventiva.

Evaluación de riesgos	
Contenido	
1. Identificación de riesgos y de personas	→ Nivel, naturaleza y duración de la exposición.
	→ Valores límite de exposición y/o valores que dan lugar a una acción.
	→ Efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores expuestos.
	→ Efectos indirectos sobre la seguridad de los trabajadores a raíz de las vibraciones mecánicas, del local de trabajo y otros equipos.
	→ Información del fabricante de los equipos de trabajo utilizados en el proceso.
	→ Condiciones de trabajo específicas: trabajo a temperaturas extremas, restricciones de aptitud a partir de los resultados médicos del trabajador, etc.
	→ Referencia de trabajadores expuestos y personal especialmente sensible.
	→ En general, todos aquellos riesgos presentes en el lugar y puestos de trabajo referentes a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología del trabajo.
	→ En especial, aquellos riesgos que puedan afectar a la composición genética y capacidad reproductiva del individuo, incluyendo los debidos a la exposición a sustancias químicas, agentes físicos, agentes biológicos y radiaciones ionizantes.

Evaluación de riesgos	
Contenido	
2. Evaluación de los riesgos, a partir de:	→ Probabilidad de que el peligro ocasiona un daño a la salud del trabajador.
	→ Severidad del daño que éste puede ocasionar en el empleado.
	→ Tiempo e intervalos de exposición de los trabajadores.
	→ Número de operarios afectados .
3. Recomendación de medidas preventivas a adoptar	→ Eliminación del riesgo.
	→ Reducción del riesgo.
	→ Sustitución del riesgo por otro de menor magnitud.
	→ En función de los medios económicos y humanos disponibles.
	→ Protección colectiva frente a la individual.
4. Seguimiento y control	→ Comprobar que se han aplicado las medidas preventivas propuestas.
	→ Verificar la efectividad de las mismas.
	→ Detección de nuevos riesgos.
5. Revisión de la evaluación	→ Cuando se produzcan modificaciones en el puesto de trabajo que puedan haber motivado la aparición o acentuación de un riesgo profesional.
	→ Al producirse un accidente laboral.
	→ Por requerimiento de la autoridad laboral.
	→ De forma periódica.

La norma menciona, además, las especificidades requeridas para evaluar aquellos riesgos que puedan acarrear un “riesgo a la composición genética y capacidad reproductiva” del individuo:

→ Comprobar un presumible efecto sinérgico entre agentes o sustancias cuando ambas afecten a un mismo puesto de trabajo.

→ Atender al desarrollo de conocimiento como resultado de la actividad científica para aquellas sustancias o agentes que intervengan en el proceso productivo.

→ Los puestos de trabajo afectados deberán ser evaluados como máximo con una **periodicidad de 3 meses**, atendiendo además a las razones incluidas en el cuadro anterior.

→ La contravención de uno de estos requisitos está estipulada como sanción “**muy grave**” .

Las condiciones de la evaluación de los puestos y lugares de trabajo no contemplados anteriormente vendrán determinadas por:

→ Decretos y ordenanzas elaborados para riesgos específicos: ruido, vibraciones, etc.

→ Sistema de Gestión Corporativo con el que cuente la compañía [si dispone de él].

→ Metodología de evaluación acreditada a nivel nacional o internacional.

→ Metodología propia, siempre que ésta acredite la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores respetando la normativa.

5.2. Vigilancia de la Salud de los trabajadores

El empresario tiene la obligación de promover la vigilancia de la salud de sus trabajadores. Para ello, pondrá a disposición los medios necesarios para una correcta evaluación de la aptitud física y psíquica de sus empleados en relación al trabajo encomendado.

En el caso de Portugal, la vigilancia de la salud es obligatoria para todos los empleados, independientemente de la actividad que realicen. Esto supone una significativa diferencia respecto a la normativa de nuestro país, en la que el sometimiento a los reconocimientos de salud es, exceptuando algunas actividades, de carácter voluntario.

Regulados por el art. 108 de la Ley 102/2009 del 10 de septiembre, los exámenes de salud se tipifican del siguiente modo:

→ Exámenes de admisión, antes del inicio de la prestación de trabajo o, si la urgencia de incorporación lo justifica, en los 15 días siguientes al inicio de la relación contractual.

→ Exámenes periódicos, cada dos años o cada año, para el caso de trabajadores menores o trabajadores con más de 50 años.

→ Exámenes ocasionales, cuando se produzcan alteraciones importantes en los componentes materiales de trabajo que puedan producir efectos nocivos en la salud del trabajador, así como en el caso del regreso del trabajador de una ausencia superior a 30 días por motivo de enfermedad o accidente.

5.3. Registro documental

La ley 102/2009, en su artículo 46, establece aquella información relativa a la prevención que debe ser registrada, como parte del conjunto de responsabilidades asignadas al empresario.

Registro documental	
Contenido	Tiempo de registro
→ Criterios, procedimientos y resultados de la evaluación de riesgos, junto con medidas y recomendaciones presentadas.	40 años. En caso de cesión de la actividad de la empresa, la documentación debe ser remitida al organismo competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
→ Identificación de los trabajadores expuestos. Si es posible, adjuntar información sobre la naturaleza del agente y nivel de exposición.	
→ Resultado de los exámenes médicos de salud. Deberán identificarse: puesto de trabajo, funciones del puesto y médico responsable del reconocimiento.	Se contempla el formato electrónico.
	Privacidad
→ Registro de accidentes e incidentes.	Los datos de carácter personal deben ser tratados de forma confidencial, según la ley de protección de datos.

5.4. Información y formación en PRL

Al igual que en nuestro país, el empleador debe proporcionar a sus empleados una información y formación adecuada y suficiente en materia de seguridad y salud en el trabajo. El fundamento jurídico de tal requerimiento lo encontramos en los artículos 19 y 20 de la Ley 102/2009, de 10 de septiembre.

Respecto al deber de información, la legislación portuguesa no dista sustancialmente de la española. La información de los riesgos profesionales de cada puesto debe estar siempre accesible al conjunto de la plantilla. Asimismo, deberá informarse de forma activa en materia de prevención de riesgos laborales a las nuevas altas en la organización, tras un cambio de puesto de trabajo o asignación de nuevas tareas en un mismo puesto, introducción de nuevas tecnologías o nuevos equipos de trabajo y en supuestos de subcontratación (ver apartado de coordinación de actividades).

En cuanto a la formación, el empresario debe poner a disposición de su plantilla una formación apropiada y suficiente, teniendo en cuenta tanto las condiciones del puesto de trabajo como la presencia de actividades de riesgo elevado en el mismo. Aún así, la normativa portuguesa no hace referencia explícita a la periodicidad de la que deben dotarse las sesiones formativas en PRL. En todo caso, deberá respetarse el derecho a la protección de datos ofrecidos por el trabajador, de acuerdo con la **Ley 67/98 de Datos Personales** (equivalente a la LOPD española.)

La empresa puede solicitar el apoyo de entes u organizaciones competentes para la impartición de la formación, cuando no cuente con los medios y condiciones necesarias para la impartición de la misma.

Formación de los profesionales de seguridad y salud en el trabajo

Tal y como se ha indicado anteriormente, los profesionales de la prevención deben contar con una cualificación específica para el ejercicio de su actividad. La **“Autoridade para as Condições do Trabalho, ACT”** dispone un extenso listado de organizaciones certificadas para la impartición de cursos de formación sobre aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo:

Técnico de Seguridad en el Trabajo [Nv. 4]		Formación continua	
Región del Norte	Ver Cuadro	Región del Norte	Ver Cuadro
Región del Centro	Ver Cuadro	Región del Centro	Ver Cuadro
Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro	Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro
Región Sur	Ver Cuadro	Región Sur	Ver Cuadro

Técnico Superior de Seguridad en el Trabajo [Nv. 6]		Empresario, trabajador designado, representante del empleador	
Región del Norte	Ver Cuadro	Región del Norte	Ver Cuadro
Región del Centro	Ver Cuadro	Región del Centro	Ver Cuadro
Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro	Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro
Región Sur	Ver Cuadro	Región de Alentejo	Ver Cuadro
		Región de Algarve	Ver Cuadro

La Ley 42/2012, de 28 de agosto, regula los planes de acceso y del ejercicio de las profesiones técnicas superiores de seguridad en el Trabajo. De tal forma que Portugal tiene regulado un sistema de certificación por parte de la ACT, de los profesionales que deben solicitarlo tras comprobar que reúnen los requisitos y susceptible de ser suspendido si se dan los supuestos legalmente establecidos, relativos a formación continua o ejercicio continuado de la actividad profesional.

5.5. Consulta y participación de los trabajadores

Según el art. 18 de la Ley 102/2009, el empresario debe consultar a los trabajadores y permitir su participación en aquellas cuestiones que les afecten directamente, figurando entre ellas las medidas relativas a la prevención de riesgos laborales. Los representantes de los trabajadores, o en su defecto ellos mismos, deberán ser consultados, por escrito y al menos dos veces al año, sobre los siguientes aspectos:

Información a compartir con trabajadores para garantizar el derecho a la participación y consulta	
- Evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aquéllos que afecten a trabajadores especialmente sensibles. [TES]	- Medidas preventivas propuestas, previamente a la implementación de las mismas (excepto las de carácter urgente) y modo de aplicación de las mismas.
- Medidas aplicadas al proceso productivo que, por su impacto en la tecnología y funciones, puedan tener repercusiones en la salud o seguridad de la plantilla.	- Organización de la formación en seguridad y salud en el trabajo y programa formativo previsto.
- Designación de uno o varios representantes del empresario encargados de acompañar la actividad del servicio de prevención.	- Designación y cese de los trabajadores con funciones específicas asignadas en materia de seguridad y salud.
- Referencia de trabajadores con un rol específico en la actuación frente a situaciones de emergencia: primeros auxilios, actuación frente a incendios y evacuación.	- Modalidad del servicio de prevención adoptado, así como aquellos servicios externos para dar apoyo a la gestión de la prevención en el seno de la organización.
- Listado anual e informe de los accidentes acaecidos en la empresa (mortales y aquéllos que causen baja por más de 3 días).	- Los riesgos para la seguridad y salud, las medidas de protección y prevención adoptadas y la forma en que se aplicarán las mismas.
- Equipos de Protección Individual a emplear.	- Informes de accidentabilidad, comentados en un apartado anterior.

La legislación portuguesa permite a la representación de los trabajadores designar la figura equivalente al Delegado de Prevención en España, conocido con el nombre de “Representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho”. El artículo 21 de la Ley 102/2009 desarrolla la siguiente composición máxima:

Volumen de plantilla	Número de representantes
Menos de 61 empleados	1 representante
61-150 empleados	2 representantes
151-300 empleados	3 representantes
301-500 empleados	4 representantes
501-1000 empleados	5 representantes
1001-1500 empleados	6 representantes
Más de 1500 empleados	7 representantes

El mismo texto normativo contempla la posibilidad de constituir una “Comissão de Segurança no Trabalho”, a iniciativa de los delegados de prevención. Esta figura supone el equivalente al Comité de Seguridad y Salud con el que contamos en nuestro país y se caracteriza, de igual modo, de una composición paritaria en cuanto a la representación de empresario y trabajadores.

5.6. Coordinación de actividades

Al igual que ocurre en España, la concurrencia de dos o más empresas en un mismo lugar o centro de trabajo motiva la necesidad de que éstas lleven a cabo una Coordinación de Actividades Empresariales. La coordinación se basa en informar de los riesgos presentes de la propia actividad a las otras empresas, tener en cuenta la información que ellas faciliten y coordinarse adecuadamente de forma que sea posible identificar qué riesgos se derivan de la concurrencia. El artículo 16 de la Ley 102 / 2009 impone una serie de obligaciones a cada empresa actora de la concurrencia empresarial en un mismo lugar de trabajo:

- **Empresas concurrentes:** coordinarse entre ellas para garantizar la seguridad y salud en el centro de trabajo. Esta responsabilidad se concreta en:
 - Empresas de contratación temporal, en caso de trabajadores temporales.
 - Empresa cesionaria, en caso de trabajadores cedidos.
 - Empresas en cuyas instalaciones operen trabajadores externos al abrigo de un contrato de prestación de servicios.
 - En el resto de casos, la empresa que subcontrata la totalidad o parte del servicio adquiere también la responsabilidad de coordinarse con el resto de empresas concurrentes.
- La empresa “utilizadora o adjudicadora” (equivalente al empresario titular) debe asegurar la seguridad y salud de todos los trabajadores que operan en las instalaciones y equipos puestos a disposición.

La omisión o deficiencia detectada en la gestión de la coordinación de actividades de alguna de las empresas citadas es catalogada por la legislación portuguesa como una infracción muy grave.

5.7. Situaciones de emergencia

Tal y como ocurre en nuestro país, el empresario luso es responsable de establecer en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, las medidas que deben ser adoptadas, así como la identificación de los trabajadores asignados para la aplicación de tales medidas. Además, deberá contactar con los servicios de emergencia externos (policía, bomberos, equipos sanitarios...) cuando la situación así lo requiera.

Esta obligación viene integrada en el conjunto de responsabilidades asignadas a la figura del empresario incluidas en el artículo 15 de la Ley 102/2009. Asimismo, el artículo 20 de la citada norma requiere al empleador que proporcione a los equipos de emergencia de su empresa (primera intervención, primeros auxilios, equipo de evacuación) la formación adecuada para el desempeño de su rol específico.

Por otro lado, el empresario tiene la obligación de elaborar y aplicar un **Plan de Emergencia Interior** en el cual se incorporen las medidas de protección ante situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente. El contexto y operatividad del citado documento viene regulado por el **Decreto Ley 220/2008 sobre seguridad contra incendios en edificios (SCIE)**. En él, se indica la obligación de elaborar un Plan de Emergencia Interior para aquellos establecimientos catalogados como de **riesgo 3 y riesgo 4**. Tal categorización de riesgo depende del tipo de establecimiento o local y viene incorporada en los cuadros del Anexo III del mencionado decreto.

6. Colectivos específicos: fundamento jurídico

Colectivos específicos	
Trabajadoras embarazadas, en etapa post-parto y lactantes	Trabajos prohibidos / condicionados Ley 102/2009, Sección III, artículos 50 - 60
	Condiciones de trabajo / derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 33 - 65
Trabajadores menores	Trabajos prohibidos / condicionados Ley 102/2009, Sección III, artículos 61 - 72
	Condiciones de trabajo y derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 66-83
Trabajadores de ETT	Generalidades y derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 185 - 192
Trabajadores con capacidad reducida	Generalidades Ley 7/2009, artículo 84
	Regulación específica Decreto - Ley 290 / 2009
Trabajadores con deficiencia o dolencia crónica	Generalidades y derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 33 - 65
Teletrabajo	Generalidades y derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 165 -171

7. Comparativa bilateral del estudio: explicación problemáticas existentes, posibles problemas con la simplificación.

En este estudio comparativo bilateral entre Portugal y España no existe una problemática significativa en la comparación de prevención de riesgos laborales de ambos países.

Ambos están afectados por una serie de directivas de SST comunes de la Unión Europea. Podríamos puntualizar que en algunos casos en concreto no se ha realizado la transposición del texto de la directiva europea en España, mientras que en Portugal sí se ha realizado.

Ambos países tienen mayores exigencias respecto a otros países de la Unión Europea, en lo relativo a la prevención de riesgos laborales. Además, dada la proximidad geográfica y las buenas relaciones diplomáticas, ambos países establecen en ocasiones programas de colaboración en materia de prevención de riesgos laborales. Buen ejemplo de ello es el acuerdo de intercambio de información y cooperación entre la inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Inspección General de Trabajo de Portugal, donde destaca su actuación en los campos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como también en el seguimiento de la accidentabilidad.

8. Ficha - Cuadro resumen PRL Portugal vs España

8.1. Información/Organismos

Concepto	Analogías	Diferencias
Definición	Conceptos similares para sistemas de seguridad, higiene, salud en el trabajo, concepto de riesgo y gestión de la prevención.	
Legislación general Marco europeo	La mayoría de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de ambos países.	No existe plena armonización en cuanto a la normativa de protección contra incendios y cableado eléctrico.
Exigencia normativa	España y Portugal son los dos países de la Unión Europea con una mayor exigencia normativa en PRL y, por lo tanto, con una inversión necesaria mayor para cumplir con los mínimos legalmente establecidos.	
Responsabilidades	Ambos países presentan una gran similitud en cuanto a responsabilidades del empresario y del trabajador, fruto de la transposición a la legislación nacional de la Directiva Marco.	
Organismos	Organismos semejantes dedicados al análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. - Autoridade para as Condições do Trabalho [Portugal]. - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [España].	Los organismos portugueses son de carácter centralizado y desempeñan su actividad a lo largo del país. En España, por su modelo de estado, no todos operan a nivel nacional, lo cual crea problemas de coordinación y una falta de armonización jurídica de la que Portugal, en este sentido, carece.

8.2. Documentos

Concepto	Analogías	Diferencias
Registro Documental en PRL	Ambos países mantienen muchas materias comunes objeto de ser documentadas: reconocimientos médicos, evaluación de riesgos, registro de accidentes, TES, etc.	El tiempo de registro en Portugal es sustancialmente mayor, siendo por un periodo de 40 años. [frente a los 5 máximo exigibles en España].
Registro de accidentes	Ambos países comparten la obligación del empresario de comunicar y mantener registrados los accidentes acaecidos en el seno de su organización.	En Portugal es obligatorio el registro tanto de accidentes como de incidentes ocurridos en la empresa. En España, deben registrarse los accidentes de trabajo que dan lugar a una ausencia superior a 1 día de trabajo.
Reconocimientos médicos	Los resultados de los reconocimientos son de carácter confidencial en ambos países.	A diferencia de España, los trabajadores portugueses deben someterse de forma obligatoria a la realización del reconocimiento médico.

8.3. Gestión práctica

Concepto	Analogías	Diferencias
Organización Preventiva. Modalidades	La modalidad de servicio de prevención propio en España es similar al servicio interno en Portugal, salvo por ciertas condiciones. Tanto Portugal como España contemplan en su legislación las mismas 5 figuras con las que puede llevarse a cabo de la gestión de la prevención en las empresas: → Asunción por parte del empresario. → Trabajador designado. → Servicio de Prevención Ajeno. → Servicio de Prevención Propio. → Servicio de Prevención Mancomunado.	Obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio: En Portugal: → Las empresas [conjunto de centros de trabajo que estén distanciadas en menos de 50 km de la central] que dispongan al menos de 400 trabajadores. → Empresas [conjunto de centros de trabajo] que desarrollen actividades de riesgo elevado y expongan a al menos a 30 trabajadores. En España: → Empresa con más de 500 trabajadores. → Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. → Si lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Concepto	Analogías	Diferencias
Accidente trabajo/ enfermedad profesional	<p>Accidente trabajo</p> <p>Debe haberse producido en el puesto y en horas de trabajo, además, debe haber ocasionado lesiones físicas, trastornos funcionales o enfermedad con resultado de muerte o bien una reducción de la capacidad de trabajar o para obtener ingresos, todo ellos con carácter temporal o permanente y tanto de manera total como parcial.</p> <p>De la misma manera, pueden considerarse accidente de trabajo ocurridos en el trayecto de ida y vuelta del trabajo.</p> <p>Enfermedad profesional</p> <p>En el régimen general de la seguridad social sí cubre el riesgo de enfermedades profesionales. Las enfermedades profesionales pueden producirse como consecuencia de la exposición a un riesgo relacionado con el carácter de la actividad o del lugar de trabajo ordinario. Además debe manifestarse dentro del período fijado en la lista oficial de enfermedades profesionales.</p> <p>En cada caso puede alegarse y demostrarse que una enfermedad está relacionada con el trabajo, aunque no figure en la lista [sistema mixto para definir las enfermedades profesionales].</p>	<p>A diferencia de España, no computan en Portugal como accidente de trabajo las patologías no traumáticas, así como las lesiones por episodios de violencia provocadas por terceros.</p>

Concepto	Analogías	Diferencias
Vigilancia de la salud	<p>En ambos países existe la misma clasificación relativa a los exámenes de salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Reconocimiento médico inicial. → Reconocimiento médico periódico. → Reconocimiento médico ocasional. 	<p>En Portugal, la vigilancia de la salud será obligatoria para todos los empleados, independientemente de la actividad, mientras que en España solamente pueden realizarse cuando el trabajador preste su consentimiento, por lo que es voluntaria, salvo casos excepcionales.</p>
Formación en PRL	<p>Sobre los riesgos presentes en el puesto de trabajo y las medidas preventivas adoptadas.</p>	<p>Las empresas portuguesas deben formar, además, sobre los riesgos derivados de la actividad de la empresa.</p>
Equipos de Protección Individual	<p>El uso de EPIs en ambos países viene regulado a raíz de la transposición de la Directiva 89/656/CE, por lo que existen muchas analogías:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Herramienta de tercera línea ante el riesgo de accidente. → Adaptación a la persona. → Mención explícita en el conjunto de responsabilidades del empresario. → Concebido como complemento a la protección colectiva. → Marcado CE e información técnica del fabricante. → Misma categorización: I, II y III. 	

Concepto	Analogías	Diferencias
Coordinación Actividades Empresariales	<p>El empresario debe asegurar la seguridad y salud de todos los trabajadores.</p> <p>Las empresas contratadas deben asegurar que su actividad no genera riesgos para el resto de trabajadores.</p>	

8.4. Control

Concepto	Analogías	Diferencias
Auditorías	<p>La realización de auditorías en Portugal es similar al sistema en España.</p> <p>Con carácter voluntario se puede implantar OHSAS 18001:2007.</p>	
Inspecciones	<p>Existe acuerdo de intercambio de información y cooperación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Inspección General de Trabajo de Portugal.</p>	
Memoria anual de la actividad preventiva	<p>Las empresas de ambos países deben presentar a final de año una memoria anual de la actividad realizada.</p>	

ESP

ESPAÑA

ALE

ALEMANIA



1. Estructura PRL en el país. Breve reseña normativa aplicable. Así como existencia de otros instrumentos de referencia

1.1. Marco legal

El marco jurídico de Alemania en materia de prevención de riesgos laborales, al igual que el español, obtiene su fuente esencial de la Directiva Marco 89/391/CEE.

