



# GUIA DE EVALUACIÓN DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS EN EL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA



Con la financiación de la  
Fundación para la Prevención  
de Riesgos Laborales:



Entidades solicitantes:



Entidad ejecutante:



Con la colaboración de:



*Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y contraportada, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Todos los derechos reservados.*

*Deposito legal: M-49572-2009  
Código de la acción: IS-224/2008*

# INDICE

Presentación	6
Introducción	7
Marco sectorial. Influencia de las características sectoriales.	9

## GUÍA DE CRITERIOS DE CALIDAD EN SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

<b>1. Marco normativo de los Servicios de Prevención. Obligaciones y responsabilidades de empresas y servicios de prevención ajenos</b>	<b>14</b>
1.1. Marco normativo	14
1.2. Obligaciones del empresario	15
1.3. Obligaciones de los trabajadores	17
<b>2. Modalidades organizativas y especialidades técnicas</b>	<b>21</b>
2.1. Modalidades organizativas:	22
■ Asunción de la prevención por el empresario	22
■ Designación de trabajadores	22
■ Constitución de un Servicio de Prevención Propio (SPP)	23
■ Constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)	25
■ Contratación con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA)	25

2.2. Especialidades técnicas	29
■ Seguridad en el Trabajo	29
■ Higiene Industrial	30
■ Ergonomía y Psicología Aplicada	31
■ Medicina del Trabajo	33
<b>3. Características específicas de las modalidades preventivas</b>	<b>34</b>
■ Servicio de Prevención Ajeno	34
■ Sociedad de Prevención	37
■ Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS)	37
<b>4. Forma y contenido del contrato con un Servicio de Prevención Ajeno</b>	<b>39</b>
■ Aspectos formales del contrato	39
■ Modalidades de concierto	41
■ Actividades más habituales concertadas por especialidad preventiva	42
<b>5. Seguimiento del contrato y elementos fundamentales del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales</b>	<b>45</b>
■ Programa y Memoria Anual de las actividades de SPA	45
■ Plan de Prevención	45
■ Evaluación de Riesgos Laborales	46
■ Planificación de la actividad preventiva	47
■ Controles periódicos de las condiciones de trabajo	49
■ Equipos de trabajo y medios de protección	49
■ Información a los trabajadores	50
■ Formación a los trabajadores	50

■ Vigilancia de la salud	51
■ Medidas de emergencia	52
■ Investigación de accidentes	53
■ Coordinación de actividades preventivas	53
■ Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal	54
■ Trabajadores especialmente sensibles (mujeres embarazadas, menores, discapacitados)	55
■ Otros elementos del sistema de gestión	58
<b>6. Correcta gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.</b>	<b>60</b>
<b>7. Recomendaciones sobre la elección de un servicio de prevención. Criterios de eficacia y calidad (Servicios de Prevención Ajenos, Mancomunados y Propios).</b>	<b>63</b>

## ANEXOS

<b>Anexo I. Lista no exhaustiva de actividades consideradas de especial peligrosidad.</b>	<b>67</b>
<b>Anexo II. Estrategia Nacional de Prevención de Riesgos Laborales 2007-2012. Objetivo 2.</b>	<b>68</b>
<b>Anexo III. Legislación seleccionada en materia de prevención de riesgos laborales.</b>	<b>73</b>
<b>Anexo IV. Principales web de referencia sobre prevención de riesgos laborales.</b>	<b>78</b>

## Presentación

La presente **guía para la determinación de criterios de calidad exigibles a los servicios de prevención sector de transporte por carretera** se ha llevado a cabo en el marco del proyecto denominado “Determinación de criterios de eficacia y calidad de las actividades llevadas a cabo por los servicios de prevención ajenos”, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Organismo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La guía ha sido elaborada gracias al trabajo realizado por la **Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT**, la **Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.** y la **Asociación Española de Empresas de Carga Fraccionada (AECAF)**.

Los objetivos que motivaron su elaboración fueron los de **mejorar la calidad de los Servicios de Prevención Ajenos**, aprovechando con la máxima eficiencia las prestaciones que estos servicios deben cubrir para la mejora de la seguridad y la salud laboral de los trabajadores.

Para conseguir estos objetivos fue necesario, como punto de partida, profundizar en el conocimiento de la información que tienen las empresas respecto a los servicios a los que tienen derecho, derivados de contratos con los SPA, y que en muchos casos no utilizan o infrautilizan.

El hecho de que las empresas sean conscientes de que **tienen derecho a recibir esos servicios** en el ámbito del convenio firmado, y con unos determinados estándares de calidad, es un elemento que sin duda contribuirá a **la mejora de la salud laboral de los trabajadores** de las empresas implicadas.

Desde estas páginas se quiere agradecer a todas las personas y entidades que han participado en el desarrollo del proyecto, su colaboración, sin la cual la guía no hubiera sido posible.

## Introducción

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, contempla la posibilidad de que el empresario, en su obligación de cumplir el deber de protección de los trabajadores, pueda recurrir al apoyo o refuerzo de especialistas ajenos a la empresa (servicios de prevención ajenos, auditoras y entidades formativas) cuando sus propios medios o su competencia resulten insuficientes para ello.

En la práctica, la mayoría de las empresas españolas se han decantado por un servicio de prevención ajeno, bien de forma total, cubriendo las cuatro especialidades de la prevención, o bien de modo parcial, en combinación con otra de las modalidades preventivas posibles.

No obstante, el recurso a un servicio de prevención ajeno no supone una derivación de la responsabilidad, pues el empresario es, en cualquier caso, el responsable último de la seguridad y salud de sus trabajadores, y por tanto no le exime de la obligación de integrar la prevención en todos los niveles de la organización y los procesos productivos.

La Estrategia Española de Seguridad y salud Laboral 2007-2012 declara que uno de los objetivos a lograr en el sistema Preventivo en las empresas tiene que ver con la necesidad de fomentar el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de las empresas y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos ajenos, todo ello en un marco que se caracterice por una mayor eficacia y calidad de los servicios prestados por los servicios de prevención ajenos.

Concretamente el denominado “Objetivo 2” se dirige a ***“mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención”***.

La estrategia española de PRL se plantea en este sentido diversos tipos de actuaciones. En primer lugar, se potenciará la disposición de recursos preventivos propios de las empresas en detrimento de los ajenos; en segundo lugar, acciones que favorezcan la eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados;

y en tercer lugar, el establecimiento de criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos.

Se da la circunstancia de que en la contratación de estos servicios externos, buena parte de las empresas desconocen en toda su amplitud los diferentes servicios que han contratado, con lo cual no hacen uso de ellos. Igualmente existe un cierto desconocimiento de los parámetros de calidad que caracterizan a cada uno de los servicios que ofrecen los SPA, de tal manera que se resienten las exigencias a este respecto por parte de las empresas que contratan los servicios.

En estas circunstancias se está restando eficiencia a las empresas que contratan estos servicios, en tanto dejan de usar unos servicios que sin embargo han contratado, y les falta información para decidir sobre la mejor oferta, desaprovechando oportunidades de mejorar en ese ámbito.

Todos estos aspectos tienen sin duda claras repercusiones negativas sobre la siniestralidad y la salud de los trabajadores de dichas empresas.

Por esa razón, la presente guía está encaminada a proporcionar la información necesaria que el empresario debe tener en cuenta a la hora de concertar la totalidad o parte de la actividad preventiva con un SPA y de efectuar el adecuado seguimiento de las actuaciones realizadas.

Se pretende así proporcionar al empresario las herramientas básicas necesarias para estar en disposición de valorar los diferentes aspectos del concierto realizado con el SPA, así como la calidad de las actividades preventivas desarrolladas, optimizando la relación con el SPA, y alcanzando un mayor grado de eficiencia en la gestión y la integración de la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa.