Además de las disposiciones integradas en el mencionado código normativo y siguiendo con esta línea de paralelismo con el sistema normativo español, existen toda una serie de leyes, reglamentos y ordenanzas que complementan su contenido y contribuyen a conformar el marco jurídico en SST de la República Federal de Alemania. Se enumeran a continuación las fuentes normativas más destacables:

→ **Ley de seguridad y Salud [Arbeitsschutzgesetz], 1996:** Constituye el principal texto normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, emanando éste de la Directiva Marco 89/391/CEE, sobre salud y seguridad en el trabajo. Dicha norma describe los derechos y obligaciones del empresario y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

→ **Reglamento sobre los lugares de trabajo [Arbeitsstättenverordnung], 2004:** Dispone los requisitos mínimos con los que deben contar los locales de trabajo con tal de garantizar en ellos la seguridad y salud de los empleados que en él operan.

→ **Ley sobre los médicos de empresa, técnicos de seguridad y otros profesionales de seguridad en el trabajo [Arbeitssicherheitsgesetz], 1973:** Dispone las pautas para la organización de los servicios de prevención y la integración de profesionales de la seguridad y salud, además de contener disposiciones sobre el ejercicio de sus funciones.

→ Reglamento de Seguridad y Salud en la prestación de equipos y su uso en el trabajo, la seguridad durante el funcionamiento de instalaciones que requieren de supervisión y la organización de la seguridad en el trabajo (BetrSichV), 2002.

→ Reglamento de Seguridad y Salud relativo al trabajo con pantallas de visualización de datos (BildscharbV), 1996.

→ Ordenanza sobre Sustancias Peligrosas (Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen), 2010.

→ Reglamento para proteger a los trabajadores riesgos relacionados con el ruido y las vibraciones (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung), 2007.

→ Reglamento de Seguridad y Salud sobre la manipulación manual de cargas (Lastenhandhabungsverordnung), 1996.

→ Ordenanza sobre la seguridad y salud en el uso de equipos de protección personal en el lugar de trabajo (PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV), 1996.

Pueden consultarse los textos normativos referenciados y otros relativos a la seguridad y salud en el trabajo clicando sobre el siguiente enlace: https://osha.europa.eu/fop/germany/de/legislation/staatliches_recht

1.2. Organismos reconocidos en Alemania:

Los organismos que conforman la estructura troncal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país alemán son los que se referencian a continuación:

→ MINISTERIO FEDERAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, **BMAS**)

📄 Articulación del gobierno federal alemán encargada de desarrollar políticas orientadas a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, promoción de la inclusión social y mantenimiento de un sólido y estable sistema de Seguridad Social www.bmas.de

→ FEDERAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN (**BAUA**))

📄 Organismo público alemán que depende directamente del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Constituye la entidad de referencia en el país en lo que respecta a la divulgación en materia de seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo además asesoramiento técnico a todos los actores del diálogo social. www.baua.de

→ SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DE ALEMANIA (DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG, **DGUV**)

📄 Asociación que agrupa a las instituciones de seguro contra accidentes del país, abarcando tanto el sector público como el privado. El seguro de accidentes es una de las cuatro ramas en las que se divide la aportación al sistema de la Seguridad Social. www.dguv.de

→ INSTITUTO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSTITUT FÜR ARBEITSSCHUTZ, **IFA**)

📄 Instituto dependiente del Seguro Social de Accidentes de Alemania dedicado a la investigación y desarrollo en materia de seguridad y salud ocupacionales. Las prin-

Las principales ramas sobre las que se focaliza su estudio son la prevención de accidentes, agentes físicos, químicos y biológicos, seguridad aplicada al producto y otras disciplinas como la gestión de la prevención o metodologías para la evaluación de riesgos.

www.bgia.de

→ INSTITUTO PARA LA PREVENCIÓN Y LA MEDICINA OCUPACIONAL [INSTITUT FÜR PRÄVENTION UND ARBEITSMEDIZIN, **IPA**]

📄 Organismo dependiente del Seguro Social de Accidentes de Alemania que tiene por objetivo la reducción de los riesgos para la salud devengados del trabajo con sustancias peligrosas. Su acción se encamina al desarrollo de medidas preventivas, así como a la mejora continua para el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades profesionales.

www.bgfa.de

→ INSTITUTO DE TRABAJO Y SALUD [INSTITUT ARBEIT UND GESUNDHEIT, **IAG**]

📄 Instituto que también depende directamente del DGUV. Se encarga de la promoción de la seguridad y salud a través, principalmente, de la formación. Ofrece un servicio de formación y consultoría orientada a técnicos en OHS, empresarios, asegurados individuales, gestores de RR.HH, formadores y, en definitiva, a cualquier grupo de interés relacionado con la prevención de riesgos laborales.

www.dguv.de/bgag

Puede consultar un listado más amplio de organismos de investigación y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales accediendo al siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/fop/germany/de/research/forschungseinrichtungen>

2. Forma de adaptación del marco europeo. Diferencias iniciales

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	ALE LEGISLACIÓN ALEMANA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 89/391/CEE 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]	Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien [Arbeitsschutzgesetz]	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln bei der Arbeit	Real Decreto 1215/1997
DIRECTIVA 89/654/CEE, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo	Arbeitsstättenverordnung	Real Decreto 486/1997
Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos [PVD]	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten [Bildschirmarbeitsverordnung]	Real decreto 488/1997

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	ALE LEGISLACIÓN ALEMANA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
DIRECTIVA 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten [Lastenhandhabungsverordnung]	Real Decreto 487/1997
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual [tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE]	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit	Real Decreto 773/1997
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	Verordnung zur Umsetzung von EG-Richtlinien über den Schutz der Beschäftigten gegen Gefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit [Biostoffverordnung]	Real Decreto 664/1997
Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo	Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen [Gefahrstoffverordnung]	Real Decreto 655/1997 [modificado por el RD 349/2003]
Directiva 98/24/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo	Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen [Chemikaliengesetz]; Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen [Gefahrstoffverordnung]	Real Decreto 374/2001
Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo	Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen [Gefahrstoffverordnung];	No transpuesta

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	ALE LEGISLACIÓN ALEMANA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 2003/10/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Ruido]	Unfallverhütungsvorschrift "Arbeitsmedizinische Vorsorge" [VBG 100] „accident prevention regulation“	Real Decreto 286/2006
Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcciones temporales o móviles	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen [Baustellenverordnung]	Real Decreto 1627/1997

3. Modalidades Organización Preventiva

A continuación se exponen los Sistemas de gestión para PRL establecidos en España y Alemania.

Las modalidades organizativas de la PRL utilizadas en España se recogen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	ESP CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Prevención Propio [SPP]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa con más de 500 trabajadores. - Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. - Así lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Servicio de Prevención Mancomunado [SPM]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas que concurren en un centro de trabajo, edificio o establecimiento comercial, siempre y cuando se cumplan los principios de eficacia del servicio. - Compañías de un mismo sector, grupo empresarial o organizaciones que, simplemente, comparten una área geográfica delimitada. - Las organizaciones obligadas a disponer de un SPP pueden establecer un servicio mancomunado solo en el caso de pertenecer a un grupo empresarial. - La actividad de un SPM debe contar, como mínimo, con tres especialidades preventivas.
Servicio de Prevención Ajeno [SPA]	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
Designación de uno o varios trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva	<ul style="list-style-type: none"> - Que se trate de una empresa de hasta 25 trabajadores. - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. - Que se desarrolle de manera habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. - Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se va a desarrollar. - La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante otra modalidad de organización preventiva.

En Alemania, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo obliga al empresario a organizar la gestión de la prevención en el seno de su organización. Para ello, deberá recurrir a los servicios de médicos del trabajo e ingenieros de seguridad y salud mediante contratación directa o bien mediante externalización del servicio.

La organización de la prevención en Alemania viene regulada principalmente en la **Ley sobre médicos de empresa, ingenieros de seguridad y otros profesionales de seguridad en el trabajo [Arbeitssicherheitsgesetz], 1973**. A diferencia de lo que ocurre en nuestro país, el ordenamiento jurídico alemán en materia de seguridad y salud no se centra en la confección de un sistema estructurado en cuanto a los servicios de prevención en las organizaciones. Por el contrario, basa sus disposiciones normativas en la fijación de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores como objetivo a cumplir, dando un amplio margen al empresario para organizar la gestión de la prevención en el seno de su empresa.

Cabe destacar el papel de las entidades aseguradoras de accidentes y enfermedades profesionales. Estas organizaciones sin ánimo de lucro representan una de las cinco ramas del sistema de Seguridad Social (el seguro obligatorio de accidentes y enfermedades profesionales) y tienen como principal objetivo la prevención de accidentes y enfermedades de las empresas establecidas en el país.

El seguro obligatorio de accidentes es el que, en el momento de la contratación y después de analizar el tamaño de la empresa, el tipo de actividad que desarrolla y los riesgos profesionales derivados, determina el tiempo de asignación que deberán tener los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo. A partir de esta premisa, el empleador goza de un amplio margen sobre el cual organizar la prevención, pudiendo adoptar una de las siguientes modalidades.

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ALEMANIA	<p style="text-align: center;">ALE CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES</p>
<p>Servicio Interno</p>	<p>En estos casos, el empresario contrata de manera directa los servicios de los ingenieros de seguridad y médicos del trabajo. La contratación directa de profesionales no exime al empresario de sus responsabilidades legalmente asignadas, por lo que deberá asegurarse de que éstos cumplen con sus tareas para la seguridad y salud en el trabajo. Para ello, deberán proporcionarles los medios materiales necesarios (locales, instalaciones, equipos y recursos) para el desempeño de sus funciones. Por otro lado, deberá poner a disposición de estos profesionales la información y registros necesarios para el desarrollo de su labor (resultado de las evaluaciones de riesgos, índices de siniestralidad, registros de formación, reconocimientos médicos, etc.)</p> <p>Tal y como se ha indicado anteriormente, el tiempo de dedicación de estos profesionales dependerá de lo estipulado por la entidad del seguro obligatorio. En este sentido, el empresario decidirá si emplear al ingeniero o médico a jornada parcial o a tiempo completo, siempre ateniéndose a los requisitos legales de Alemania en cuanto a la contratación de trabajadores.</p>
<p>Servicio de Salud Interempresas</p>	<p>En este caso, varios empresarios del mismo sector o con delegaciones geográficamente cercanas establecen un servicio de prevención conjunto que prestará servicio a las empresas incluidas en el acuerdo. La legislación alemana solamente permite la adopción de esta modalidad a empresas pequeñas.</p>
<p>Servicio externo</p>	<p>La mayoría de los servicios de seguridad y salud en el país alemán son de tipo externo. En este sentido, el empresario contrata los servicios de una consultoría externa o bien los servicios de uno o varios médicos/ingenieros actuando como freelance. Tanto profesionales independientes como consultorías externas deberán contar con la acreditación necesaria para el desempeño de las funciones a ellos atribuidas.</p>
<p>Asunción por parte del empresario</p>	<p>Esta modalidad de la gestión preventiva solo puede ser adoptada por pequeñas empresas cuya actividad no esté catalogada como de riesgo especial. Como es natural, para ello el empresario deberá ser previamente formado para la asunción personal de la gestión de la prevención. En este sentido, muchas de las entidades aseguradoras establecidas en Alemania ofrecen ellas mismas estos cursos de capacitación.</p>
<p>Trabajador designado (Sifa)</p>	<p>Se trata de un representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre sus funciones principales destacan la supervisión de las condiciones de trabajo en el seno de la organización y el ejercer como interlocutor de los empleados en cuanto a la participación y consulta en materia de seguridad y salud. Ejerce también como asesor del empresario en materia de SST.</p>

4. Control (y fiscalización) de la gestión

4.1. Auditorías

La legislación de Alemania en materia de seguridad y salud no reconoce la obligación legal atribuida a las empresas de establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. De esta falta regulatoria se desprende directamente otra: en Alemania no es obligatorio llevar a cabo auditorías sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales por parte de las organizaciones del país.

Dicho esto, el contexto de creciente competitividad económica ha impulsado que en los últimos años cada vez más organizaciones hayan decidido adoptar estándares de calidad y seguridad ocupacional en busca de una ventaja competitiva respecto al resto de compañías. En este sentido, las normas de calidad más consolidadas son la ISO 9.001 e ISO 14.001. En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, la Norma OSHAS 18.001 representa la certificación que mayoritariamente ha sido adoptada por las empresas del país.

4.2. Inspección de Trabajo

Organismo competente: A nivel federal, no existe un organismo de inspección específico. Alemania es una República Federal y, como tal, el cumplimiento y ejecución de las leyes federales [incluyendo las comprendidas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo] corresponden a cada una de las divisiones territoriales que conforman el país, conocidas como “Länders”.

Estructura: Cada una de ellas dispone de su propio organismo de inspección, la organización del cual puede variar de un territorio a otro. Mientras en unas regiones la inspección de trabajo emana de la propia administración de la “Länder”, en

otras son creadas por agencias independientes (bajo supervisión, eso sí, de la administración regional).

Funciones: Si bien cada una de las regiones que componen el país organiza su propia inspección del trabajo, las funciones de cada una de ellas no presentan significativas divergencias. La razón es que cada uno de estos organismos de inspección tiene como misión garantizar el cumplimiento de la legislación federal laboral tanto en empresas públicas como privadas. Ello también incluye el control en materia de SST en las empresas y la investigación de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. En algunos territorios de Alemania, los inspectores de trabajo pueden contar entre sus competencias con la verificación de los requisitos legales en materia de medio ambiente. Cabe destacar, sin embargo, que los inspectores no verifican el cumplimiento de las disposiciones legales en cuanto a la seguridad del empleo, concretamente en lo que al pago de salarios y despido se refiere.

Otros organismos: Entidades aseguradoras de accidentes. Estas aseguradoras cuentan con unos servicios de inspección propios por los cuales también verifican las condiciones de trabajo a efectos de garantizar la protección de los trabajadores. Estos organismos son autogobernados y financiera y administrativamente independientes. Según el Código Social (libro VII), estas entidades son responsables de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Esta responsabilidad incluye también el derecho a promulgar reglamentos de prevención y protección con la que los empleadores deben cumplir. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales en el ámbito federal supervisa los organismos de seguros de accidentes y sus organizaciones coordinadoras.

Tipos de visita:

Tipo de visitas de inspección	
Visita ordinaria	Siguen el programa diseñado por el propio organismo de inspección. La programación de las visitas se establece en función del tamaño de las instalaciones, volumen de trabajadores y tipo de actividad de la empresa. Las grandes empresas suelen recibir una visita de inspección al año, mientras que en empresas más pequeñas los intervalos son más largos.
Visita reactiva	Visita que da respuesta a la denuncia de un interesado, normalmente formulada por uno o varios trabajadores o bien su representación.
Visita de investigación	Cuando se da un accidente laboral o una enfermedad profesional sobrevenida que causan una lesión grave o mortal, el empresario tiene la obligación de notificar el suceso al organismo de inspección correspondiente. La inspección acudirá al centro de trabajo a efectos de investigar el suceso, de forma conjunta para estos casos con un miembro del equipo supervisor de la entidad aseguradora de AT y EP.
Visita de verificación	Visita orientada a examinar aspectos específicos de la seguridad y salud en zonas de alto riesgo, por ejemplo, en obras de construcción.

Sanciones previstas en materia de seguridad y salud

Durante las visitas de inspección, los inspectores pueden transmitir consejos, órdenes verbales o por escrito.

En caso de incumplimiento con ciertas leyes relativas a la SST, los inspectores de trabajo pueden emitir avisos de mejora, imponiendo un plazo razonable para la subsanación de la infracción. Por otro lado, en caso de detectar situaciones de riesgo grave e inminente, el inspector puede dar instrucciones cuyo cumplimiento

deberá llevarse a cabo de forma inmediata. En este sentido, está facultado para paralizar los trabajos.

Por otra parte, los inspectores de trabajo en Alemania están facultados para interponer sanciones administrativas al empresario en caso de detectar uno o más incumplimientos legales en materia de seguridad y salud por parte del empresario. Estas sanciones están orientadas a inducir una acción correctora al empleador. Su importe varía en función de la infracción cometida y estará comprendida entre los 5.000 y los 25.000 euros. Los supervisores de las entidades aseguradoras también tienen capacidad sancionadora, siendo el tope máximo de las sanciones impuestas de 10.000 €.

5. Gestión PRL: los instrumentos

5.1. Evaluación de riesgos.

En Alemania, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1996 atribuye al empresario el deber de evaluar los riesgos profesionales como medida necesaria para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores. Este requisito de evaluar los riesgos derivados de la actividad profesional viene también desarrollado en la Ley de Protección del Trabajo [1996].

Si bien ambos textos legales recogen tal obligación, no indican metodología alguna para su confección. No obstante, se hace referencia a las partes que deben componer toda evaluación de riesgos. El Federal Institute for Occupational Safety and Health [BAuA] describe los criterios y pautas para el desarrollo de cada uno de los pasos que componen la evaluación de riesgos:

1.
Preparación
de la evaluación

Consiste en configurar la base sobre la cual el técnico confeccionará la evaluación de riesgos. Mientras que en España la evaluación se centra en el puesto de trabajo, en Alemania se pone el foco sobre las tareas y subtareas a realizar. Dicho de otro modo, en las actividades [las cuales pueden ser exclusivas de un puesto de trabajo o compartidas por más de uno de ellos].

Para ello, el técnico de prevención deberá:

1. Dividir de forma adecuada la actividad global del establecimiento o empresa en áreas de trabajo o secciones [producción, oficinas, almacén, etc]. En este sentido, conviene que las áreas de trabajo que presumiblemente contengan riesgos de mayor magnitud se segmenten de forma más acotada con tal de concretar la gestión de tales riesgos.

2. El técnico deberá tener en cuenta la presencia de determinados colectivos de trabajadores a efectos de planificar el desarrollo de la evaluación de riesgos: empleados jóvenes, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, trabajadores externos, empleados reintegrados tras una ausencia prolongada, etc.
3. Confección de la secuencia de trabajo, la cual constará del listado de tareas —y subtareas en su caso— que conforman la actividad y la descripción del procedimiento que sigue el trabajador en cada una de ellas.
4. Para la preparación de la evaluación, el técnico puede hacerse valer de documentación diversa como instrucciones de trabajo ya creadas, mediciones y resultados, listado de sustancias peligrosas, planes de seguridad e higiene, referencia de accidentes y enfermedades ocurridas en la empresa, listado de incidencias acaecidas, etc.

2. Identificación de riesgos	<p>En este punto, se trata de constatar todas aquellas situaciones de peligro que pueden llegar a darse como consecuencia del trabajo. El profesional a cargo de la evaluación analizará el lugar de trabajo y cada una de las actividades que en él se desarrollan, para posteriormente recopilar y documentar esta información y proceder a evaluar los riesgos identificados.</p>
---	--

Tal y como la Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, establece debe prestarse especial atención a factores de riesgo tales como:

- Diseño del centro de trabajo, incluyendo vías de acceso y de movilidad interna, salas de trabajo, almacenes, instalaciones higiénicas, etc.
- Sustancias o agentes químicos, físicos y biológicos.

- Diseño, selección, uso y condiciones de los equipos de trabajo empleados en el centro, incluyendo en este apartado la maquinaria, equipos, aparatos y herramientas empleadas en el establecimiento.
- Diseño de los procedimientos de trabajo.
- Organización del trabajo: horarios, división de la carga de trabajo, descansos, asignación de responsabilidades...
- Factores de riesgos relativos al ambiente de trabajo tales como la temperatura, niveles de iluminación y ruido.
- Posibles carencias o defectos detectados en la formación y capacitación de los trabajadores.
- Selección de equipos de protección individual.

3. Evaluación de riesgos	<p>Una vez los riesgos han sido debidamente identificados, el técnico de prevención procederá a evaluar la magnitud de tales riesgos. En función de la información y bases legales disponibles, la metodología para la determinación de la magnitud del riesgo varía también.</p>
---	---

→ **Evaluación de riesgo:** Se cuenta con referencias legales, guías técnicas... para la determinación acotada del riesgo en cuestión. Buen ejemplo lo constituyen las sustancias químicas, para las cuales hay determinados una serie de valores límites que, en función de los resultados, orientan la actividad preventiva a llevar a cabo por el especialista en seguridad y salud.

→ **Estimación del riesgo:** En estos casos, y dada la naturaleza del riesgo identificado, no se puede cuantificar de forma tan exacta la magnitud del riesgo. El técnico deberá, por lo tanto llevar a cabo una estimación de la magnitud del riesgo, devengada esta de los vectores probabilidad [de que el riesgo se materialice] y gravedad [daño potencial como consecuencia del mencionado riesgo]. Cabe decir que para la determinación de

la gravedad del riesgo no sólo es preciso estudiar la capacidad lesiva del mismo sobre la salud del individuo; el número de trabajadores expuestos es también un factor a tener en cuenta a la hora de determinar la gravedad del riesgo.

4. Determinación de medidas preventivas	<p>Una vez los riesgos han sido evaluados y clasificados en función de su magnitud, debe planificarse la actividad preventiva a implementar para la eliminación o control de los mismos. La determinación de medidas debe basarse en el cumplimiento de lo que en Alemania llaman la regla TOP:</p> <ul style="list-style-type: none"> → T: medidas Técnicas. → O: medias Organizativas. → P: medias Personales [o individuales].
--	--

En este sentido, existe una relación de jerarquía entre estos tres tipos de medidas, prevaleciendo las medidas técnicas sobre el resto. Por otro lado, e independientemente del tipo de medida a implementar, deberán seguirse los principios generales de la prevención en cuanto al establecimiento de medidas preventivas:

- Eliminación del riesgo.
- Evaluar aquellos riesgos que no se pudieron evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptación del trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe un peligro menor o nulo.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Anteponer la acción colectiva a la individual en el establecimiento de medidas preventivas.
- Dar las debidas instrucciones al conjunto de los trabajadores.

5. Implementación de acciones	<p>Se trata de establecer, para las medidas preventivas estipuladas, la prioridad, plazo y responsabilidad para cada una de ellas. Para una adecuada implementación de las medidas el técnico debe poder responder a las preguntas: ¿Quién?, ¿Qué? y ¿Cuándo?.</p>
--	--

6. Control, aplicación y eficacia	<p>Pasado un tiempo desde la implementación de las medidas preventivas, resulta vital para la operatividad de todo el proceso constatar qué resultados está teniendo la actividad preventiva.</p>
--	---

La obtención de los resultados de la efectividad de tales medidas deberá realizarse desde tres enfoques:

- Implementación: ¿se ha implementado la medida según los plazos establecidos?
- Eficacia: ¿se ha cumplido con el objetivo que se había marcado para la eliminación o control del determinado riesgo?
- Garantía de mantenimiento: se trata de verificar que el objetivo cumplido se prolonga en el tiempo. Para ello, el técnico deberá considerar si deben llevarse a cabo acciones complementarias destinadas a mantener los niveles aceptables de exposición alcanzados.

El control de la eficacia de las medidas preventivas deberá siempre darse inmediatamente después de la fecha establecida en la planificación de la actividad preventiva. Por ejemplo, si el objetivo de una medida preventiva es reducir los niveles de ruido hasta niveles de exposición aceptables en un periodo de 6 meses, el control de la eficacia de tal medida empezaría a llevarse a cabo a los 6 meses.

7.
Actualización de
la evaluación

La legislación alemana de seguridad y salud en el trabajo no habla de plazos específicos en cuanto a la revisión de la evaluación de riesgos. Sí se le requiere al empresario, no obstante, ir ajustando las medidas de protección por él implementadas según las circunstancias cambiantes que se den en el seno de su organización.

De ello se desprende la obligación de revisar la evaluación de riesgos siempre que se dé una de las siguientes circunstancias:

- Identificación de uno o más riesgos laborales no contemplados previamente.
- Adquisición de nuevos equipos de trabajo.
- Introducción de nuevos agentes al proceso productivo.
- Transformación o rediseño del centro de trabajo.
- Cambio de la técnica que afecte al proceso.
- Cambios en la organización del trabajo o procedimientos de trabajo.
- Nuevas disposiciones legales en materia de seguridad y salud susceptibles de desfasar el contenido de la evaluación.
- Nueva información científica en materia de seguridad y salud que aplique a la actividad de la empresa.
- Ocurrencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente blanco [incidente].
- Conocimiento de una amenaza emergente como consecuencia de la aplicación de las medidas preventivas.
- Altos ratios de absentismo motivados por problemas de salud relacionados con el trabajo.

Cabe decir que estos supuestos no motivan una revisión de toda la evaluación de riesgos, sino únicamente en los riesgos generados del cambio acaecido en la organización.

5.2. Medicina del trabajo y Vigilancia de la salud

En Alemania, la obligación del empresario de ofrecer la vigilancia de la salud al conjunto de trabajadores a su cargo viene incluida en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1996. Más allá de este requerimiento general, los principios por los cuales se rige la vigilancia de la salud los encontramos principalmente en el Libro Séptimo del Código Social – Seguro de Accidentes [1996] y en el Reglamento sobre el cuidado de la salud ocupacional [2008].

Las actividades llevadas a cabo en cuanto a la vigilancia de la salud de los empleados vendrán dadas sobre la base del contenido de la evaluación de riesgos. Las empresas que desarrollen una actividad catalogada en la legislación como de riesgo especial, deberán llevar a cabo una vigilancia de la salud específica para el conjunto de trabajadores expuestos. Dichas actividades pueden consultarse en el siguiente enlace: http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/en/handlungshilfen/leitlinie/classification_gfb.pdf

Si bien la vigilancia de la salud se concibe como un conjunto de acciones encaminadas a determinar el estado de salud de la plantilla, la realización de reconocimientos médicos constituye la principal de estas medidas. En este sentido, el ordenamiento jurídico alemán en materia de SST recoge hasta 5 tipos de reconocimientos médicos:

- Examen médico inicial: Se realiza previamente a la contratación para verificar el estado de salud con el cual parte el trabajador al iniciar el vínculo contractual.
- Exámenes específicos para empleados que realizan actividades peligrosas [las arriba mencionadas].
- Reconocimientos médicos de acogida: tras la vuelta del trabajador tras una ausencia prolongada en el trabajo a causa de una baja laboral.

→ Exámenes médicos destinados a evaluar la capacidad del individuo para las exigencias del trabajo [trabajos peligrosos, extenuantes...con una exigencia física importante].

→ Examen final: se realiza a aquellos trabajadores expuestos a condiciones de trabajo de especial riesgo una vez finaliza el vínculo contractual.

Aquellos trabajadores que ostentan un trabajo catalogado como peligroso o de riesgo especial en general son sometidos de forma obligatoria a los reconocimientos propuestos por el médico del trabajo o el empresario, no así el resto de trabajadores.

Por otro lado, los reconocimientos médicos se conciben como una parte más de la gestión de la prevención destinada a la protección de la salud de los trabajadores y, como tal, puede implicar una revisión de la evaluación en caso de detectar un riesgo laboral no identificado previamente en dicha evaluación.

Al igual que ocurre en nuestro país, los reconocimientos médicos se realizan en tiempo de trabajo, corren a cargo del empresario y sus resultados son de carácter confidencial, pudiendo acceder a ellos únicamente los integrantes del servicio de prevención y medicina del trabajo.

Vigilancia de la salud reforzada

Para determinados supuestos, la vigilancia de la salud deberá ser más exhaustiva y ahondar más en la determinación del estado de salud del empleado.

Los criterios que determinan la necesidad de establecer una vigilancia de la salud reforzada giran en torno a dos criterios: la naturaleza del riesgo presente en el puesto de trabajo [actividades con especial riesgo, tal y como se ha visto anteriormente]

y la condición personal del trabajador [trabajadores menores de 18 años, trabajadoras en fase de maternidad y empleados discapacitados].

5.3. Registro documental

El artículo 6 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece aquellos requisitos generales en cuanto a la documentación relativa a la seguridad y salud que el empresario debe conservar y poner a disposición de los organismos de control.

→ **Evaluación de riesgos:** el empresario está obligado a registrar todas las partes que conforman la evaluación de riesgos: identificación, evaluación, determinación de medidas preventivas, registro del control de la eficacia de las mismas...etc. En este sentido, el referenciado texto normativo da la posibilidad al empresario de presentar una síntesis, sin necesidad del documento completo, para aquellas situaciones de riesgo similares.

→ **Accidentes de trabajo:** el empresario debe registrar y poner a disposición de los organismos de control [inspección y entidades aseguradoras] los accidentes de trabajo acaecidos en la empresa. No todos; únicamente aquellos con consecuencias graves, fatales o que causen una ausencia del trabajador superior a 3 días.

→ **Reconocimientos médicos:** Deben documentarse los reconocimientos médicos ofrecidos y efectivamente realizados. La obligación de registro, como norma general, se mantiene a lo largo del vínculo contractual del trabajador en cuestión. No obstante, cuando el empleado realiza trabajos peligrosos, suele ser común que la entidad aseguradora incorpore como cláusula en la concertación de servicios el registro de los reconocimientos más allá del vínculo contractual.

Existen reglamentos y ordenanzas complementarias que pueden aplicar a la documentación requerida a la organización, dependiendo del tipo de actividad y de la categoría de los riesgos de ella derivados.

5.4. Información y formación en PRL

El empresario establecido en Alemania tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores una adecuada y suficiente información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tal requerimiento legal viene recogido en el artículo 12 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1996.

En cuanto al deber de información, el empresario deberá informar al conjunto de la plantilla a su cargo sobre:

- Los riesgos asociados a la actividad que realizan: riesgos profesionales derivados de la realización de cada actividad y tareas subyacentes, medidas de protección adoptadas, procedimientos de trabajo seguro, buenas prácticas, etc.
- Los procedimientos y actuaciones previstas ante situaciones de emergencia: personal con un rol específico en materia de emergencias, medios de lucha contra incendios, planos de las instalaciones, salidas y procedimientos de evacuación, etc.

En cuanto al deber de formación, los trabajadores deberán recibir sesiones formativas teórico-prácticas orientadas a garantizar su seguridad y salud en el trabajo. Dicha formación deberá incorporar entre sus contenidos:

- Contenido de las tareas a realizar dentro de su puesto de trabajo.
- Riesgos devengados por el contenido de dichas tareas.
- Riesgos presentes en las instalaciones o lugar de trabajo en el que opera.
- Medidas de protección colectivas e individuales destinadas a la eliminación y control de tales riesgos, tanto de las actividades del puesto como del lugar de trabajo.
- Procedimientos de trabajo seguro.
- Formación teórico práctica sobre el uso de equipos de protección individual.

Los supuestos por los cuales aplica el deber de informar y formar a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral son comunes: alta del trabajador, cambio sustancial en el puesto (introducción de nuevas tareas) o proceso productivo (introducción de una nueva tecnología, de nuevos procesos, equipos de trabajo...). En todo caso, aún no produciéndose ninguno de estos supuestos, el empresario deberá informar y formar a los trabajadores a su cargo de forma periódica, si bien la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo no dispone plazos concretos a tales efectos.

Formación requerida a los profesionales de la SST

Médicos de trabajo

La formación y educación académica que deben ostentar los médicos del trabajo viene regulada por la cámara Federal de Médicos del Trabajo [Bundesärztekammer; BÄK] y posterior adaptación de las normas por cada una de las 16 Länders que conforman el país alemán.

La especialización en Medicina del Trabajo requiere de una formación de 5 años:

- 2 años de formación en medicina general o medicina interna.
- 3 años de especialización en Medicina del Trabajo.
- 360 horas lectivas de capacitación teórica.

Auxiliares de medicina del trabajo

- Titulación previa en una de las profesiones de la medicina siguientes: enfermería, secretario/a médico/a y auxiliar médico técnico.
- Posterior especialización en un curso de 6 semanas de duración. El contenido de la formación está basado en las recomendaciones de la Universidad de Bonn en cuanto al apoyo a los especialistas de medicina del trabajo.

Higienistas del trabajo

Hace unos años existía una formación académica específica para higienistas del trabajo, la cual incluía materias en física, química, psicología, sociología y otras ramas de la ciencia. Hoy día, esta formación se concibe como contenido adicional para los Médicos del Trabajo.

Ingenieros/técnicos de seguridad

Titulación previa de ingeniería en calidad de grado o licenciatura. También se admite como requisito previo un título de “maestro artesano”, si el trabajador lo acompaña de varios años de experiencia profesional. A partir de este punto, la especialización como ingeniero/técnico de seguridad depende de la categoría de técnico y del tipo de industria en la que prestaría servicio. Para la industria y el comercio, por ejemplo, la formación inicial es de 6 semanas y varias semanas más de formación virtual, admitiéndose en este sentido la formación e-learning como modalidad formativa. No obstante, lo habitual es que la formación requerida para ingenieros o técnicos de seguridad conlleve varios meses de aprendizaje.

5.5. Consulta y participación de los trabajadores

La legislación alemana reconoce el derecho de los trabajadores a participar y ser consultados en aquellas decisiones de la empresa que les afecten directamente, figurando entre ellas las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Para garantizar el derecho de participación y consulta, la figura del Comité de Empresa deviene una figura clave, de la cual emanan representantes hacia el Comité de Seguridad y Salud. Dentro de las sesiones de este último organismo, se acuerdan y se deciden cuestiones relativas a la seguridad y salud de los empleados.

Por lo que respecta a los Comités de Empresa, estos podrán ser formados en el seno de las empresas que cuenten con más de 5 trabajadores. Estos cuerpos están formados estrictamente por representantes de los trabajadores y su composición deberá guardar la siguiente proporción:

Volumen de plantilla	Número de representantes
5-20	1
21-50	3
51-100	5
101-200	7
201-400	9
401-700	11
701-1.000	13
1.000-1.500	15
1.500-5.000	2 representantes adicionales por cada 500 empleados más
5.001-9.000	2 representantes adicionales por cada 1.000 empleados más
>9.001	2 representantes adicionales por cada 3.000 empleados más

Ahora bien, en aquellas empresas que presenten un volumen de plantilla superior a 20 empleados, se deberá constituir obligatoriamente un Comité de Seguridad y Salud [Arbeitsschutzausschuss]. Estos comités son compuestos mediante representación paritaria de empresario y trabajadores, dos miembros del Comité de empresa, el médico del trabajo y el técnico especialista de seguridad y salud en el trabajo [en su defecto, trabajadores designados con un rol en materia de PRL].

El número de integrantes de dichos comités no viene rígidamente establecido en la normativa alemana, sino que vendrá determinado por el volumen de plantilla y la naturaleza de los riesgos profesionales con motivo de la actividad de la empresa. En base a estos factores, son las entidades aseguradoras de accidentes y enfermedades [Berufsgenossenschaften] las que establecen las normas de composición de estos comités. No obstante, sí que legisla sobre el número de representantes cuando la actividad de la empresa está considerada como de riesgo especial:

Volumen de plantilla	Número de representantes
21-50	1
51-100	2
101-200	3
201-350	4
Por cada 200 empleados más	1 representante adicional

Funciones atribuidas

El Comité de Seguridad y Salud tiene atribuidas una serie de funciones orientadas a la protección de la seguridad y salud del conjunto de trabajadores:

- Velar por el cumplimiento e implementación de las provisiones relativas a la prevención de accidentes laborales.
- Apoyar al servicio de prevención en su labor de eliminación de riesgos profesionales mediante aportaciones, sugerencias de mejora, información, etc.

- Participar, si así lo considera, en las inspecciones de seguridad y salud y recoger todas las propuestas planteadas por los cuerpos de inspección.
- Recoger los detalles de los informes y registros relativos a la prevención de riesgos laborales, figurando entre ellos las notificaciones de accidentes.
- Ser informados por los profesionales de seguridad y salud que operen en el centro sobre cualquier propuesta que hayan formulado al empresario para la mejora de las condiciones de trabajo del establecimiento.
- Aprobar o denegar la propuesta de despido de un profesional de seguridad y salud o medicina del trabajo. En caso de que el Comité de Empresa y empresario no se pusieran de acuerdo en este asunto, la decisión sería tomada por un tribunal externo de arbitraje [Einigungsstelle].

Por otro lado, el Comité de Seguridad y Salud debe ser informado y consultado en materia de seguridad y salud y prevención de accidentes. Además, se debaten en sus sesiones la aplicación de medidas preventivas propuestas por los especialistas de prevención de riesgos laborales.

En cuanto al régimen de sesiones que deben llevar ambos entes representativos, el Comité de Seguridad y Salud deberá reunirse un mínimo de una vez cada 3 meses. El Comité de Empresa, por su parte, debe reunirse mensualmente, si bien en estas sesiones se abordan más temas además de la seguridad y salud de los trabajadores.

5.6. Coordinación de actividades

La coordinación de actividades es un imperativo legal atribuido a aquel empresario que concorra con una o más empresas en un mismo centro de trabajo. Este deber viene recogido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 1996.

Con tal de garantizar la protección de la seguridad y salud de los empleados, deberán intercambiar información acerca de los riesgos propios de su actividad, para posteriormente coordinarse entre ellos. Una vez coordinados, cada empresario informará a los trabajadores a su cargo sobre los riesgos propios de su actividad y sobre los devengados de la concurrencia.

Este deber de coordinación, contemplado en la ley de forma muy general, puede verse complementado con determinadas especificaciones estipuladas en normativa específica aplicable a trabajos específicos. Es el caso de la coordinación de actividades legalmente establecida para las obras de construcción e ingeniería civil, contemplada ésta en el Reglamento de Seguridad y Salud en obras de construcción de 1998. En ella, se estipula que la ejecución de las obras de construcción deberá seguir siempre los principios generales de la prevención.

Para aquellas obras de más de 30 días de duración y que empleen a más de 20 trabajadores de forma simultánea, o bien la duración planificada de la ejecución supere la media de 500 días-persona, deberá notificarse a la autoridad laboral la ejecución de la obra con un margen mínimo de 2 semanas antes de su inicio. En las obras antes mencionadas y en aquellas en las que se vayan a llevar a cabo actividades de riesgos especial contempladas en el Anexo II de la misma norma, deberá elaborarse un Plan de Seguridad y Salud en el que se contemplen las medidas preventivas y los mecanismos establecidos para verificar que tales medidas efectivamente se cum-

plen. En estos casos, la designación de uno o más coordinadores de seguridad y salud son igualmente requeridas, teniendo asignadas las siguientes funciones:

Funciones asignadas al Coordinador de Seguridad y Salud	
Fase de planificación	1. Elaboración del Plan de Seguridad y Salud de la obra
	2. Asegurarse de que se comunica efectivamente la ejecución de la obra a la autoridad laboral
	3. Preparar un documento que contenga información relevante en materia de seguridad y salud a tener en cuenta en caso de posteriores trabajos sobre la estructura
Fase de ejecución	1. Coordinar la implementación de las medidas preventivas, de acuerdo con los principios generales de la prevención
	2. Verificar que los empresarios concurrentes y los subcontratistas sin empleados a cargo cumplen con sus obligaciones en materia de SST
	3. Realizar, o delegar la realización, de los ajustes necesarios en materia de seguridad y salud en caso de producirse un cambio sustancial que afecte a la ejecución del proyecto
	4. Organizar la coordinación entre empresarios concurrentes
	5. Verificar que los empresarios concurrentes cumplen con los procedimientos de trabajo establecidos en la fase de planificación

5.7. Situaciones de emergencia

Tal y como establece la ley de seguridad y salud en el Trabajo de 1996, el empresario debe poner a disposición los medios materiales y humanos necesarios para los primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores a su cargo. A tales efectos, deberá tener en cuenta el volumen de trabajadores, el tipo de centro de trabajo, el tipo de actividad de la organización y sus riesgos derivados y la presencia fija o esporádica de trabajadores externos.

Dentro de los procedimientos de actuación frente a emergencias, el empresario debe asegurar un sistema de comunicación eficaz con los equipos de emergencia externos (bomberos, ambulancia...), especialmente en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia y lucha contra incendios.

Por otro lado, el empresario deberá designar a determinados trabajadores para que desempeñen un rol específico en materia de actuación frente a situaciones de emergencia que requieran de primeros auxilios, lucha contra incendios o de la evacuación de los trabajadores. Estos equipos deberán ser formados en función del volumen de trabajadores que operen en el centro de trabajo y deberán contar con una formación adecuada y suficiente para el desempeño de este rol específico.

El Reglamento sobre los lugares de trabajo de 2004 ahonda un poco más en el tema de emergencias. En cuanto a los medios de lucha contra incendios, los locales de trabajo deberán estar equipados con unos medios de extinción (incluyendo detectores y sistemas de alarma) suficientes, teniendo en cuenta para ello las dimensiones del establecimiento, el riesgo de incendio y explosión dados la actividad y los materiales existentes y el volumen de trabajadores presentes en el establecimiento. Los dispositivos no automáticos, por ejemplo extintores portátiles, deben estar

siempre fácilmente accesibles y utilizables [para ello, el personal del centro habrá sido formado a tales efectos]. En cuanto a los medios de extinción automáticos, deberán incorporar una señalización de advertencia en el caso de que su activación pudiera devengar en un riesgo para uno o más empleados.

Dicho reglamento también contiene una serie de disposiciones a cumplir por el empresario relativas a la evacuación de trabajadores. En primer lugar, deberá dotar el local de un número de salidas de emergencia suficiente, teniendo en cuenta las dimensiones del local y del volumen de trabajadores que en él operan. Estas salidas, siempre debidamente señalizadas y bajo una luz de emergencia que se activará en caso de apagón, deberán conducir al exterior del establecimiento o, en su defecto, a un área segura. Deberán poder ser abiertas sin dificultad ninguna desde dentro de las dependencias y hacia el exterior, no pudiendo en ningún caso ser de tipo giratorio o corredizas.

5.8. Equipos de Protección Individual

La Ley de seguridad y salud de 1996 contiene en su artículo 15 el conjunto de obligaciones atribuidas en materia de prevención de riesgos laborales a la figura del trabajador. Una de estos deberes asignados lo constituye el uso efectivo y adecuado de los equipos de protección individual puestos a disposición por el empresario. Reglamentos y ordenanzas para actividades con riesgos específicos contienen disposiciones concretas en cuanto al uso de equipos de protección individual para los trabajadores expuestos a tales riesgos.

La normativa alemana concibe los EPIS como medios de protección de carácter personal e intransferible, siendo cada trabajador dueño y responsable de sus EPIS.

Su fabricación, distribución, puesta a disposición y utilización se rige bajo las disposiciones de la normativa comunitaria [Directiva 89/686/CEE], por lo que todos los EPIS deberán estar provistos siempre del correspondiente marcado de conformidad CE.

Al igual que ocurre en nuestro país, la legislación alemana en materia de seguridad y salud concibe estos medios de protección como el último recurso para la protección del trabajador, anteponiendo a éstos las medidas colectivas de carácter técnico u organizativo para una adecuada gestión y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

6. Colectivos específicos: fundamento jurídico

Colectivo	Fundamento jurídico
Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Ley General sobre Igualdad de Trato [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2011 - Ley por la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo en las organizaciones [LPartG], 2001
Embarazadas y lactantes	<ul style="list-style-type: none"> - Ley de Protección de la Maternidad [Mutterschutzgesetz - MuSchG], 2002 - Decreto sobre la protección de la maternidad de las trabajadoras de la administración pública [Mutterschutzverordnung - MuSchV], 1994
Menores	<ul style="list-style-type: none"> - Ley para la protección de los jóvenes trabajadores [Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG], 1976 - Reglamento relativo a los exámenes médicos de los jóvenes trabajadores [Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung -
Discapacitados	<ul style="list-style-type: none"> - Ley sobre Igualdad de Oportunidades para personas discapacitadas [Behindertengleichstellungsgesetz], 2002

7. Comparativa bilateral del estudio: explicación problemáticas existentes, posibles problemas con la simplificación

En este estudio comparativo bilateral entre Alemania y España no existe una problemática significativa a la hora de comparar el sistema nacional de prevención de riesgos laborales que se lleva a cabo en ambos países.

La principal razón que motiva esta semejanza la constituye el hecho de que ambos países cuentan con un marco normativo en la materia que procede o deriva de las mismas fuentes: Directiva Marco 89/391/CEE y otras directivas que complementan la legislación europea en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

Dicho esto, si bien podemos afirmar que el contenido normativo con el que cuentan ambos países denota cierto paralelismo, existen más divergencias en cuanto a la forma. Al contrario de la ley española, caracterizada en general por la facilitación o indicación de los medios con los cuales afrontar las obligaciones contempladas, podríamos afirmar que la normativa alemana en materia de seguridad y salud es de carácter objetivista, indicando claramente la obligación en si y dejando un margen más amplio en cuanto a los medios para su cumplimiento.

Esta laxitud normativa con la que cuenta la legislación alemana viene acompañada, por otra parte, de una presencia muy significativa de las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales en la gestión diaria de la seguridad y salud laboral por parte de las organizaciones bretonas. A las exigencias procedentes de la regulación alemana debemos sumarle las obligaciones impuestas mediante contrato por parte de las mencionadas entidades aseguradoras, las cuales dependerán del tamaño de la empresa, volumen de trabajadores, naturaleza de la actividad que desarrolla y, en general, cualquier factor susceptible de incidir sobre la valoración de los riesgos profesionales existentes. Esta presencia de las entidades aseguradoras en la gestión de la prevención se concreta, por ejemplo, en la posible participación de supervisores en las sesiones del Comité de Seguridad y Salud o en las visitas de supervisión

que llevan a cabo sobre sus empresas aseguradas y orientadas al control de las condiciones laborales prevalentes en los centros de trabajo.

De los cinco países analizados en el estudio, podemos concluir que Alemania es posiblemente el que más particularidades presenta en términos generales.

8. Ficha - Cuadro resumen PRL Alemania vs España

Concepto	Analogías	Diferencias
Definición	Conceptos similares para sistemas de seguridad, higiene, salud en el trabajo, concepto de riesgo y gestión de la prevención.	
Legislación general Marco europeo	<p>La mayoría de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de ambos países.</p> <p>En ambos estados, la principal fuente jurídica que regula la seguridad y salud en el trabajo viene acompañada por un conjunto de normativas complementarias que desarrollan su contenido.</p> <p>Ambos estados otorgan a las regiones que los componen ciertos privilegios en cuanto al desarrollo de la normativa nacional o incluso de disposiciones legales propias, lo cual redundaría en una cierta falta de armonización jurídica.</p>	<p>Si bien en España esta normativa complementaria la constituyen en su mayoría reales decretos, en Alemania cuentan con una serie de reglamentos y ordenanzas a tales efectos.</p> <p>Ambos países presentan una significativa diferencia en cuanto al enfoque normativo en sus respectivas legislaciones en materia de seguridad y salud. Las disposiciones normativas alemanas suelen ser más simples y centradas en la finalidad, mientras que la norma española está más centrada en los medios para la consecución de la misma.</p>
Exigencia normativa	Ambos países cuentan con una considerable exigencia normativa en materia de seguridad y salud, siendo dos de los estados miembros de la Unión Europea con más exigencias legales en este sentido.	En Alemania, el poder de las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales es notablemente mayor y muchas empresas pueden contar con exigencias adicionales a nivel preventivo en virtud de las cláusulas del contrato firmado con una de estas entidades aseguradoras.

Concepto	Analogías	Diferencias
Responsabilidades	En ambos países, la vulneración de la normativa en prevención de riesgos laborales puede acarrear sanciones económicas para el empresario, las cuales pueden ir además acompañadas de penas de privación de libertad en casos de negligencias u omisiones graves.	En el caso de Alemania, la responsabilidad en materia de seguridad y salud atribuible al empresario no sólo la marca la norma, sino también las condiciones contractuales negociadas con los seguros de accidentes y enfermedades profesionales, los cuales gozan de una gran notoriedad en Alemania.
Organismos	Ambos estados cuentan al menos con un organismo de carácter público cuya misión se basa en la protección de la seguridad y salud de la población trabajadora, ejerciendo una fuerte labor divulgativa en la materia.	

8.2. Documentos

Concepto	Analogías	Diferencias
Registro Documental en PRL	Ambas legislaciones incluyen como información a documentar la evaluación de riesgos, la referencia de accidentes y enfermedades profesionales y resultados de los reconocimientos médicos realizados al personal.	Las empresas españolas soportan una carga documental mayor que las alemanas, puesto que por ley deben registrar una serie de documentación en materia de seguridad y salud no exigida en el país alemán.
Registro de accidentes	La normativa de ambos países atribuye a la figura del empresario el deber de registrar y notificar los accidentes de trabajo.	Existe una diferencia en cuanto al cómputo del accidente laboral. En Alemania el cómputo del accidente comienza desde el mismo momento en el que éste se materializa, mientras que en España se contabiliza a partir del primer día de baja laboral.
Reconocimientos médicos	En ambos países, la legislación en materia de seguridad y salud atribuye a la figura del empresario la obligación de mantener el registro de la documentación relativa a los reconocimientos médicos realizados a la plantilla a su cargo.	Para aquellos trabajadores que no están expuestos a condiciones laborales de riesgos especiales, el tiempo de registro de la documentación clínica de cada empleado varía de país a país. En España, el artículo 17 de la Ley 41/2002 determina que como norma general los resultados de los exámenes médicos deberán conservarse por un periodo de 5 años desde la fecha del reconocimiento. En Alemania, en cambio, deben conservarse los resultados mientras dure el vínculo contractual con el trabajador.

Concepto	Analogías	Diferencias
Evaluación de riesgos	Ambas normativas conciben la evaluación de riesgos como piedra angular sobre la cual cimentar la actividad preventiva.	En Alemania la evaluación de riesgos se centra en las actividades que se desarrollan en el establecimiento o empresa, mientras que en España se evalúa por puestos de trabajo.
Revisión de la evaluación de riesgos	Ambos países comparten no sólo la obligación de revisar la evaluación de riesgo sino también las causas por las cuales tal revisión debe ser llevada a cabo: modificación sustancial sobrevenida en el proceso, accidente de trabajo e indicación expresa de la autoridad laboral.	
Planificación de la actividad preventiva	La planificación de la actividad preventiva debe presentar el programa establecido para cada una de las medidas, asignando responsable y plazo de ejecución, así como presupuesto estimado.	A diferencia de España, las empresas alemanas no están requeridas a confeccionar una memoria anual de la actividad preventiva. Tampoco a documentar tal actividad ni ponerla a disposición de los organismos de inspección.
Coordinación de Actividades	En las obras de construcción, deberá ser confeccionado un Plan de Seguridad y Salud sobre el cual se ejecutarán los trabajos.	

8.3. Gestión práctica

Concepto	Analogías	Diferencias
Organización Preventiva. Modalidades	Las empresas de ambos estados están a obligadas a organizar la prevención de riesgos laborales en el seno de su organización, pudiendo elegir entre diversas modalidades en función de su tamaño y sector en el que operan.	
Accidente trabajo/ enfermedad profesional	Mismas definiciones para ambos conceptos tanto en España como en Alemania. En los dos países la normativa aporta un listado de enfermedades profesionales.	En Alemania, no obstante, no se tienen en cuenta las patologías no traumáticas como accidente de trabajo.
Vigilancia de la salud	El ofrecimiento de la vigilancia de la salud es una obligación atribuida a la figura del empresario en ambos países. Los reconocimientos se realizan dentro del tiempo de trabajo y corren a cargo del empleador. Se dan pocas variaciones en cuanto a los tipos de exámenes médicos.	En Alemania, el sometimiento a los reconocimientos médicos es obligatorio para todos los trabajadores, independientemente de la actividad que vayan desarrollando o vayan a llevar a cabo. En España, en cambio, esta obligatoriedad se limita únicamente a los trabajadores que desarrollan actividades de especial riesgo.

Concepto	Analogías	Diferencias
Formación e información en PRL	Los supuestos por los cuales aplica el deber de informar y formar a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral son comunes: alta del trabajador, cambio sustancial en el puesto [introducción de nuevas tareas] o proceso productivo [introducción de una nueva tecnología, de nuevos procesos, equipos de trabajo, etc.] Aún no dándose alguna de estas circunstancias los trabajadores seguirán siendo formados de forma periódica en concepto de formación de reciclaje.	

Concepto	Analogías	Diferencias
Notificación de accidentes	En ambos territorios el empresario está obligado a notificar los accidentes de trabajo.	En Alemania la notificación se realiza siempre a la entidad aseguradora, la cual comunica el suceso posteriormente a la autoridad laboral. En España, en cambio, la notificación la realiza el empresario directamente a la autoridad laboral, si bien la mutua también transmite una referencia en cuanto a las altas y fallecimientos mensualmente. Existen también diferencias en cuanto al plazo de notificación con el que cuenta el empresario. En Alemania éste es de 3 años, independientemente de la gravedad del mismo. Sin embargo, el empresario español cuenta con 5 días hábiles o bien 24 horas en caso de que el accidente sea grave, muy grave, mortal o múltiple [más de 4 personas afectadas].
Coordinación Actividades Empresariales	En aquellos centros o establecimientos en los que concurren más de un empresario la ley de ambos exige que se lleve a cabo una coordinación de actividades empresariales a efectos de garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Ambos países prevén la figura del recurso preventivo y la del coordinador de seguridad y salud en obras de construcción.	

8.4. Control

Concepto	Analogías	Diferencias
Auditorías		Las empresas de Alemania no tienen la obligación legal de auditar su gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Inspecciones	Las empresas de ambos países pueden ser objeto de inspección de las condiciones de trabajo que en ellas se dan. Tales visitas pueden responder a la programación anual de los organismos de inspección o bien venir motivadas por la denuncia de uno o más trabajadores o bien de su representación.	La Federación de Alemania y las 16 Landers que la conforman cuentan con organismos de inspección exclusivos en materia de prevención de riesgos laborales.

ESP

ESPAÑA

RUM

RUMANIA

1. Estructura PRL en el país. Breve reseña normativa aplicable. Así como existencia de otros instrumentos de referencia

1.1. Marco legal

El marco legal básico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Rumanía se compone actualmente de la siguiente normativa:

- Ley 319/2006 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto del Gobierno 1425/2006, que aprueba la normativa de desarrollo de la Ley 319/2006.
- Ley 346/2002, relativa al aseguramiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Decreto del Gobierno 355/2007 relativo a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Ley 53/2003, Código Laboral.
- Ley 108/1999 que crea y determina la organización de la Inspección de Trabajo.
- Decreto del Gobierno 1377/2009 que aprueba la regulación de la organización y funciones de la Inspección de Trabajo.
- Decreto del Consejo de Estado nº284/1973, para ratificar algunos acuerdos de la OIT.
- Decreto del Consejo de Estado nº83/1975, para ratificar algunos acuerdos de la OIT.

Esta normativa, al igual que en el sistema español se ha visto incrementada y complementada por normativa de desarrollo como Reglamentos y Ordenanzas de carácter más específico. Sin embargo dada la reciente transposición de la normativa europea este desarrollo no es ni mucho menos tan profuso como el español, en especial en la vertiente más técnica.

1.2. Organismos reconocidos en Rumanía:

Los organismos que conforman la estructura troncal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Rumanía son los que a continuación relacionamos:

→ **MINISTERIO DE TRABAJO, FAMILIA, PROTECCIÓN SOCIAL Y ANCIANOS MMFPSV** [MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECTIEI SOCIALE SI PERSOANELOR VARSTNICE].

📄 Es la institución pública que promulga y determina el marco legal y las políticas gubernamentales relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como controla su implementación.

Website: <http://www.mmuncii.ro/>

→ **MINISTERIO DE SALUD MS** [MINISTERIAL SANATATI]

📄 Autoridad Central en el campo de la salud pública y asistencia sanitaria. Coordina la labor médica a nivel nacional.

Website: <http://www.ms.ro/>

→ **INSPECCIÓN LABORAL I.M.** [INSPECTIA MUNCII]

📄 La Inspección Laboral es la autoridad competente que tiene como función prin-

cipal el control de la aplicación de la legislación laboral, y por tanto, también la normativa específica en Seguridad y Salud Laboral.

Website: <http://www.inspectmun.ro/>

→ **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y MEJORA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CPPPIM** [CENTRUL DE PREGATIRE SI PERFECTIUNARE PROFESIONALA AL INSPECTIEU MUNCII].

📄 Fue creado como una institución pública especializada con el objetivo de capacitar y preparar especialistas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de las relaciones laborales.

Website: <http://www.cpppim.ro/>

→ **INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DE DESARROLLO PARA LA PROTECCIÓN LABORAL "ALEXANDRU DARABONT" INCDPM** [INSTITUTUL NATIONAL DE CERCATARE - DEZVOLTARE PENTRU PROTECTIA MUNCII "ALEXANDRU DARABON"]

📄 Organismo público que fundamenta científicamente las medidas de mejora en Seguridad y Salud Laboral, así como promueve la política establecida en ese campo.

Website: <http://www.inpm.ro/>

→ **INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PARA LA SEGURIDAD EN MINAS Y PROTECCIÓN ANTIEXPLOSIONES INSEMEX** [INSTITUTUL NATIONAL DE CERCATARE - DEZVOLTARE PENTRU SEGURITATE MINIERA SI PROTECTIE ANTIEXPLOZIVA]

📄 Realiza investigaciones científicas y servicios especiales en el campo de la seguridad y salud laboral y protección medioambiental en entornos con riesgos de explosión y/o tóxicos.

Website: <http://www.insemex.ro/>

→ INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA **INSP** [INSTITUL NATIONAL DE SANATATE PÚBLICA]

📄 Representa el foro metodológico que garantiza la asistencia y orientación técnica profesional en el campo de las enfermedades profesionales.

Website: <https://www.insp.gov.ro/>



2. Forma de adaptación del marco europeo. Diferencias iniciales

Como países de la Unión Europea, gran parte del acervo normativo que conforma la legislación española y rumana en materia de seguridad y salud proviene de la transposición de una serie de directivas de SST comunes al conjunto de la Unión europea. Esto provoca que al igual que en los otros países de este estudio sea posible realizar una comparativa en paralelo de las principales directivas que ambos países han transpuesto. Cabe destacar como peculiaridad de la legislación rumana, que la relativamente reciente incorporación de Rumanía a la Unión Europea tuvo como consecuencia la transposición en masa de dicho marco normativo en materia de seguridad y salud laboral, como se ve claramente en el cuadro expuesto a continuación. Esta circunstancia necesariamente ha producido una trayectoria más corta en el desarrollo y concreción del sistema normativo europeo en materia de seguridad que se ha transpuesto, y, por tanto, el desarrollo normativo de concreción en especial de las cuestiones más técnicas.

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	RUM LEGISLACIÓN RUMANA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 89/391/CEE 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]	Ley nº319/2006, de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
DIRECTIVA 89/654/CEE, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo	Decreto del Gobierno 1091/2006	Real Decreto 486/1997
Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos [PVD]	Decreto del Gobierno 1028/2006	Real decreto 488/1997
DIRECTIVA 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores	Decreto del Gobierno 1051/2006	Real Decreto 487/1997
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual [tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE]	Decreto del Gobierno 1048/2006	Real Decreto 773/1997

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	RUM LEGISLACIÓN RUMANA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	Decreto del Gobierno 1092/2006	Real Decreto 664/1997
Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo	Decreto del Gobierno 1093/2006	Real Decreto 655/1997 [modificado por el RD 349/2003]
Directiva 98/24/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo	Decreto del Gobierno 1218/2006	Real Decreto 374/2001
Directiva 2009/148/CD sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo [Codificación de la directiva 83/477/CE modificada por la Directiva 91/382/CE y 2003/18/CE].	Decreto del Gobierno 1875/2005	No transpuesta
Directiva 1999/92/CE relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas [ATEX]	Decreto del Gobierno 1058/2006	Real Decreto 681/2003
Directiva 2002/44/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Vibraciones]	Decreto del Gobierno 1876/2006	Real Decreto 1311/2005
Directiva 2003/10/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Ruido]	Decreto del Gobierno 493/2006	Real Decreto 286/2006
Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles	Decreto del Gobierno 300/2006	Real Decreto 1627/1997

Nota: En el presente cuadro comparativo se han integrado las fuentes de derecho de referencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Algunas de las citadas normas pueden haber sido objeto de modificaciones, adaptaciones o codificaciones a lo largo del tiempo.

3. Modalidades Organización Preventiva en España según el RD 39/1997 Reglamentos de los Servicios de Prevención

La organización de la prevención y la protección se hace por parte del empleador mediante la constitución de un servicio interno de protección y prevención; o, mediante la contratación de un servicio externo de protección y prevención; o, mediante la combinación de ambos denominándose servicio mixto. También se contempla la asunción por parte del empleador o la designación de trabajadores. La propia legislación determina que el empresario tendrá la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, aclarando que la adopción de modalidades que implican servicios externos no le eximirá de sus responsabilidades en esta área. Igualmente las obligaciones de los trabajadores en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empleador.

A continuación se exponen de forma más concreta las características de los Sistemas de gestión para PRL establecidos en España y Rumanía. Las modalidades organizativas de la PRL utilizadas en España se recogen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	ESP CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Prevención Propio [SPP]	<ul style="list-style-type: none"> - Obligatorio para Empresa con más de 500 trabajadores. - Obligatorio para Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. - Obligatorio si lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Servicio de Prevención Mancomunado [SPM]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas que concurren en un centro de trabajo, edificio o establecimiento comercial, siempre y cuando se cumplan los principios de eficacia del servicio. - Compañías de un mismo sector, grupo empresarial u organizaciones que, simplemente, comparten una área geográfica delimitada. - Las organizaciones obligadas a disponer de un SPP pueden establecer un servicio mancomunado solo en el caso de pertenecer a un grupo empresarial. - La actividad de un SPM debe contar, como mínimo, con tres especialidades preventivas.

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	ESP CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Prevención Ajeno (SPA)	- Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
Designación de uno o varios trabajadores	- Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva	<ul style="list-style-type: none"> - Que se trate de una empresa de hasta 25 trabajadores. - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. - Que desarrolle de manera habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. - Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se va a desarrollar. - La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante otra modalidad de organización preventiva.

Por otro lado, las modalidades establecidas en Rumanía para la organización preventiva en las empresas son las que se exponen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN RUMANÍA	RUM CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio Interno de Protección y Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - El personal de este departamento deberá disponer un nivel formativo medio [*] en materia de seguridad y salud ocupacional. - El responsable de este Servicio Interno deberá tener un nivel formativo superior en materia de seguridad y salud ocupacional. - Organizado bajo la directa supervisión del empleador como una estructura diferenciada. - Los trabajadores de este servicio interno pueden desarrollar actividades complementarias: medioambientales y contra incendios. - Puede haber más de un Servicio Interno en una empresa. - Obligatorio en empresas de más de 250 trabajadores. - Obligatorio en empresas de 50-249 trabajadores que desarrollan actividades recogidas en anexo 5 del Decreto del Gobierno 1425/2006.
Servicio Mixto de Protección y Prevención	En base a un contrato, un Servicio Externo de Protección y Prevención realiza las actividades para las que el Servicio Interno no tiene la capacidad o competencias necesarias.

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN RUMANÍA	RUM CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio externo de Protección y Prevención	<p>En base a un contrato, realiza las actividades preventivas y de protección para las que la empresa no tiene la capacidad necesaria, sin importar el tamaño.</p> <p>Compuesto por trabajadores con formación mínima de nivel medio en SST, pero al menos el responsable debe disponer de formación de nivel superior [**].</p> <p>Estos servicios deben estar habilitados por la Comisión de Certificaciones de Servicios Externos de Protección y Prevención.</p>
Trabajador designado	<p>Debe tener un contrato de trabajo a tiempo completo. Debe disponer de nivel medio formativo en SST. Es obligatorio de forma alternativa al Servicio Interno en empresas de 50-249 trabajadores siempre que no desarrollen las actividades previstas en anexo 5 del Decreto del Gobierno 1425/2006.</p>
Asunción por parte del Empresario	<p>Puede asumirla las empresas de hasta 9 trabajadores siempre que no desarrollen las actividades previstas en anexo 5 del Decreto del Gobierno 1425/2006; o de 10 a 49 trabajadores siempre que los riesgos identificados no puedan generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con serias o irreversibles consecuencias como muerte o invalidez.</p> <p>El empresario debe desarrollar la actividad efectivamente y de forma regular en el centro y debe tener como mínimo nivel medio formativo en SST.</p>

[*] Nivel formativo medio en SST:

- Estudios de bachillerato en ciencias o estudios tecnológicos en el campo técnico;
- Curso de 80 horas de especialización en SST.

[] Nivel formativo superior en SST:**

- Título universitario en ingeniería o agrícola y forestal.
- Curso de 80 horas de especialización en SST;
- Programas de estudios post-universitarios en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de al menos 180 horas. Lo anterior se considera que se cumple también cuando la persona ha obtenido el grado de doctorado en Salud y Seguridad.

En relación al registro de los Servicios Externos de Protección y Prevención, debe mencionarse que las inspecciones de trabajo territoriales registran las certificaciones de los documentos de los Servicios Externos de Protección y gestionan las siguientes listas:

- Relación de Servicios Externos de Protección y Prevención que están certificados, y de aquéllos a los que se les ha retirado la autorización.
- Relación de personas autorizadas y Servicios Externos de Protección y Prevención establecidos en un Estado miembro de la UE que realizan actividades como Servicios Externos de forma continua en Rumanía.
- Relación de personas autorizadas y Servicios Externos de Protección y Prevención establecidos en un Estado miembro de la UE que realizan actividades como Servicios Externos de forma temporal en Rumanía.

4. Control [y fiscalización] de la gestión

4.1. Auditorías

Una de las características singulares del sistema normativo de la seguridad y salud en el trabajo de Rumanía, es que las auditorías no están reguladas ya que no es un sistema que se contemple.

4.2. Inspección de Trabajo

Estructura:

La Inspección de Trabajo es una institución especializada de la administración central que depende del Ministerio de Trabajo, Familia, Protección Social y Ancianos. La Inspección de Trabajo de Rumanía al igual que pasa en el supuesto español está revestida de la atribución de la autoridad del Estado, y, por tanto tiene la función y objeto de control en materia de seguridad y salud laboral, así como en materia de relaciones laborales.

Fue fundada en base a la Ley 108/1999, de acuerdo con lo preceptuado en los Convenios 81 y 129 de la OIT; siendo una institución pública y por tanto financiada por el presupuesto estatal, que tiene bajo su supervisión:

- 42 delegaciones territoriales de la Inspección de trabajo, correspondiendo a una por distrito, incluyendo Bucharest.
- Centro de Formación Profesional y Mejora de la Inspección de Trabajo.
- Centro de Vigilancia de las Unidades de Graves Riesgos Profesionales.

Funciones:

Las funciones desarrolladas por la Inspección de Trabajo destinadas a la ejecución del marco legal de Seguridad y Salud están enfocadas a dar información y conocimiento sobre los riesgos profesionales y las medidas de prevención y protección que deben ser implementadas en los puestos de trabajo, a fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La Inspección de Trabajo desarrolla sus funciones mediante 3 tipos de actividades:

- Soluciones y buenas prácticas para aplicar lo preceptuado por la legislación en seguridad y salud (guías, materiales de información, folletos, etc).
- Actividades de control y campañas de verificación del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.
- Acciones para informar y concienciar, así como campañas sobre temas de interés identificados por la comunidad nacional o europea dirigidos a empleadores, trabajadores o colaboradores sociales.

La prioridad de la Inspección de Trabajo es desarrollar acciones en temas promovidos y coordinados por la Agencia Europea en Seguridad y Salud en el Trabajo. Los objetivos y prioridades a nivel nacional son establecidos en el **Programa Marco de Actuaciones de la Inspección de Trabajo**. A nivel local, la delegación Territorial de la Inspección de Trabajo elabora anualmente su propio Programa de Actuaciones, basado en el Programa Marco de Actuaciones de la Inspección de Trabajo, en el cual también se introducen otras actuaciones específicas que corresponden a las características del entorno económico de los distritos.

En los últimos 10 años, la siniestralidad laboral ha disminuido en sectores de actividad como minas, construcción, transporte terrestre, forestal, metalurgia y agricultura. En cuanto a los riesgos profesionales en el puesto de trabajo se han consi-

derado prioritarios la sensibilización y control en relación con los riesgos biológicos y químicos, manipulación manual de cargas, atmósferas explosivas o riesgos de electrocución. Finalmente, un foco de las políticas preventivas de este país es el cumplimiento en materia preventiva de las pequeñas y medianas empresas.

Inspecciones:

Las campañas de inspección se establecen mediante la lista anual de empresas propuestas para ser controladas, así como por la planificación mensual de las actuaciones de control de los inspectores de trabajo. Las actuaciones de inspección a empresas se inician con una notificación al empleador, pero también pueden continuar con visitas sin previo aviso para verificar el grado de cumplimiento de las medidas dispuestas por los controles previos, para investigar o resolver una queja.

Los tipos de controles son: controles del sistema, controles de temas concretos, controles dentro de una campaña y controles sin previo aviso.

Los controles de temas concretos son los más frecuentes. Tienen como objetivo el control de un número determinado de aspectos y se desarrolla mediante el chequeo de diversas variables que tienen relación con el objeto de control. Para ello se pueden utilizar varios instrumentos de trabajo: relación de variables o listas de verificación, etc. Durante los controles se verifica el cumplimiento de la normativa, y, se brinda información a los empresarios sobre los medios para dar cumplimiento a los requisitos normativos.

El papel del inspector:

De acuerdo con la normativa, los inspectores de trabajo no pueden tener ningún interés directo o indirecto de naturaleza alguna en su área de responsabilidad.

La posición de un inspector de trabajo tiene una serie de incompatibilidades tanto con cualquier otro cargo público como con el desarrollo de otras actividades, pagadas o no. Dichas incompatibilidades podrían reducirse a la relación siguiente:

- Dentro de las autoridades públicas o instituciones;
- En algún Ministerio o departamento de autoridad, excepto en el caso que el inspector de trabajo sea suspendido de su cargo público, de acuerdo con la normativa, durante su nominación;
- En instituciones autónomas, empresas comerciales u otros centros de trabajo del sector público;
- Como miembro de un grupo de interés económico.

Los inspectores de trabajo que durante su actividad han desarrollado actividades de vigilancia y control en las empresas u otras unidades lucrativas dentro de su área de responsabilidad, no se les permite desarrollar actividades de consultoría o comerciales de las entidades/empresas anteriormente mencionadas durante un período de tres años después del cese de su cargo como servidor público.

Los inspectores de trabajo pueden desarrollar actividades privadas sólo si no tienen conexión directa o indirecta con sus funciones como inspectores de trabajo. En caso de incumplimiento de estas prescripciones legales, la normativa establece actuaciones disciplinarias. Sí se les permite actuar en el campo de la educación e investigación científica.

Los inspectores de trabajo pueden cumplir otras funciones como:

- Elaborar métodos de control y directrices.
- Identificar vacíos en la legislación y sugerir o elaborar soluciones de mejora.

- Resolver, dentro del límite de sus competencias, las reclamaciones y notificaciones de personas o empresas.

Entre las competencias que la Ley 108/1999, asigna a los inspectores de trabajo destacan las siguientes:

- Al igual que en España, tienen acceso libre o permanente, sin previo aviso, a cualquier centro de trabajo cuando hay razones para su control o investigación.
- Certificar e investigar los accidentes de trabajo, colaborar con las instituciones involucradas en la investigación, y, revisar el informe de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.
- Suspender o detener la actividad del centro o equipo de trabajo, si existe riesgo inminente. O suspender o retirar la autorización para realizar actividades.
- Notificar infracciones y aplicar las sanciones previstas por la legislación vigente.

La competencia sancionadora:

Actas de Control → Como consecuencia de la actividad inspectora de vigilancia y control, los inspectores de trabajo pueden realizar Actas de Control, mediante las cuales recomiendan medidas concretas para eliminar o reducir las deficiencias detectadas al objeto de dar cumplimiento a la normativa.

Actas de Infracción → Como consecuencia de la actividad inspectora de vigilancia y control, los inspectores de trabajo pueden realizar Actas de Infracción, mediante las cuales imponen sanciones de forma proporcional al grado de peligro social producido por las infracciones [advertencias o sanciones por infracción].

Peligro inminente → Cuando los inspectores de trabajo, en el desarrollo de sus funciones, detecten un estado de riesgo grave e inminente de accidente o enfer-

medad profesional, pueden ordenar la paralización de la actividad o de la operación en el equipo de trabajo concreto en el mismo acto de la visita o mediante un Acta específica; y, dependiendo del caso se notifica a las instituciones competentes de causas criminales.

Todos los documentos emitidos por la Inspección en que recomienden medidas preventivas a aplicar deben ser firmados por el empresario para acreditar su notificación e iniciar la implementación. Cuando las medidas recomendadas sean implementadas, el empresario debe comunicarlo a la Inspección Laboral Territorial, la cual comprueba esa incorporación y cumplimiento de las medidas recomendadas.

La constatación de las infracciones y la aplicación de las sanciones estipuladas en la Ley 319/2006 es competencia de los inspectores de trabajo. No obstante, constatar las infracciones y la aplicación de las sanciones estipuladas en el artículo 39 párrafo 6 letra b), párrafo 8 letra b) [que hacen referencia a proporcionar materiales de higiene, alimentos, o sobre enfermedades profesionales e intoxicaciones] también son competencia del Ministerio de Salud y sus unidades subordinadas.

Las principales sanciones que pueden ser aplicadas a los empresarios, en virtud de la Orden del Gobierno 2/2001 relativa al régimen jurídico de las infracciones, son advertencias y multas civiles, debiendo considerar en su aplicación la proporcionalidad al grado de riesgo social de la infracción constatada. Las advertencias se aplican por la comisión de infracciones leves.

De acuerdo con la normativa vigente los recursos presentados contra las Actas realizadas por los inspectores de trabajo, se resuelven por el tribunal competente, de acuerdo con la ley.

Causas para imposición Sanciones

Por violación de las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional se establecen multas entre 450 y 2000 € por cada infracción.

Si las consecuencias de los incumplimientos son graves (accidente de trabajo con resultado de invalidez o mortal) se castiga con prisión de 1 a 3 años.

La imposición de pena de prisión sólo es potestad del Tribunal competente; los inspectores únicamente pueden proponer a través de sus Informes de Investigación de Accidentes el inicio del procedimiento penal.

Las causas y cuantías de las sanciones se establecen en el capítulo VIII de la Ley 319/2006 de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Medios de impugnación de las sanciones:

Audiencia Territorial	Determina la primera decisión
Tribunal de Apelaciones de Distrito	Decide sobre el recurso contra la primera resolución

Causas de suspensión de la actividad

La actividad puede ser suspendida si el inspector de trabajo detecta un estado de riesgo grave e inminente.

La decisión de suspensión no puede ser recurrida ante los Tribunales

5. Gestión PRL: los instrumentos [Evaluación, Plan...]

5.1. Evaluación de riesgos

De acuerdo con la normativa de Rumanía la evaluación de riesgos es obligatoria, y, la base fundamental de todas las actividades de seguridad y salud laboral. Para su elaboración se considera admitida normativamente la utilización de cualquier método de evaluación de riesgos elaborado o aprobado por una institución nacional o internacional reconocida.

El empleador tiene la obligación de realizar y disponer de una valoración de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, que debe incluir la los grupos expuestos a riesgos particulares. El objeto de dicha valoración es determinar las medidas preventivas que deben implantarse, así como los equipos de protección que deben ser usados. Estas exigencias legales se encuentran fundamentalmente en la Ley 319/2006 [art. 12.1 a) y Decreto del Gobierno 1425/2006 [art.15.1.]. La citada Ley sintetiza las obligaciones del empresario en las siguientes:

- Llevar a cabo y estar en posesión de una evaluación de los riesgos.
- Determinar las medidas de protección que deben adoptarse y el equipo de protección que debe ser usado.
- Mantener un registro de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades profesionales.
- Elaborar informes de los accidentes para las autoridades competentes.

Esta síntesis de obligaciones se encuentra desarrollada por el Decreto del Gobierno 1425/2006, incluyendo el mismo un extenso listado de las actuaciones que incluyen dichas obligaciones.

La evaluación que es el centro de la actividad preventiva debe iniciarse mediante la detección de los riesgos de cada componente del sistema de trabajo, tarea ejecutiva o proceso, del equipo de trabajo y de su entorno. Deberá revisarse la evaluación de riesgos en los siguientes supuestos:

- Siempre que se produzcan cambios tecnológicos, equipos de trabajo, sustancias utilizadas, o en la organización de los puestos de trabajo.
- Después de la ocurrencia de un siniestro.
- Cuando aparezcan nuevos riesgos.
- El uso de un puesto de trabajo por un trabajador que pertenece al grupo de riesgo de trabajadores particularmente sensibles.
- La ejecución de obras especiales.

A partir de la evaluación el empleador debe preparar un Plan de Prevención y Protección, que será igualmente revisable cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, la aparición de nuevos riesgos y después de un siniestro. En dicho Plan, se establecen medidas de prevención y protección, técnicas, organizativas, sanitarias y otros recursos necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Después de analizar las medidas se establecen los recursos materiales y humanos necesarios para alcanzarlos. El Plan de Prevención y Protección está sujeto a revisión de los trabajadores y/o sus representantes o comité de seguridad y salud en el trabajo, según el caso, y deberá estar firmado por el empleador.

El servicio de prevención externo debe preparar un informe de progreso de la actividad preventiva cada seis meses de acuerdo con el modelo aprobado por la normativa [art. 34 DG 1425/2006]. Dicho informe deberá ser presentado ante servicios territoriales de la Inspección de Trabajo.

Accidente de trabajo → La normativa incluye una definición de accidente de trabajo [art. 5 d. de la Ley 319/2006]. La ley define accidente de trabajo como una lesión violenta del organismo, o también la intoxicación aguda de origen profesional, que ocurre durante el trabajo o mientras participan en una actividad profesional y que provoca una incapacidad para el trabajo de por lo menos tres días naturales o invalidez o muerte. La normativa también incluye una relación de supuestos que se consideran accidentes de trabajo, y, que ayudan a definir el concepto de accidente. En relación a los accidentes se establecen dos obligaciones concretas: deben llevar un registro de los accidentes de trabajo que hayan ocasionado más de tres días laborales de baja y un registro de los accidentes menos graves; así como, elaborar informes sobre los accidentes que sufran los trabajadores para las autoridades competentes.

Enfermedad profesional → La normativa incluye una definición de enfermedad profesional [art. 5 h de la Ley 319/2006], como aquella enfermedad que se produce como consecuencia de la práctica de un oficio o una ocupación, causada por agentes nocivos físicos, químicos o biológicos, específicos de un lugar de trabajo, así como la sobrecarga de diferentes órganos o sistemas del cuerpo por el proceso de trabajo.

5.2. Vigilancia de la Salud de los trabajadores

De acuerdo con la Ley 319/2006 de Seguridad y Salud Laboral, y la propia Decisión del Gobierno 355/2007, el Ministerio de Salud Pública es la autoridad competente en el campo de la medicina del trabajo y vigilancia de la salud de los trabajadores. Determina la norma que la vigilancia de la salud es realizada por médicos especia-

listas en medicina del trabajo.

Los médicos del trabajo en el desarrollo de su actividad deberán cumplimentar las hojas de capacitación de cada trabajador según modelo estandarizado en la normativa de referencia. Dependiendo del resultado del examen médico, el médico del trabajo podrá proponer la adaptación del puesto de trabajo a la situación física del trabajador, la propuesta de cambio de puesto de trabajo, o su inclusión en el grupo de personas que requieren supervisión médica especial.

El examen médico laboral se realiza a petición del empleador, pero es obligatorio para todos los trabajadores [art. 20 Decisión del Gobierno 355/2007]. La solicitud deberá comprender la situación de empleo de acuerdo con el modelo estandarizado, así como la hoja de identificación de factores de riesgo laboral, y, en caso de cambio de empresa el trabajador está obligado a presentar copia de los registros médicos de los servicios de salud realizados durante el trabajo anterior.

El examen médico laboral deberá llevarse a cabo en los siguientes supuestos:

- a) Los trabajadores que sean contratados temporal o indefinidamente.
- b) Cuando los trabajadores cambian de puesto de trabajo, o realizan otras actividades además de las propias.
- c) Los trabajadores que cambian de empleo o profesión.

Asimismo, después de una interrupción en el trabajo de al menos 90 días, por razones médicas, o por seis meses por cualquier razón, se establece que a la reincorporación del trabajador debe realizarse un examen médico dentro de los 7 días siguientes a la reincorporación.

Los servicios de salud laboral deberán preparar para el empleador un informe anual que contendrá las conclusiones que evalúan la salud de los trabajadores y los consejos médicos en promoción de la salud en el lugar de trabajo. Si existe comité de seguridad y salud, deberá presentarse dicho informe a fin de proponer medidas.

La vigilancia de la salud está estrictamente regulada, los costes para cada tipo de exámenes médicos requeridos de acuerdo con el puesto de trabajo es a criterio del empleador. Asimismo la periodicidad de los exámenes médicos de vigilancia de la salud se establecen por ley, sin perjuicio de la posibilidad de variar dicha periodicidad a propuesta y decisión del médico del trabajo.

- Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral, art. 13[j]; art.24; art.25;
- Decreto del Gobierno 355/2007 relativo a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

5.3. Registro documental

Los documentos más importantes que cada empleador debe tener para exhibir si fuera el caso en el decurso de la labor inspectora son:

- Evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo.
- Plan de Protección y Prevención.
- Los materiales de formación utilizados en la sesión de capacitación que deben incluir los riesgos de seguridad y salud y las medidas de protección y prevención relativas a la empresa y a cada puesto de trabajo.
- Registro de eventos [incidentes y accidentes].
- Registro de controles.

- Descripción de cada puesto de trabajo, incluyendo las responsabilidades de seguridad y salud.
- Archivos de formación.
- Copias de archivos de las aptitudes médicas de cada trabajador.
- Documentos específicos del Comité de Salud y Seguridad.

Los registros médicos y la hoja de identificación de factores de riesgo laboral deben mantenerse en la estructura de la medicina del trabajo en tanto dure la relación laboral. No obstante, en el caso de exposición a agentes carcinógenos o mutágenos deberán conservarse durante al menos 40 años después del cese a la exposición. Estos registros médicos deberán respetar las disposiciones relativas a la Ley de Derechos del Paciente, Ley 46/2003, relativas al derecho a la confidencialidad y privacidad de la información del paciente [art. 21-25].

→ Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral: art. 10; art.11; art.12; art.13; art.14; art.15;

→ Decreto del Gobierno 1425/2006, para la aprobación de las normas metodológicas para aplicar las obligaciones de la Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral, art.15[1], pt. 1-pct.33; [2]; [3];

5.4. Información y Formación

El empleador tomará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la **información** necesaria relativa a los riesgos de seguridad y salud así como las medidas de protección adoptadas en relación a primeros auxilios, lucha contra incendios, así como evacuación de los trabajadores y formación relativa a los equi-

pos de protección. En el supuesto de trabajadores con atribuciones específicas en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, o los representantes de los trabajadores con responsabilidades en materia de seguridad y salud, tendrán acceso a la evaluación de riesgos y las medidas de protección, a la relación de accidentes/incidentes y a la de informes, así como a la información sobre las medidas de seguridad y la información procedente tanto de instituciones como autoridades competentes.

La **formación** es una obligación para el empleador quien la debe proporcionar de forma gratuita, periódica y en horario laboral; debe estar adaptada a los riesgos existentes, y se debe facilitar nuevamente siempre que se den los siguientes supuestos establecidos legalmente en los art. 16, 17, 20, 21 de la Ley 319/2006:

- En la contratación.
- En el caso de un cambio de trabajo o de traslado.
- En el caso de introducción de nuevos equipos de trabajo o un cambio en el equipo.
- En el caso de introducción de cualquier nueva tecnología o procedimiento de trabajo.
- En el caso de la ejecución de un tipo especial de trabajo.

Clasifican por tanto la **formación en 3 tipos** [art. 76 Decreto del Gobierno 1425/2006]:

- **Formación introductoria general (GIT)** [art. 83 a 89 DG 1425/2006] - que se ha de llevar a cabo para cada nuevo empleado en su primer día de trabajo; de un mínimo de 8 horas.
- **Formación del lugar de trabajo** [art. 90 a 94 DG 1425/2006] - se lleva a cabo un día después de GIT, también durante un mínimo de 8 horas. Esta formación se

realiza y lleva a cabo directamente por el jefe del lugar de trabajo.

- **Formación periódica** [art. 95 a 100 DG 1425/2006]- sesiones de 2 horas, como mínimo 2 veces al año. Si es de personal técnico como mínimo una vez al año. Se establecen concretamente una relación de supuestos que obligarán a impartir la formación continua:

- Cuando un trabajador se ausente más de 30 días.
- Cuando se producen modificaciones de las disposiciones de seguridad y salud en las actividades específicas del puesto de trabajo o instrucciones, incluyendo a la evolución debido a la aparición de nuevos riesgos.
- Al reincorporarse al trabajo después de un accidente de trabajo.
- La ejecución de las obras especiales.
- La introducción de los equipos de trabajo o cambios en el equipo.
- La modificación de las tecnologías existentes o procedimientos de trabajo.
- La introducción de cualquier tecnología o procedimiento de trabajo.

Los requisitos mínimos en relación con el contenido de cada tipo de entrenamiento se establecen de forma concreta en la normativa referenciada. La formación en materia de seguridad y salud de los trabajadores necesariamente se registra en la hoja de instrucción individual de acuerdo con el modelo legalmente establecido, en la cual debe indicarse el material enseñado, la duración y la fecha de la formación. Dicho registro debe firmarse por los trabajadores y por los formadores. La hoja de instrucciones individual será mantenida por la empresa durante la relación laboral, y deberá ir acompañada de las últimas hojas de habilidades completadas por el médico del trabajo.

5.5. Consulta y participación de los trabajadores

En Rumanía los empresarios deben igualmente consultar a los trabajadores y/o sus representantes y permitir que éstos puedan formar parte en los debates relativos a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. La consulta y participación de los trabajadores está estrictamente regulada por la ley, incluyendo la formación necesaria que deben tener los representantes de los trabajadores, el número de representantes, las normas de organización y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

- Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral: art. 18; art. 19.
- Decreto del Gobierno 1425/2006 para la aprobación de las normas metodológicas para el cumplimiento de la Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral, art. 57-69.

El derecho de participación de los trabajadores la norma lo concreta en:

- a) la consulta a los trabajadores;
- b) el derecho de los trabajadores y/o sus representantes a formular propuestas;
- c) una participación equilibrada. Se define esta participación equilibrada mediante una relación de actividades como la consulta con suficiente antelación de cualquier medida que pueda afectar sustancialmente la seguridad y salud en el trabajo, la designación de trabajadores, facilitar la información determinada en la norma, la relación de servicios externos si los hubiere, la planificación y organización de la formación.

El artículo 8 de la Ley 319/2006 regula la figura del trabajador designado, estableciendo que el empresario designará uno o varios trabajadores para llevar a cabo las actividades relacionadas con la protección y la prevención de la seguridad y salud.

Cuando podemos encontrarnos un **Comité Organizador de la salud y seguridad en el trabajo**:

- Es obligatorio cuando una unidad/centro de trabajo tiene 50 o más trabajadores.
- Puede resultar obligatorio en empresas con menos de 50 trabajadores, las cuales en función de la naturaleza de la actividad y los riesgos identificados, un inspector de trabajo puede requerir la constitución del Comité.
- Si la actividad se lleva a cabo en unidades territoriales dispersas, pueden configurarse varios comités de seguridad y salud.
- Puede constituirse comité en empresas de menos de 50 trabajadores.

Aspectos relativos a los Comités de Higiene, Seguridad y condiciones de Trabajo

Nombramiento	Los representantes de los trabajadores son elegidos por periodo de 2 años. Si los representantes de los trabajadores se retiran del comité serán reemplazados por otros representantes electos. Los miembros del comité son nominados por escrito; y la composición del Comité se distribuirá a todos los trabajadores.	
De 10 a 100 trabajadores	2 representantes	Composición
De 101 a 500 trabajadores	3 representantes	
De 501 a 1000 trabajadores	4 representantes	
De 1001 a 2000 trabajadores	5 representantes	
De 2001 a 3000 trabajadores	6 representantes	
De 3001 a 4000 trabajadores	7 representantes	
Más de 4000 trabajadores	8 representantes	
El número de representantes de empresa y trabajadores será paritario. El empleador o su representante legal es el presidente del Comité. Forman parte también representante/s del empleador con responsabilidades en SST y el médico del trabajo.		

Aspectos relativos a los Comités de Higiene, Seguridad y condiciones de Trabajo

Funcionamiento	A las reuniones del comité pueden asistir inspectores de trabajo Reunión del Comité al menos una vez al trimestre, y si es necesario, en cada reunión el secretario concluye un informe que será firmado por todo los miembros del Comité.	
Analizar y hacer propuestas de políticas en SST.	Consecución de la prevención, mejora de condiciones, plan de protección, y asignación de los recursos necesarios.	Funciones
Valorar nuevas tecnologías introducidas y realizar propuestas en respuesta a posibles deficiencias.	Revisar el cumplimiento de las tareas de los servicios de prevención y protección externa, y el mantenimiento.	
Compra, mantenimiento y uso equipos de trabajo y equipos de protección individual y colectiva.	Proponer medidas teniendo en cuenta grupos de riesgo o trabajadores sensibles.	
Analizar solicitudes de trabajadores sobre condiciones de trabajo y forma en que realizan sus tareas las personas y/o servicios externos.	Controlar la aplicación de la normativa seguridad y salud en el trabajo, y las medidas requeridas por el inspector de trabajo y sanitarios.	
Examinar propuestas de trabajadores sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de mejora de las condiciones de trabajo.	Examinar las causas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y eventos producidos. Proponer medidas técnicas complementarias con las medidas tomadas a partir de la investigación.	
Realizar sus propios controles sobre la aplicación y las instrucciones para el trabajo, y hacer un informe escrito sobre los hallazgos realizados.		
Informe Anual	El comité debe elaborar un Informe anual, sobre la situación de la seguridad y salud en el trabajo, las acciones que fueron tomadas y su eficacia en el ejercicio finalizado, y preparación de propuestas para la prevención y protección del plan del próximo año.	

5.6. Coordinación de actividades empresariales

A excepción de unas cuantas previsiones generales de Seguridad y Salud Laboral de la Ley 319/2006 y del Decreto del Gobierno 300/2006, relativas a unos mínimos requerimientos para centros de construcción temporales o móviles, no hay una ley o decreto específicos para esta materia. Los empresarios deben establecer mediante un anexo al contrato de colaboración, las responsabilidades para cada una de las partes implicadas para evitar complicaciones posteriores.

- Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral: art. 13 [a]
- Decreto del Gobierno 1425/2006 para la aprobación de las normas metodológicas para el cumplimiento de la Ley 319/2006 de seguridad y salud laboral, art.6; art.7; art.17; art.18; art.19; art.20; art.24; art.25; art.26; art.28; art.29; art.30; art.31; art.32; art.35; art.37.

5.7 Situaciones de emergencia

A través de la legislación de seguridad y salud de Rumanía se regula sólo la situación de un peligro grave e inminente, incluidas las obligaciones de los empleadores y el contenido mínimo del plan de acción de emergencia para esta situación específica. Cabe destacar que en Rumania la legislación sobre situaciones de emergencia [extinción de incendios, accidentes químicos, etc.] se separa de la esfera de la salud y la seguridad, siendo que la autoridad responsable es la Inspección para Situaciones de Emergencia, organismo que pertenece a la estructura dependiente del Ministerio del Interior.

El empleador, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 319/2006, y 101-103 Decreto del Gobierno 1425/2006, tiene obligación de tomar las medidas necesarias para

primeros auxilios, lucha contra incendios, y evacuación de los trabajadores, todas ellas teniendo en consideración la naturaleza de la actividad empresarial, el tamaño de la empresa y las personas presentes. Debe asimismo establecer las conexiones necesarias con los servicios especializados, en particular en materia de primeros auxilios, atención de emergencia médica, rescate y lucha contra incendios. No obstante, el artículo 11 se centra en las obligaciones del empleador en situación de peligro grave e inminente.

En una situación de peligro grave e inminente se adoptarán inmediatamente las medidas para asegurar la situación de los equipos de trabajo y/o actividad, evacuación del personal de la zona de peligro, el aviso a los servicios especializados, el aviso a los responsables jerárquicos, y la eliminación de las causas que llevaron a la situación de peligro grave e inminente. A efectos de prever estas situaciones el empresario debe:

- Preparar el plan de evacuación de los trabajadores;
- Mostrar visiblemente el plan de evacuación;
- Capacitar a los trabajadores para ejecutar el plan de evacuación, y comprobar el conocimiento aprendido.

5.8. Equipos de protección individual.

Las obligaciones relativas a los equipos de protección personal están establecidos en un Decreto del Gobierno que traspuso la Directiva 89/656/EEC - Uso de equipos de protección personal. Se trata del Decreto del Gobierno 1048/2006 relativo a los requisitos mínimos para el uso por los trabajadores de los equipos de protección personal en el trabajo; el cual desarrolla tanto el art. 13 de la Ley 319/2006, como el Decreto del Gobierno 1425/2006 en lo especificado en su art. 15 [1. 20 y 21].

El concepto de equipo de protección personal se define legalmente por cualquier complemento o accesorio diseñado para cumplir este objetivo. En desarrollo de dicha definición también se establece lo que no se considera equipo de trabajo, entendiendo que la ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén diseñados específicamente para proteger, ni los equipos utilizados por los servicios de emergencia, o, los dispositivos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y las molestias principalmente.

Los equipos de protección personal deberán utilizarse cuando los riesgos no se pueden evitar o suficientemente limitados por medidas colectivas o de organización de trabajo. Proveer de los equipos de protección personal es una obligación del empresario, así como determinar los puestos de trabajo y tareas en las cuales los equipos de protección oficial son necesarios. Antes de la elección de los equipos de protección personal, el empleador está obligado a evaluar si el equipo de protección reúne los requisitos legales, y dicha evaluación deberá tener por objeto el análisis de si los riesgos pudieran evitarse por otros medios; si la definición de las características que debe tener el equipo responde a los riesgos teniendo en cuenta los que el mismo pueda generar, así como comparar las características de los equipos disponibles.

Estos equipos de protección personal deben cumplir con las siguientes características legalmente establecidas:

- Ser adecuado a los riesgos implicados, sin que adicione riesgo alguno.
- Corresponder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Tener en cuenta los requisitos ergonómicos y el estado de salud del trabajador.
- Adecuarse al portador, tras los necesarios ajustes.

Deben determinarse las condiciones de uso de los equipos de protección personal, en particular, el plazo durante el cual debe usarse, sobre la base de la gravedad del riesgo, la frecuencia de la exposición al riesgo, las características de la estación de trabajo de cada trabajador y el rendimiento de los equipos de protección personal.

El empresario deberá facilitar el equipo de protección personal gratuitamente, debiendo garantizar asimismo su buen estado de funcionamiento y su estado higiénico satisfactorio mediante el mantenimiento, reparación y reemplazo. La legislación le añade la obligación de informar al trabajador de los riesgos contra los cuales el uso del equipo de protección personal protege al trabajador, así como tomar las medidas necesarias para la formación complementaria necesaria.

6. Grupos de riesgo particularmente sensibles

Categoría	Legislación
Protección de embarazadas, post parto y trabajadoras de lactancia materna	- Ley 319/2006 de seguridad y salud en el trabajo, art. 35; - Orden de emergencia del Gobierno 96/2003 con respecto a la maternidad en los puestos de trabajo; - Código del trabajo, art. 128;
Niños y personas jóvenes	- Ley 319/2006 de seguridad y salud en el trabajo, art. 35; - Decreto del Gobierno 600/2007 con respecto a la protección de la juventud en el trabajo con sus modificaciones ulteriores; - Decreto del Gobierno 867/2009 en cuanto a la prohibición del trabajo peligroso para los niños; - Código del trabajo, art. 128;
Personas con discapacidad	- Ley 319/2006 de seguridad y salud en el trabajo, art. 35.
Trabajo nocturno y trabajo por turnos	- Código del Trabajo, art. 111 - 119; art. 125 - 128.

Entre otros requisitos establecidos por las leyes y decretos anteriores, el empleador tiene que desarrollar evaluaciones de riesgo específicas para los lugares de trabajo donde las personas de riesgo particularmente sensibles están presentes.

7. Comparación bilateral del estudio: los problemas existentes, las soluciones para la simplificación

Aunque las Directivas de seguridad y salud de la UE se incorporaron en la legislación nacional de Rumania, aún no se han desarrollado o aclarado como hizo España a través de prescripciones técnicas Preventivas [NTP–siglas originales] elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo [INSHT siglas originales], o el profuso desarrollo normativo.

Una de las cuestiones más importantes en cuanto a diferencias a destacar es la falta de un acto normativo en Rumanía que defina claramente las competencias de la protección externa y de Servicios Preventivos [EPPS], como las que tiene España. En Rumanía los Servicios Preventivos no tiene obligación de interdisciplinariedad regulada como en España, de modo que una consecuencia es que las competencias de la EPPS no están completamente definidas, y, por tanto, los empleadores se ven obligados a contratar servicios específicos [mediciones y evaluación de ruido, medidas de vibración y evaluación, evaluación explosiva atmosférica, mediciones químicas y la evaluación, etc.] con diferentes empresas. Otra muestra de esta circunstancia es que el dominio de la especialidad de ergonomía no está cubierto [y, sin embargo sí debe ser previsto por la empresa por acción repetitiva y la manipulación manual de cargas], debido a la falta de cursos de formación específicos, a pesar de que la legislación y las disposiciones específicas de seguridad y salud declararon que estas evaluaciones son obligatorias.

Cabe añadir que en relación con la formación profesional de los especialistas de salud y seguridad, los programas de capacitación no se han adaptado a los requisitos de derecho y de mercado, la mayoría de los especialistas rumanos de salud y seguridad sólo pueden aplicar una evaluación general de riesgos utilizando un método rumano desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud. No existe una organización de la formación en el campo de la salud y la seguridad como la que se utiliza en España [Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología aplicada], que significa la base para la determinación y desarrollo de los programas de formación para especialistas en seguridad y salud.

8. Resumen RUMANIA vs ESPAÑA

8.1. Información / Organismos

Conceptos	Analogías	Diferencias
Definiciones	Los términos básicos, los empleados y las obligaciones de los empleados y demás disposiciones establecidas en la Ley de Seguridad y Salud son similares; ambos países han transpuesto la Directiva Marco 89/391 / CEE.	En comparación con Rumania, España ha separado la Seguridad y la Salud diferenciando y desarrollando la normativa en especialidades: Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo.
Legislación general Marco Europeo	<p>Ambos países han incorporado la mayoría de las directivas de seguridad e higiene establecidas. Hay algunas diferencias, pero no son fundamentales.</p> <p>Tanto la normativa rumana como la española tiene como estructura troncal normativa la ley de seguridad y salud de cada país, y un reglamento que desarrolla dicha ley. Ambas normas, ley y reglamento, conforman en ambos países la parte más estructural normativa en materia de seguridad y salud.</p>	Además, España ha desarrollado y elaborado a través del INSHT, prescripciones técnicas preventivas para explicar y reglamentar las cuestiones técnicas que no están cubiertas por la legislación básica.
Requisitos de la legislación	Teniendo en cuenta lo anterior, los requisitos son básicamente similares.	España tiene, además, los requisitos establecidos por prescripciones técnicas preventivas [NTP-siglas originales], a parte de un acervo normativo de desarrollo más profuso.

Conceptos	Analogías	Diferencias
Responsabilidades	Ambos países presentan una gran similitud en cuanto a responsabilidades del empresario y del trabajador, consecuencia de la transposición de las Directivas europeas por ambos países.	
Organismos	Ambos países tienen organismos que dependen del Ministerio de Trabajo y de Salud que son competentes en la materia de seguridad y salud laboral.	<p>En Rumanía a parte de un Instituto propio de investigación y desarrollo para la protección laboral, también tienen el INSEMEX, el Instituto que realiza investigaciones científicas en el campo de la seguridad y protección medioambiental.</p> <p>Asimismo también dispone de un organismo independiente con el objetivo de formar tanto especialistas en seguridad y salud de la administración o del sector privado.</p>

8.2. Documentos

Conceptos	Analogías	Diferencias
Registro Documental en PRL	Ambos países tienen reguladas las obligaciones de registrar documentalmente la gestión de la PRL. Así deben documentar tanto evaluación de riesgos, registro de accidentes, formación, reconocimientos médicos, etc.	

Conceptos	Analogías	Diferencias
Registro de accidentes	Ambos países comparten la obligación del empresario de comunicar, investigar, y mantener un registro de los accidentes acaecidos en su organización.	En Rumanía a parte de los accidentes también deben registrarse los incidentes.
Reconocimientos médicos	Los reconocimientos médicos son confidenciales en ambos países.	<p>En Rumanía la periodicidad de los reconocimientos está prevista legalmente para los diversos supuestos de riesgos.</p> <p>En Rumanía el reconocimiento médico es obligatorio para los trabajadores.</p>
Evaluación de riesgos	La metodología comúnmente reconocida para la evaluación de riesgos es muy similar en ambos países.	Si en en España la evaluación se centra en puestos de trabajo, la evaluación de riesgos de Rumanía debe centrarse en unidades de trabajos [actividades, tareas, procesos].
Revisión de la evaluación de riesgos	En ambos países se determina en la legislación de forma concreta la relación de supuestos en los que debe revisarse la evaluación: cambio tecnológicos, de equipos, sustancias, en organización, por siniestro, nuevos riesgos, etc.	

8.3. Gestión práctica

Conceptos	Analogías	Diferencias
Organización preventiva. Modalidades	Tanto España como Rumanía tienen reguladas modalidades equivalentes de gestión de la PRL: <ul style="list-style-type: none"> - Asunción por el empresario - Trabajador designado - Servicio externo/ajeno - Servicio interno /propio 	La diferencia estriba en la modalidad del servicio mixto, la cual no es equivalente al mancomunado, sino que en Rumanía el servicio mixto es la combinación entre servicio externo e interno mediante un contrato. El Servicio interno en Rumanía es obligatorio en empresas de más de 250 trabajadores, o de 50-249 trabajadores siempre que desarrollen actividades del anexo 5 DG 1425/2006.
Accidente de trabajo / enfermedad profesional.	Los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional son bastante similares.	En el caso de Rumanía se considera accidente de trabajo cuando ocasiona como mínimo una incapacidad de 3 días naturales. No obstante, también deben registrarse e investigarse los incidentes.
Vigilancia de la salud	En ambos países el empresario está obligado a llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, por médicos especialistas en medicina del trabajo.	Sin embargo, en Rumanía la petición de realizar el reconocimiento médico debe realizarla el empresario, y el reconocimiento es obligatorio para todos los trabajadores. Se contempla la obligatoriedad de un reconocimiento médico de reincorporación al trabajo, después de una interrupción de 90 días por cuestiones médicas o 6 meses por cualquier razón.

Conceptos	Analogías	Diferencias
Formación e información en PRL	En ambos países se regula la obligación del empleador de dar la información y formación adecuada a la actividad y los riesgos.	Ambas regulaciones tratan la formación inicial y continua. Pero la legislación rumana las clasifica en: <ul style="list-style-type: none"> - Formación introductoria. - Formación del lugar de trabajo. - Formación periódica: ésta debe impartirse en 2 sesiones de 2 horas mínimo al año. Estableciendo entre otros supuestos la obligación de dar dicha formación cuando el trabajador se ausente más de 30 días.
Consulta y participación	Al igual que en España es obligatorio la constitución de un Comité de seguridad y salud en empresas a partir de 50 trabajadores.	Sin embargo en Rumanía también puede derivar la obligación a requerimiento de inspector de trabajo.
Coordinación de actividades		En Rumanía no hay ley o decreto específicos en materia de coordinación de actividades, sino unos mínimos requerimientos que encontramos a lo largo del DG 1425/2006, más pensadas para centros de construcción o centros móviles.

8.4. Control

Conceptos	Analogías	Diferencias
Auditorías		No está regulada la Auditoría en PRL.
Inspecciones	<p>La estructura y forma de actuación de los cuerpos de inspección son similares en Rumanía y España. Ambos países cuentan con una Inspección que comprende un organismo central y delegaciones territoriales.</p> <p>En cuanto a las funciones y actuación también existen grandes paralelismos tanto en la actividades de información y promoción de la seguridad y salud, como las de control y sanción.</p>	

ESP

ESPAÑA

UK
REINO UNIDO



1. Estructura PRL en el país. Breve reseña normativa aplicable. Así como existencia de otros instrumentos de referencia

1.1. Marco legal

El marco legal básico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Reino Unido se compone de la siguiente normativa:

- Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974 (HSWA 1974).
- Reglamento de 1999 sobre gestión de la salud y seguridad en el trabajo - “The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999”.
- Reglamento de 1992 sobre salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo - “The Workplace [Health, Safety and Welfare] Regulations 1992”
- Reglamento de 1998 sobre suministro y uso de equipos de trabajo - “The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998”.
- Reglamento de 1992 sobre equipos de protección personal en el trabajo - “The Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992”.
- Reglamento de 1992 sobre operaciones de carga manual - “The Manual Handling Operations Regulations 1992”.
- Reglamento de 1992 sobre salud y seguridad de equipos de pantallas de visualización - “The Health and Safety [Display Screen Equipment] Regulations 1992”.
- Reglamento de 1977 sobre Representantes y Comités de Seguridad. - “Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977”.

1.2. Organismos reconocidos en Reino Unido

Los organismos que conforman la estructura troncal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Reino Unido son los que se referencian a continuación:

HSE → HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE

Organismo nacional de control de la seguridad y salud en el trabajo gestionado de forma independiente. Su actuación está encaminada a reducir los índices de accidentabilidad en el país. El HSE es un organismo público no gubernamental que depende del Departamento de Trabajo y Pensiones.

Website HSE: <http://www.hse.gov.uk/>

NEBOSH → THE NATIONAL EXAMINATION BOARD IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Ofrece un gran número de certificaciones a nivel mundial en relación con la gestión de los riesgos en el trabajo.

Website Nebosh: <https://www.nebosh.org.uk/>

IOSH → INSTITUTION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Organización británica reconocida internacionalmente. Compagina una función divulgativa de la seguridad y salud ocupacional [publicación de guías, elaboración de estándares...] con una fuerte labor formativa que la ha llevado a ser una entidad líder en cuanto a la formación preventiva.

Website IOSH: <http://www.iosh.co.uk/>

BSC → BRITISH SAFETY COUNCIL

Organización reconocida legalmente por el gobierno británico cuya labor no es otra que la promoción de la seguridad y salud a través de la formación y emisión de cualificaciones a personales del sector.

Website BSC: <https://www.britsafe.org/>

DWP → DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS

Departamento del Ministerio de trabajo encargado de velar por el bienestar de las personas y el de sus pensiones a lo largo de todo el territorio británico. Además, colabora estrechamente con el HSE en la lucha por la reducción de los accidentes graves y mortales acaecidos en el entorno laboral.

Website DWP:

<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>

2. Forma de adaptación del marco europeo. Diferencias iniciales

La legislación sobre Seguridad y Salud que aplica a los centros de trabajo en el Reino Unido son la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1974 y la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 1999 . Éstos establecen las normas que deben cumplirse para asegurar la seguridad y salud de todos los empleados y otras personas que puedan verse afectadas por cualquier actividad laboral. También existen otras regulaciones para cubrir las actividades de trabajo que llevan a riesgos específicos , por ejemplo, levantamiento de cargas , equipos de trabajo y electricidad.

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	UK LEGISLACIÓN BRITÁNICA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 89/391/CEE 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)	<ul style="list-style-type: none"> - The Health and Safety at Work Act, 1974 [HSW] - Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999 - Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977 - Health and Safety [Consultation with Employees] Regulations, 1996 	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo	Provision and Use of Work Equipment Regulations, 1998	Real Decreto 1215/1997
Directiva 2006/42/CE relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas	Supply of Machinery [Safety] Regulations 1992	Real Decreto 1644/2008
DIRECTIVA 89/654/CEE, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo	Workplace [Health, Safety and Welfare] Regulations 1992	Real Decreto 486/1997

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	UK LEGISLACIÓN BRITÁNICA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos [PVD]	Health and Safety [Display Screen Equipment] Regulations 1992	Real decreto 488/1997
DIRECTIVA 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores	Manual Handling Operations Regulations, 1992 [MHOR]	Real Decreto 487/1997
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual [tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE]	Personal Protective Equipment at Work Regulations, 1992	Real Decreto 773/1997
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	The Control of Substances Hazardous Regulations to the Health Regulations 2002 [COSHH].	Real Decreto 664/1997
Directiva 98/24/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - The Control of Substances Hazardous Regulations to the Health Regulations 2002 [COSHH]. - Control of Lead at Work Regulations 2002 [CLAW] - Control of Asbestos Regulations, 2012 [CAW] 	Real Decreto 374/2001
Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo	Control of Asbestos Regulations, 2012 [CAW]	No transpuesta
Directiva 1999/92/CE relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas [ATEX]	Equipment and Protective Systems Intended for Use in Potentially Explosive Atmospheres Regulations, 1996	Real Decreto 681/2003
Directiva 2002/44/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Vibraciones]	Control of Vibration at Work Regulations, 2005	Real Decreto 1311/2005
Directiva 2003/10/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos [Ruido]	The Control of Noise at Work Regulations, 2005	Real Decreto 286/2006

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	UK LEGISLACIÓN BRITÁNICA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles	The Construction [Design and Management] Regulations, 1994	Real Decreto 1627/1997
Directiva 73/23/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión [Baja Tensión]	Electrical Equipment [Safety] Regulations 1994	Real Decreto 7/1988
Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	Working Time Regulations [1998]	No transpuesta

3. Modalidades Organización Preventiva

A continuación se exponen los Sistemas de gestión para PRL establecidos en España y Reino Unido.

Las modalidades organizativas de la PRL utilizadas en España se recogen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	ESP LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Servicio de Prevención Propio [SPP]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa con más de 500 trabajadores. - Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. - Así lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Servicio de Prevención Mancomunado [SPM]	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas que concurren en un centro de trabajo, edificio o establecimiento comercial, siempre y cuando se cumplan los principios de eficacia del servicio. - Compañías de un mismo sector, grupo empresarial u organizaciones que, simplemente, comparten una área geográfica delimitada. - Las organizaciones obligadas a disponer de un SPP pueden establecer un servicio mancomunado solo en el caso de pertenecer a un grupo empresarial. - La actividad de un SPM debe contar, como mínimo, con tres especialidades preventivas.
Servicio de Prevención Ajeno [SPA]	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
Designación de uno o varios trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva	<ul style="list-style-type: none"> - Que se trate de una empresa de hasta 25 trabajadores. - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. - Que desarrolle de manera habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. - Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se va a desarrollar. - La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante otra modalidad de organización preventiva.

Por otro lado, las modalidades establecidas en Reino Unido para la organización preventiva en las empresas son tres: constitución de un servicio propio [mediante designación de uno o más trabajadores], de un servicio ajeno [mediante contratación] o la asunción directa por el propio empresario. Las características de cada modalidad se exponen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN REINO UNIDO	<p style="text-align: center;">UK CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES</p>
<p>Servicio de Prevención Propio</p>	<p>Todo empresario debe designar a una o más personas competentes para llevar a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales que asegure el cumplimiento de los requisitos incorporados en la ley aplicable.</p> <p>El empresario tiene la obligación de asegurar que el número de efectivos asignados con un rol preventivo —así como su tiempo de dedicación— es suficiente para garantizar una protección eficaz de la salud de los trabajadores. Además, deberá garantizar los mecanismos para que puedan cooperar y coordinarse entre ellos. Por último, deberá poner a su disposición los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones, en función del tamaño de la empresa, los riesgos profesionales presentes en el lugar de trabajo y la distribución de los mismos.</p>
<p>Servicio de Prevención Ajeno</p>	<p>En este caso, se decide externalizar la gestión de la prevención. En el caso de que la designación de tales funciones se realice mediante la externalización del servicio, el técnico de prevención debe tener libre acceso a la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La identificación y evaluación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo. - Factores de riesgo que se conozcan o se sospechen que puedan tener una incidencia sobre la seguridad y salud de la plantilla. - Medidas de prevención y protección aplicadas. - Procedimientos establecidos en materia de lucha contra incendios y situaciones de emergencia que puedan entrañar un riesgo grave e inminente para los trabajadores. Asimismo, la referencia de personas asignadas con un rol específico para la actuación ante las citadas situaciones. - Los riesgos notificados al empresario con motivo de la coordinación de actividades con otras empresas. <p>Referencia de trabajadores, incluyendo los que ostentan un contrato de duración determinada y los empleados cedidos por una empresa de trabajo temporal.</p>

Por otro lado, las modalidades establecidas en Reino Unido para la organización preventiva en las empresas son tres: constitución de un servicio propio (mediante designación de uno o más trabajadores), de un servicio ajeno (mediante contratación) o la asunción directa por el propio empresario. Las características de cada modalidad se exponen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN REINO UNIDO	<p style="text-align: center;">UK CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES</p>
<p>Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva</p>	<p>La obligación legal de designar a un trabajador, interno o externo, no aplica para trabajadores autónomos. Al igual que en España, pueden desempeñar personalmente la gestión de la prevención en su empresa, siempre y cuando posean la formación y experiencia para ello. Del mismo modo ocurre en empresas formadas únicamente por socios (hasta un número de 5), siempre y cuando uno de ellos cuente con la formación y experiencia suficiente. En el caso de no contar con los recursos o la competencia necesaria para asumir por completo la gestión de la prevención (realización de mediciones, cálculos, medios para la vigilancia de la salud de los trabajadores) el empresario tiene la obligación legal de delegar en un servicio externo la realización del servicio en cuestión. Ambas modalidades - asunción propia y servicio externo - son perfectamente compaginables; de hecho, el servicio externo suele llevarse a cabo de manera consultiva sin absorber la totalidad de la gestión. En el caso de iniciar una actividad con un riesgo laboral catalogado legalmente como específico o especial (amianto, radiaciones ionizantes, trabajos de obra civil...) el empresario debe notificar a la autoridad laboral (HSE) vía mail la constitución de la actividad antes de su puesta a punto. En estos casos, se aconseja delegar la prevención en un servicio de consultoría externa, si bien se mantiene la libertad de elegir la modalidad preventiva.</p>

En el caso de que un empleador cuente en su plantilla con una persona que posee la cualificación y experiencia necesarios para desarrollar la actividad preventiva en la empresa, el empresario no podrá externalizar el servicio, primando la constitución del servicio de prevención propio a través de la designación del trabajador.

En Reino Unido, existe un registro electrónico de libre acceso en el que se relacionan los consultores de seguridad y salud de la zona, junto con la cualificación que poseen. Puede acceder al registro accediendo al siguiente enlace: <http://www.oshcr.org/>

4. Control (y fiscalización) de la gestión

4.1. Auditorías

Una de las herramientas con las que deben contar las organizaciones para asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en Reino Unido la constituyen las **auditorías**. Dicho requisito se desprende del artículo 5 de la **Management of Health and Safety Regulations, 1999**. En él, se indica lo siguiente:

*“El empresario debe realizar y dar efecto mediante los medios que sean necesarios...a una efectiva planificación, organización, control, **seguimiento y revisión** de las medidas de prevención y protección adoptadas”.*

De este enunciado se deriva la ambigua pero efectiva obligación impuesta a los empresarios de llevar a cabo auditorías del sistema de gestión de la prevención en sus empresas.

La legislación británica tampoco es clara en cuanto a los términos en los que éstas deben realizarse; simplemente se indica que las auditorías deben llevarse a cabo de forma periódica para garantizar la mejora continua del sistema de gestión. Por otro lado, pueden ser elaboradas por el personal de la propia empresa o bien por entidades especializadas.

En cuanto a las formalidades para el desarrollo de las auditorías, la normativa británica no establece una forma única y concreta, siempre que la funcionalidad de la misma sea efectiva. Esta eficacia se traduce en una metodología que garantice la mejora continua del sistema de gestión. Algunos estándares legalmente aceptados para el desarrollo de las auditorías de prevención son los siguientes:

- **Directrices HS[G] del HSE:** basadas en el flujo metodológico “Plan -Do - Check - Act”.
- **Norma BS 8800:1996,** de la Bristish Standards Institution.
- **Norma OHSAS 18001:2007**
- **Norma OIT-OSH 2001,** de la Organización Internacional del Trabajo.

Para determinados sectores de actividad, los principios sobre los cuales se basa la auditoría del sistema de gestión pueden venir impuestos de forma más rígida por normativa específica. Es el caso, por ejemplo, de empresas del sector de la navegación [Offshore Installations [Safety Case] Regulations 1992], ferroviario [Railways [Safety Case] Regulations 1994] o del gas [Gas Safety [Management] Regulations 1996].

4.2. Inspección de Trabajo

Organismo competente: El organismo inspector más importante es el **Health and Safety Executive [HSE]**. Ahora bien, no es el único. También encontramos:

- Autoridades de Inspección Locales [LAS]
- Oficina de Regulación Ferroviaria [ORR]

Estructura: El HSE se compone de diferentes departamentos:

- Dirección de Operaciones de Campo [FOD].
- Dirección de Instalaciones Peligrosas [HID].
- División de Costa [OD].

Régimen de visitas: Durante el régimen de visitas, los inspectores del HSE y de las autoridades locales se hacen valer de dos tipos de actuación para asegurar el cumplimiento de la ley de seguridad y salud:

- **Medidas activas:** Fruto de la programación anual de inspección. Estas medidas incluyen visitas a la sede central de las principales organizaciones del país para discutir y fijar las mejoras en la gestión de la seguridad y salud en toda la empresa.
- **Medidas reactivas:** Mediante la investigación de accidentes y enfermedades profesionales o bien como respuesta a la denuncia interpuesta por la representación de los trabajadores.

Actuación de la Inspección de trabajo: Los inspectores del HSE basan la gestión de su actividad desde dos puntos de vista: desempeñando un papel asesor y ejecutando las disposiciones legales mediante advertencias y sanciones.

- **Papel asesor de la inspección:** Conforman buena parte de la actuación de la inspección de trabajo británica, concretándose ésta en la transmisión de consejos y advertencias a los distintos actores del diálogo social. Además, el HSE pone a disposición de las organizaciones del país una línea telefónica de asesoramiento en materia de seguridad y salud [HSE InfoLine].
- **Papel sancionador de la inspección:** Los equipos de inspección del HSE y de las administraciones locales de inspección están habilitados para emitir notas de mejora a las empresas visitadas. En ellas se incluyen los detalles de la infracción legal cometida y las medidas que el empresario debe aplicar dentro del plazo que el inspector considere. El incumplimiento de la exigencia contemplada en la notificación motiva la interposición de una demanda judicial ante la figura del

empresario. Por otro lado, los inspectores están capacitados para paralizar la actividad de la empresa cuando detecten que existe una situación de riesgo grave o inminente.

Sanciones previstas al empresario

La **sección 33** d la “**Health and Safety at Work etc Act**” (con sus posteriores enmiendas) indica las faltas u omisiones punibles para la figura del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo. El sistema de sanción británico se compone de multas económicas, inhabilitación y penas de cárcel. A continuación se detallan las sanciones máximas previstas para el empleador:

Faltas motivadoras de sanción

- Infracción ante una nota de mejora o prohibición interpuesta por la Inspección de Trabajo [HSE] u orden repositoria judicial.
- Incumplimiento de una de las responsabilidades generales atribuidas al empresario [secciones 2-6 de la HSW 1974].
- Otras infracciones relativas a la prevención de riesgos: adecuación de la evaluación de riesgos, provisión de equipos de protección individual, gestión de la prevención en actividades de riesgo especial, etc.

Máxima sanción prevista

Tribunal de primera instancia	20,000€ y/o pena de prisión de hasta 12 meses
Tribunal superior	Multa sin tope máximo y/o pena de prisión de hasta 2 años

Faltas motivadoras de inhabilitación

En caso de existir delito grave por alguna de las infracciones antes referenciadas, los tribunales (con o sin indicación del organismo inspector) pueden emitir una orden de inhabilitación

Máxima sanción prevista

Tribunal de primera instancia	Hasta 5 años de inhabilitación
Tribunal superior	Hasta 15 años de inhabilitación

5. Gestión PRL: los instrumentos

5.1. Evaluación de riesgos

Según el Reglamento de 1999 sobre gestión de la salud y seguridad en el trabajo, los empresarios tienen la obligación de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad de sus trabajadores.

Evaluación de riesgos	
Contenido	
1. Identificación de los riesgos	Se trata de detectar cualquier factor susceptible de provocar un daño para el trabajador. La evaluación de riesgos debe enfocarse desde los campos o especialidades de la seguridad, higiene y ergonomía y psicología.
2. Identificación de la exposición	Una vez los riesgos están identificados, debe determinarse cuáles son las personas expuestas a dicho riesgo y en qué forma éste puede interactuar con ellas. Además de los empleados de la propia organización, deben tenerse también en cuenta los trabajadores cedidos por una empresa de colocación temporal, clientes, visitas y en general cualquier persona que vaya a estar presente en el centro de trabajo. Al igual que en España, debe prestarse especial atención a colectivos específicos como menores, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personal sometido a turnicidad o trabajo nocturno, etc.
3. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva	A la hora de evaluar los riesgos se tienen en cuenta las variables de la probabilidad de que el riesgo se materialice y la severidad del daño potencial. Aquellos riesgos que no han podido ser eliminados con la aplicación de las medidas preventivas deberán catalogarse en función de su riesgo [inadmisible, alto, moderado, bajo, muy bajo...]. En Reino Unido la planificación preventiva debe incluir obligatoriamente el presupuesto aproximado de la medida, el responsable de su ejecución y el plazo máximo otorgado para su aplicación.

Evaluación de riesgos	
Contenido	
4. Registro y documentación	Los resultados de la evaluación de riesgos deben ser registrados por el empresario. Los resultados de la evaluación es una de las principales herramientas que tiene el empleador a la hora de reflejar la gestión preventiva que se está llevando a cabo en el seno de su organización. El contenido mínimo que debe figurar en la evaluación se compone de la identificación de los riesgos, su evaluación y las medidas preventivas propuestas para su eliminación o reducción.
5. Revisión de la evaluación	La evaluación de riesgos debe ser objeto de revisión para verificar la efectividad de las medidas preventivas implementadas. Además, es una herramienta muy útil para la detección de nuevos riesgos. Las causas que motivan una revisión de la evaluación de riesgos en Reino Unido son: por periodicidad [en función de los riesgos de la actividad], por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, por la culminación de un accidente de trabajo o bien por petición de la autoridad laboral [HSE].

A diferencia que en España, la evaluación de riesgos en Reino Unido no se realiza mediante el estudio de cada puesto de trabajo: lo que se tiene en cuenta son las actividades que se realizan en el centro de trabajo.

5.2. Vigilancia de la Salud de los trabajadores

En Reino Unido, la vigilancia de la salud viene regulada por el art. 6 del Reglamento de 1999 sobre gestión de la salud y seguridad en el trabajo. En él, se especifica la obligación del empresario de asegurar el conjunto de su plantilla con una apropiada vigilancia de su salud, mediante la organización de reconocimientos médicos que partirán de la base de los resultados de la evaluación de riesgos.

Principios generales en materia de Vigilancia de la Salud	
Obligatoriedad	Como norma general, los reconocimientos son de carácter voluntario para el trabajador. Aún así, están obligados los trabajadores expuestos a determinados riesgos:
	- Trabajos con exposición a amianto. - Exposición a plomo.
	- Trabajos con altos niveles de ruido - Exposición a disolventes, humos tóxicos.
	- Trabajos con exposición a vibraciones. - Trabajos con aire comprimido.
	- Exposición a radiaciones ionizantes - Sustancias incluidas en el "Schedule 6 of the Control of Substances Hazardous to Health Reaulations 2002" *.
	La obligatoriedad de someterse a reconocimientos de VS viene marcada por la legislación específica del riesgo contemplado en la evaluación de riesgos.
Actores que participan en la vigilancia de la salud	Los propios trabajadores: informando de signos o síntomas detectados y relacionados con la exposición a la que están sometidos [para ello, deberán haber sido formados previamente].
	Trabajador asignado, debidamente formado, para la realización de chequeos básicos rutinarios [inspección básica de la piel, aparición de erupciones cutáneas, etc.].
	Trabajador designado para realizar chequeos complejos [exámenes periódicos de salud, por ejemplo]. Para ello, debe poseerse el título de enfermero/a de salud ocupacional o médico/a del trabajo.

Principios generales en materia de Vigilancia de la Salud

Actores que participan en la vigilancia de la salud	Médico del trabajo con acreditación legal expedida por el HSE: Para aquellos trabajos de especial riesgo [expuestos arriba]. Se realizan exámenes médicos de salud y pruebas complementarias según criterio médico o cuando la evaluación de los riesgos así lo contemple.
Periodicidad	El Programa de Vigilancia de la Salud se establece a partir de la regulación específica del riesgo al que se está expuesto [trabajos con ruido, vibraciones, amianto...], los resultados de la evaluación de riesgos y el criterio del médico del trabajo.
Confidencialidad	Tal y como ocurre en España, debe respetarse el principio de confidencialidad en cuanto a los resultados de los reconocimientos médicos.

* The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002

El empresario tiene la obligación legal de conservar el registro de los reconocimientos médicos de sus empleados por un periodo de 40 años.

En el siguiente enlace puede acceder al listado de organizaciones acreditadas para el desarrollo de las actividades propias de la medicina ocupacional: <https://www.seqohs.org/AccreditedUnits.aspx>

5.3. Registro documental

El empleador tiene la obligación de mantener el registro de una serie de documentos relativos a la gestión de la prevención de riesgos que se lleva a cabo en el seno de su empresa.

Uno de los documentos a conservar en archivo es la evaluación de riesgos. Aún así, esta obligación sólo aplica a las empresas con 5 o más trabajadores en plantilla. Una vez la evaluación de riesgos deja de ser aplicable, bien por revisión o bien por el cese de la actividad a la cual estaba sujeta la evaluación, la obligación de registro persiste por un periodo de 3 años.

Los documentos relativos a la prevención de riesgos que deben ser registrados por el empresario son:

- Políticas de PRL y Manuales de Gestión de la Prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Reconocimientos médicos de vigilancia de la salud.
- Mantenimiento, examen y testeo de EPIS.
- Control de los niveles de exposición.
- Registros de vigilancia de la salud [reconocimientos].
- Registros de formación en PRL.
- Health and safety training records.
- Hojas de visita de la inspección de trabajo.
- Procedimientos de trabajo.
- Registros de personal [persona, puesto y tareas].
- Formularios de informe de accidente [Formulario MOD 510].
- Investigación de accidentes e incidentes.
- Memoria anual de actuación preventiva.

Registro documental más allá de los 5 años.

Documento objeto de registro	Normativa específica	Tiempo mínimo de conservación del documento
Evaluación de riesgos [trabajos de manipulación y tratamiento de agentes vivos con composición genética modificada: animales, plantas y microorganismos]	Genetically Modified Organisms[Contained Use] Regulations	10 años tras el cese de la actividad
Listado de trabajadores expuestos a agentes biológicos [Grupo 3]	Control of substances hazardous to health Regulations [COSHH] - Schedule 3, Biological agents	40 años desde la última actualización
Control de la exposición de los trabajadores a sustancias peligrosas [únicamente cuando el control de la exposición es requerida por el COSHH]	COSHH- Reg. 10[5];	Niveles de exposición [5 años]
	Control of Lead at Work [CLAW] Req. 9[4], 18[4]	Exposición de trabajador identificado [40 años]
Listado de trabajadores sometidos a vigilancia de la salud	COSHH-Reg. 11[3]	40 años desde la última actualización
	CLAW-Req. 10[3] Control of Asbestos at Work - Req. 10[5]	
Dosis de radiación y vigilancia de la salud de los trabajadores	Ionising Radiations Regulations 1999 - Reg. 21[3]	50 años o hasta que el trabajador cumpla 75 años [periodo más largo de los dos]

5.4. Información y formación en PRL

En Reino Unido, el requerimiento al empleador de poner a disposición del trabajador una formación suficiente y adecuada los riesgos propios de su actividad laboral viene recogido en el artículo 13 del Management of Health and Safety at Work regulations, 1999. Al igual que en España, el coste de la formación debe correr a cargo del empresario y las sesiones deberán realizarse dentro de horario de trabajo.

Formación e información en prevención de riesgos laborales	
Contenido	Peligros y riesgos a los que están expuestos en el trabajo.
	Medidas preventivas aplicadas para tales riesgos.
	Procedimientos adoptados frente a situaciones de emergencia.
Colectivos con necesidades particulares de formación	Empleados recién incorporados: procedimientos para trabajar de forma segura, primeros auxilios, lucha contra fuego y medidas de evacuación.
	Cuando se haya producido una modificación importante que repercuta en los riesgos presentes en la actividad.
	Trabajadores que cambian de actividad o que adquieren nuevas responsabilidades: nuevas instrucciones en PRL que den respuesta al cambio de situación.
	Empleados menores: son un colectivo especialmente sensible por su mayor vulnerabilidad, por lo que la formación y la supervisión de su trabajo adquieren especial importancia.
	“Health and Safety Representatives” y los miembros del “Health and Safety Committee” deben recibir una información y formación adecuada para el desempeño de su rol específico.

Formación e información en prevención de riesgos laborales

	Cualquier otra necesidad formativa que venga reflejada en la evaluación de riesgos.
Formación específica acreditable	Dependiendo de la actividad del trabajador y de los equipos de trabajo utilizados, se necesitará haber realizado una formación específica acreditable. Por citar algunos ejemplos: manejo de carretilla elevadora, uso de sierra de cinta, puentes grúa, grúas móviles.etc.

Otras consideraciones:

→ Deben recibir formación inicial en PRL de igual modo los alumnos que estén realizando prácticas laborales.

→ La información y formación se transmitirá en los casos comentados. En su defecto, deberá impartirse de forma periódica para el reciclaje de conocimiento por parte del trabajador.

Encontrará un extenso directorio de organizaciones encargadas de satisfacer las necesidad de formación en PRL de las empresas cliente accediendo a este enlace: <http://www.ohsdirectory.com/training-services/>

Por su parte, el Health and Safety Laboratory, organismo independiente del Health and Safety Executive (HSE), dispone de una larga lista de cursos en prevención de riesgos laborales, ordenados por temas sobre la seguridad y salud en el trabajo: <http://www.hsl.gov.uk/hsl-shop/health-and-safety-training-courses>

5.5. Consulta y participación de los trabajadores

En Reino Unido, el empleador tiene el deber de consultar con el conjunto de sus empleados sobre aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud. El fundamento jurídico de esta obligación general viene reflejada en la siguiente legislación:

Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977	En aquellas organizaciones en las que existe una representación de los trabajadores y se le reconoce a ésta la negociación colectiva.
Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996	Cuando no existe representación, el empresario no reconoce al sindicato o que existe sindicato pero que no reconoce a la plantilla en cuestión.

En aquellas organizaciones de tamaño reducido que no dispongan de representantes de los trabajadores, el derecho de consulta y participación quedará garantizado de igual manera; mediante la consulta directa al empleador. Para el resto de organizaciones que sí dispongan de representantes, la actuación de los mismos dependerá de la normativa aplicable:

Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977	Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996
Posición	Posición
Safety Representatives	Representatives of employee safety
Reconocimiento	Reconocimiento
Nombrado por escrito por un sindicato reconocido a efectos de negociación colectiva	Electo por el conjunto de trabajadores, en los casos en que el empresario decida no consultar la forma

Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977	Health and Safety [Consultation with Employees] Regulations 1996
Funciones	Funciones
Inspeccionar el lugar de trabajo, investigar riesgos potenciales e incidentes que pudieran entrañar peligro y transmitir quejas de los empleados a la dirección de la empresa.	
Representación de los empleados en referencia a las investigaciones de accidentes e incidentes, así como en las cuestiones generales acerca de la seguridad y salud de los trabajadores que ellos representan.	Representación de los trabajadores en lo referente a: <ul style="list-style-type: none"> - Incidentes producidos y daños potenciales. - Cuestiones generales relativas a la seguridad y salud de los empleados a los que representa. - Materias específicas sobre las cuales el empresario debe ejercer el deber de consulta.
Acompañar durante la inspección del lugar de trabajo.	
Representar a la plantilla durante el trato con el organismo de inspección [HSE].	Representar a la plantilla durante el trato con el organismo de inspección [HSE].
Recibir información de los inspectores relativa a la seguridad y salud.	
Asistir a las reuniones del Health and Safety Committee [Comité de Empresa].	

En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud (Health and Safety Committees), el empresario deberá establecerlos en su organización cuando al menos dos de los representantes de los trabajadores lo hayan solicitado, en un periodo máximo de 3 meses.

La composición será paritaria y podrá estar compuesta por representantes de los empleados, del empresario, especialistas en materia de seguridad y salud y otros colectivos presentes en el lugar de trabajo: contratistas, médico de la empresa...

5.6. Coordinación de actividades

En Reino Unido, la coordinación viene regulada, principalmente, por las siguientes normas jurídicas: la **Health and Safety at Work Act 1974 [HSW]** y la **Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 [the Management Regulations]**. Dependiendo de la actividad a la cual se dedica la empresa, el empresario deberá atenerse además a otra normativa complementaria. Por citar algunos ejemplos:

→ Sector construcción: **Construction [Design and Management] Regulations, 2007**.

→ Trabajo con sustancias peligrosas: **Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 [COSHH]**.

Los requerimientos generales en materia de coordinación de actividades vienen expuestos en el artículo 11 de la **Management of Health and Safety at Work Regulations 1999**, y obligan a las empresas concurrentes a:

→ Cooperar con los demás empleadores concurrentes, partiendo de una transmisión de información mutua, para garantizar el cumplimiento de los requisitos y prohibiciones impuestos en materia de seguridad y salud, en general, y los referidos en la Sección II de la **Fire Precautions (Workplace) Regulations 1997**, en concreto.

→ Una vez informados, deben coordinarse entre sí para tomar todas las medidas razonables con el fin de dar cumplimiento a las exigencias legales comentadas anteriormente.

→ Informar a los trabajadores de las medidas adoptadas para garantizar la protección de su seguridad y salud, así como la de terceros, derivadas de la evaluación de los riesgos presentes en la propia actividad y los devengados por la situación de concurrencia.

Aspectos prácticos de la CAE en Reino Unido	
Conocer a la empresa subcontratada	Evaluar los riesgos en el trabajo
Procedimientos de trabajo.	Identificar aquellos factores susceptibles de dañar a las personas.
Absorción del servicio o subcontrata.	
Política en PRL.	Quién puede verse afectado y cómo
Evaluación de riesgos.	De qué herramientas dispongo para controlar los riesgos.
Cualificaciones y experiencia.	
Tener un alto grado de conocimiento de las empresas con las que se trabaja y de sus políticas y procedimientos en SST constituye una medida preventiva en si misma.	Una vez cada empresario tiene evaluados los riesgos de su propia actividad, deberán coordinarse para identificar y evaluar los posibles riesgos derivados de la concurrencia.

Aspectos prácticos de la CAE en Reino Unido	
Cooperación y coordinación	Proveer información y formación
El grado de cooperación y coordinación, mediante reuniones periódicas, dependerá de:	La empresa contratista debe asegurarse de que la empresa subcontratada cuenta con formación adecuada respecto a:
El tipo de trabajo.	Riesgos a los que están expuestos.
El número de empresas presentes en el lugar de trabajo.	Medidas preventivas aplicadas.
Los riesgos profesionales existentes.	Procedimientos de emergencia establecidos en el centro de trabajo.
Participación y consulta	Gestión y supervisión
El deber de participación y consulta en materia de SST se extiende también en casos de concurrencia. Aspectos:	La empresa contratista debe supervisar la adecuación de la prevención en el proceder de sus empresas contratadas, mediante la asignación de responsables para ello. Dicha supervisión de traduce en:
Posible afectación de la concurrencia en la seguridad y salud del conjunto de empleados.	Chequeos periódicos para evaluar la eficacia de las medidas de control adoptadas
Información y formación.	
Asegurarse de que los trabajadores conocen los mecanismos para plantear quejas y sugerencia en esta materia.	Detección de deficiencias en la gestión preventiva: accidentes, ausencias, etc.

5.7. Situaciones de emergencia

La gestión de las situaciones de emergencia en Reino Unido viene regulada en el artículo 8 del **Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999**. Para aquellas empresas cuya actividad implique el almacenamiento en un lugar de trabajo de más de 25 toneladas de sustancias peligrosas, deberán contemplarse también los requisitos sobre emergencias reflejados en la **Dangerous Substances [Notification and Marking of Sites] Regulations, de 1990**.

Los lugares de trabajo requieren de un procedimiento frente a emergencias. Su contenido dependerá de las situaciones de riesgo grave o inminente que se puedan dar, en función de la actividad que se desarrolle en el centro: accidentes graves, incendio y explosión, riesgo eléctrico, intoxicación, emisión de radiaciones, derrames de sustancias químicas... El objetivo de estos procedimientos no es otro que el de minimizar las consecuencias de una situación de emergencia mediante una actuación rápida de todas las personas que se pueden ver implicadas. Para ello, el empresario debe:

Puntos a contemplar en los procedimientos de emergencia

Considerar situaciones de emergencia potenciales y planificar el contacto con equipos de emergencia externos: directorio telefónico, responsables de contactar, indicaciones de cómo llegar, planos de las instalaciones que reflejen ítems peligrosos, etc.	Asegurar una suficiente disposición y correcta distribución de salidas de emergencia (sin obstruir y bien señalizadas), pulsadores de alarma, equipos de extinción de incendios, iluminado de emergencia y uno o diversos puntos de reunión.
Asignar un responsable de emergencias que disponga de habilidades, conocimiento y experiencia en la gestión de la seguridad y salud.	Nombrar equipos de actuación frente a emergencias debidamente formados: primeros auxilios, primera intervención y evacuación.

Puntos a contemplar en los procedimientos de emergencia

Establecer el procedimiento a seguir para acciones de respuesta como el corte del suministro eléctrico, aislamiento de sectores, cierre de válvulas...etc.	Planificar la evacuación de la plantilla con problemas de movilidad u otras necesidades relevantes.
Planificar la realización de simulacros que permitan evaluar el cumplimiento de las responsabilidades de los equipos con rol específico, así como la actuación del conjunto de los empleados.	En el caso de disponer de más de 25 toneladas de sustancias peligrosas en el lugar de trabajo, deben éstas señalizarse debidamente y notificar tal circunstancia a los equipos de emergencia y externos.

Cuando un accidente grave implique la afectación a terceros, o la participación de equipos de emergencia o de rescate externos, deberá elaborarse por escrito un **Plan de Emergencia Interior**. En casos de concurrencia, deberá coordinarse el contenido de este plan con el de las otras empresas presentes en el mismo lugar de trabajo.

5.8. Equipos de Protección Individual

En Reino Unido, el uso general de Equipos de Protección Individual (Personal Protective Equipment, PPE) viene regulado en la **Personal Protective Equipment Regulations, 2002**. Ahora bien, en aquellas organizaciones en las que existan riesgos específicos, el uso de PPEs vendrá determinado por la normativa específica que afecte a la actividad de la empresa:

Exposición	Texto normativo
Plomo	The Control of Lead at Work Regulations 2002.
Sustancias químicas	The Control of Substances Hazardous to Health Regulations, 2002
Radiaciones Ionizantes	The Ionising Radiations Regulations 1999.
Amianto	The Control of Asbestos Regulations 2012.
Ruido	The Control of Noise at Work Regulations 2005.

Al igual que en nuestro país, la utilización de EPIs es concebida en la normativa como el último recurso para la protección del trabajador, cuando el riesgo no puede ser controlado mediante otros medios. Además, también se hace mención en cuanto a la obligación de evaluar el funcionamiento de los EPIs antes de su puesta a punto, su correcto almacenaje y mantenimiento y la puesta a disposición de las instrucciones adecuadas para un uso seguro. El trabajador, por su parte, está obligado a hacer un correcto uso de los mismos.

Los EPIS utilizados, independientemente de la función protectora a la que estén destinados, deben disponer de la **conformidad CE**.

Como nota curiosa, comentar que la **Employment Act, 1989** exime a los *Miembro de la religión india denominada sijismo que visten con turbante de la obligación de llevar protección en la cabeza en las obras de construcción.

6. Colectivos específicos: fundamento jurídico

Colectivo	Fundamento jurídico
Mujeres	Equality Act, 2010 Equal Pay Act. 1970 [con las modificaciones introducidas por la Equal Value Regulations. 1983]
Embarazadas y lactantes	Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999 Workplace [Health, Safety and Welfare] Regulations. 1992 Equality Act 2010
Menores	Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Children and Young Persons Act. 1933: capítulo 12 Education and Skills Act 2008
Empleados de tercera edad	Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 Equality Act 2010
Discapacitados	Equality Act 2010

7. Comparativa bilateral del estudio: explicación problemáticas existentes, posibles problemas con la simplificación

En este estudio comparativo bilateral entre Reino Unido y España no existe una problemática significativa en la comparación de la gestión de la prevención que se lleva a cabo en ambos países, si bien se aprecian algunas divergencias. Ambos territorios son, además, dos de los estados con más exigencia normativa en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.

Uno de los aspectos a tener en cuenta a la hora de observar la legislación de Reino Unido es su ámbito de aplicación. Mucha de la normativa legal aplicable a Reino Unido proviene de la legislación del Reino Unido. Aún así, existen otras normas de igual modo vinculantes que, sin embargo, son específicas únicamente para el territorio de Reino Unido, teniendo Irlanda del Norte, Gales y Escocia su propia normativa al respecto.

La misma problemática encontramos con las guías y ACOPs* definidas por el "Health and Safety Executive" [HSE]. Algunas son de aplicación tanto para Gran Bretaña como para Irlanda del Norte, mientras que el alcance de otras se limita únicamente al territorio de Gran Bretaña o Irlanda del Norte.

Por último, valorar muy positivamente la labor de difusión del Health and Safety Executive [HSE]. No solo por la cantidad de contenido, sino por la adaptación que ejerce del idioma preventivo a un lenguaje claro y accesible al ciudadano.

**ACOP: Approved Code of Practice. Son manuales prácticos elaborados por el HSE y aprobados por la Secretaría de Estado de Reino Unido. El cumplimiento de las especificaciones incluidas en las ACOPs conlleva el cumplimiento legal de la materia que trate.*

8. Ficha - Cuadro resumen PRL Reino Unido vs España

8.1. Información/Organismos

Concepto	Analogías	Diferencias
Definición	Conceptos similares para sistemas de seguridad, higiene, salud en el trabajo, concepto de riesgo y gestión de la prevención.	
Legislación general Marco europeo	La mayoría de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de ambos países.	
Exigencia normativa	España y Reino Unido son dos de los países de la Unión Europea con una mayor exigencia normativa en PRL y, por lo tanto, con una inversión necesaria mayor para cumplir con los mínimos legalmente establecidos.	El modelo normativo anglosajón se basa en un peso mayor de la jurisprudencia respecto del modelo español. Los textos normativos británicos tienden más a incluir disposiciones de carácter general, ofreciendo más margen para la interpretación de la ley,
Responsabilidades	<p>Ambos países presentan una gran similitud en cuanto a responsabilidades del empresario y del trabajador.</p> <p>Los trabajadores son responsables de seguir la normativa de seguridad establecida por la empresa y hacer correcto uso de los medios de protección puestos a disposición. Además, ambos deben coordinarse conjuntamente para la mejora de las condiciones de trabajo.</p>	<p>El modelo anglosajón amplía la asignación legal de responsabilidades a los mandos intermedios: supervisores, directivos, jefes de departamento... Esta responsabilidad viene establecida en el artículo 4 de la Health and Safety at Work etc. Act, 1974.</p> <p>Ello conlleva un mayor grado de integración de la prevención en el seno de las organizaciones británicas respecto de las españolas.</p>

Concepto	Analogías	Diferencias
Organismos	Ambos países disponen de un organismo de difusión estatal e independiente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Reino Unido cuenta con más organismos cuya función está directamente relacionada con la prevención de riesgos laborales, especialmente en cuanto a la divulgación y formación en prevención de riesgos laborales: <ul style="list-style-type: none"> - HSE: divulgación e inspección. - IOSH: divulgación, formación y acreditación. - BSC: divulgación, formación y acreditación. - NEBOSH: formación y acreditación. Estas tres últimas entidades ofrecen acreditaciones reconocidas internacionalmente.

8.2. Documentos

Concepto	Analogías	Diferencias
Registro Documental en PRL	En ambos países existe la obligación de registrar los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de riesgos: identificación y evaluación de los riesgos y medidas preventivas propuestas. - Planificación de la actividad preventiva, asignando a cada medida un plazo, presupuesto y responsable de su cumplimiento. - Exámenes de salud. - Accidentes, enfermedades e incidentes acaecidos. (10 o más trabajadores). 	En España, la Ley 31/1995 impone la necesidad de registrar los accidentes de trabajo que causen una incapacidad superior a un día de trabajo. <p>En Reino Unido, la ley es un poco más laxa. El registro de accidentes se limita a aquellos sujetos al deber de notificación. Los accidentes “no listados” que causen una incapacidad no superior a 7 días no tienen que ser notificados y, por lo tanto, tampoco registrados.</p> <p>Por otro lado, no existe el requisito legal de registrar el plan de prevención en el país británico.</p>
Registro de accidentes	Ambos países comparten la obligación del empresario de comunicar y mantener registrados los accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en el seno de su organización.	En Reino Unido, las empresas con 10 o más empleados [o aquellas cuya actividad se dé en una fábrica, mina o cantera] están obligadas a disponer de un “Accident Book” (libro de accidentes) en el que guardar registro de los accidentes, enfermedades e incidentes sujetos a notificación. El registro debe mantenerse por un periodo no inferior a 3 años.

Concepto	Analogías	Diferencias
Reconocimientos médicos	<p>El trabajador escoge de forma voluntaria someterse a los reconocimientos médicos, con la excepción de aquéllos que están expuestos a una serie de riesgos específicos.</p> <p>En ambos países, la vigilancia de la salud tiene como punto de partida los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos.</p> <p>Los resultados de los reconocimientos son de carácter confidencial y solo pueden tener acceso a ellos el paciente y el servicio médico. El empresario conoce únicamente el grado en que el empleado es apto para el puesto de trabajo.</p>	<p>En Reino Unido se contempla la posibilidad de formar a un empleado para que lleve a cabo reconocimientos básicos de tipo rutinario.</p>
Política de PRL		<p>Obligación legal de tener una política en PRL para aquellas empresas con 5 o más empleados en plantilla.</p>
Evaluación de riesgos	<p>En ambos países, todas las organizaciones, sea cual sea su tamaño, están obligadas a llevar a cabo una evaluación de los riesgos presentes en su trabajo y registrar documentalmente la misma.</p>	<p>Mientras que en España la evaluación de riesgos se centra en los riesgos del puesto de trabajo, en Reino Unido la evaluación de riesgos se centra en las actividades laborales que se desarrollan.</p>

Concepto	Analogías	Diferencias
Revisión de la evaluación de riesgos	<p>En los dos países convergen tres causas por las que debe llevarse a cabo una reevaluación de los riesgos: accidente de trabajo, modificación sustancial de las condiciones laborales y por petición expresa de la autoridad laboral.</p>	
Planificación de la actividad preventiva	<p>Para cada actividad o medida preventiva debe asignarse un presupuesto, designar a un responsable para su gestión y establecer un plazo para su cumplimiento.</p>	
Coordinación de Actividades	<p>En toda obra de construcción e ingeniería civil, debe procederse a la elaboración de un Plan de Seguridad y Salud antes del inicio de los trabajos.</p>	<p>En las obras de construcción e ingeniería civil de Reino Unido, deben elaborarse algunos documentos no exigidos en España, como el plan de levantamiento o el plan de vertido de cemento.</p>

8.3. Gestión práctica

Concepto	Analogías	Diferencias
Profesionales de la prevención		En Reino Unido no se establece un requisito mínimo en cuanto a la formación que deben ostentar los técnicos de seguridad y salud. La normativa británica solo hace mención a que el técnico deberá ser una persona competente para la prevención de riesgos laborales (conocimiento, experiencia y habilidad).
Accidente trabajo/enfermedad profesional		A diferencia que en España, los accidentes "in itinere" no son considerados como accidente de trabajo.
Vigilancia de la salud	El empleador está obligado a realizar los reconocimientos de vigilancia de la salud cuando la actividad de la empresa constituye un riesgo especial para la plantilla.	En Reino Unido, no existe una asignación de recursos materiales y humanos para la vigilancia de la salud basada en ratios.
Formación e información en PRL	Ambos países contemplan el requisito legal de formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos.	En Reino Unido, la formación en prevención de riesgos laborales está muchísimo más consolidada. Existen organismos públicos y multitud de entidades privadas que ofertan cursos en PRL muy específicos. Incluso en materias muy novedosas como nanotecnología, biología sintética, robótica, etc.

Concepto	Analogías	Diferencias
Notificación de accidentes	Los textos normativos de los respectivos países admiten la obligación legal del empresario de notificar los accidentes laborales acaecidos.	En Reino Unido, es requerida la notificación de accidentes cuando éste ha provocado la muerte del trabajador, cuando se trata de una lesión listada en el "RIDDOR,2013", los accidentes con lesión no listados que provoquen una ausencia de 7 o más días (sin contar la fecha del accidente) y los accidentes provocados a terceros que hayan necesitado de tratamiento médico. Existe también el requisito legal de notificar a la autoridad laboral las enfermedades profesionales sobrevenidas y los incidentes acaecidos.
Coordinación Actividades Empresariales	Tanto España como Reino Unido contienen en sus respectivos textos jurídicos la necesidad de establecer una coordinación de actividades empresariales cuando concurren dos o más empresas en un lugar de trabajo. La figura del recurso preventivo es común a ambos territorios.	En Reino Unido no existe la figura del coordinador de actividades. A diferencia de lo que ocurre en España, el empresario británico no tiene el deber de vigilar el cumplimiento de las normas de las empresas de su cadena de subcontratación.

Concepto	Analogías	Diferencias
Coordinación Actividades Empresariales	<p>En aquellos casos en los que concurren más de una empresa en un centro de trabajo, el empresario titular debe establecer la coordinación en PRL para la protección de los trabajadores que vayan a operar en el centro.</p> <p>Las empresas subcontratadas deben asimilar las instrucciones indicadas por la empresa titular y transmitir las a su plantilla.</p>	
Consulta y participación	Tanto en Reino Unido como en España, aquellas empresas con plantilla igual o superior a 50 trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud.	En Reino Unido, el número de 50 empleados genera la obligación de constituir el comité únicamente cuando éste se mantiene durante 12 meses consecutivos en los 3 años anteriores.

8.4. Control

Concepto	Analogías	Diferencias
Auditorías	Ambos países tienen la obligación de auditar su gestión de la prevención para medir el nivel de cumplimiento de la normativa.	En Reino Unido, las empresas que llevan a cabo la auditoría OHSAS 18.001:2007 obtienen un incentivo económico por parte de la administración del país.
Inspecciones	El carácter de la actuación de los cuerpos de inspección de ambos países tiene como punto común la superposición de la actividad asesora por encima de la punitiva o sancionadora.	El organismo de inspección británico [HSE] tiene dedicación exclusiva al cumplimiento legal en materia de seguridad y salud, mientras que la Inspección de Trabajo española se ocupa de otras materias de índole laboral.