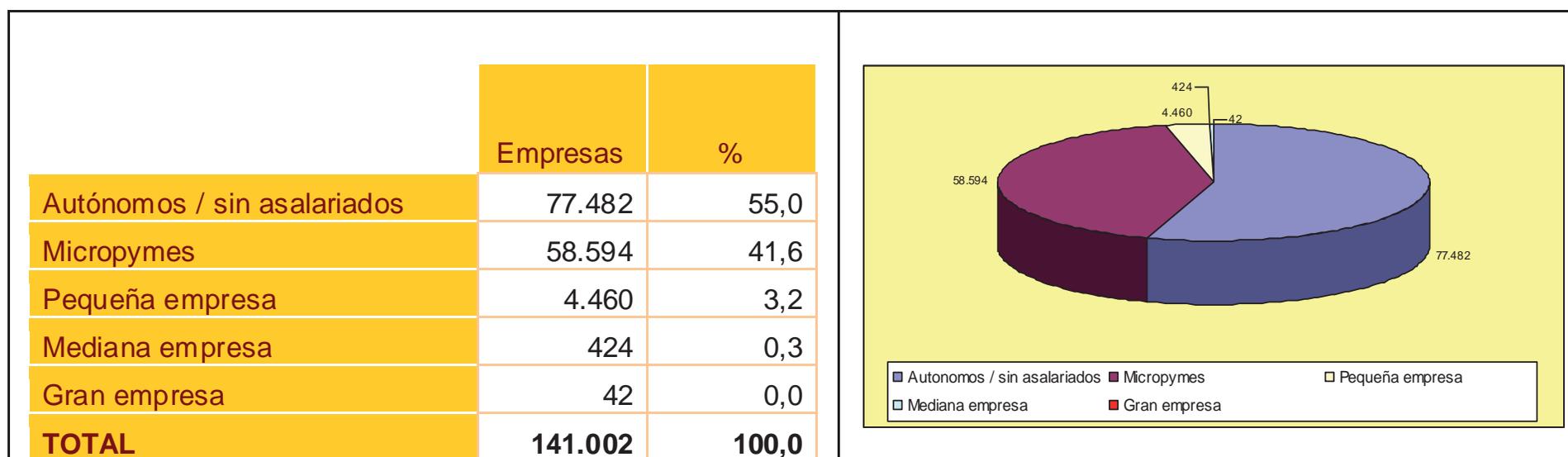
## El marco sectorial. Influencia de las características sectoriales.

El modelo de gestión de la prevención debe aplicarse en función de la normativa vigente (derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los posteriores desarrollos legislativos y sus modificaciones), pero debe ajustarse a las características y particularidades concretas del sector laboral al cual va dirigido.

El sector del transporte de mercancías por carretera se caracteriza, en primer lugar, por un alto predominio de pyme, especialmente de autónomos, microempresas y empresas pequeñas.

Comparativamente y para volúmenes de transporte comparables medidos en tn-Km, el número de empresas españolas cuadruplica al de otros grandes países de la Unión Europea como Alemania o gran Bretaña.

Según el Eurostat, España ocupa el primer lugar de Europa en cuanto al número de empresas de transporte de mercancías por carretera. Hay 141.000 empresas que se dedican a esta actividad de un total de unas 450.000 en toda la Unión Europea.



Las empresas que componen el sector poseen una dimensión muy pequeña, con un 90% de las mismas propietarias de uno o dos camiones, lo que implica que el trabajador por cuenta propia sea también mano de obra directa de su empresa.

Sólo un 35% de las empresas tienen personalidad jurídica mercantil, y el 65% restante se reparte entre empresarios individuales, y comunidades de bienes. Las estructuras empresariales son bastante pequeñas.

La atomización empresarial coexiste con una alta concentración. El sector del transporte de mercancías por carretera se caracteriza además por una alta concentración de la facturación en los principales grupos empresariales que contrasta con el elevadísimo número de empresas que operan en él.

Mientras que las más de 115 mil empresas de menos de dos asalariados tienen un volumen de negocio de 4.500 millones de euros (el 15,4% del total), tan solo las 150 empresas de más de 99 trabajadores alcanzan 3.800 millones de euros (12,8%)

**Transporte de mercancías por carretera: resultados por desglose del volumen de negocio según las actividades realizadas.**

**13. Transporte de mercancías por carretera**

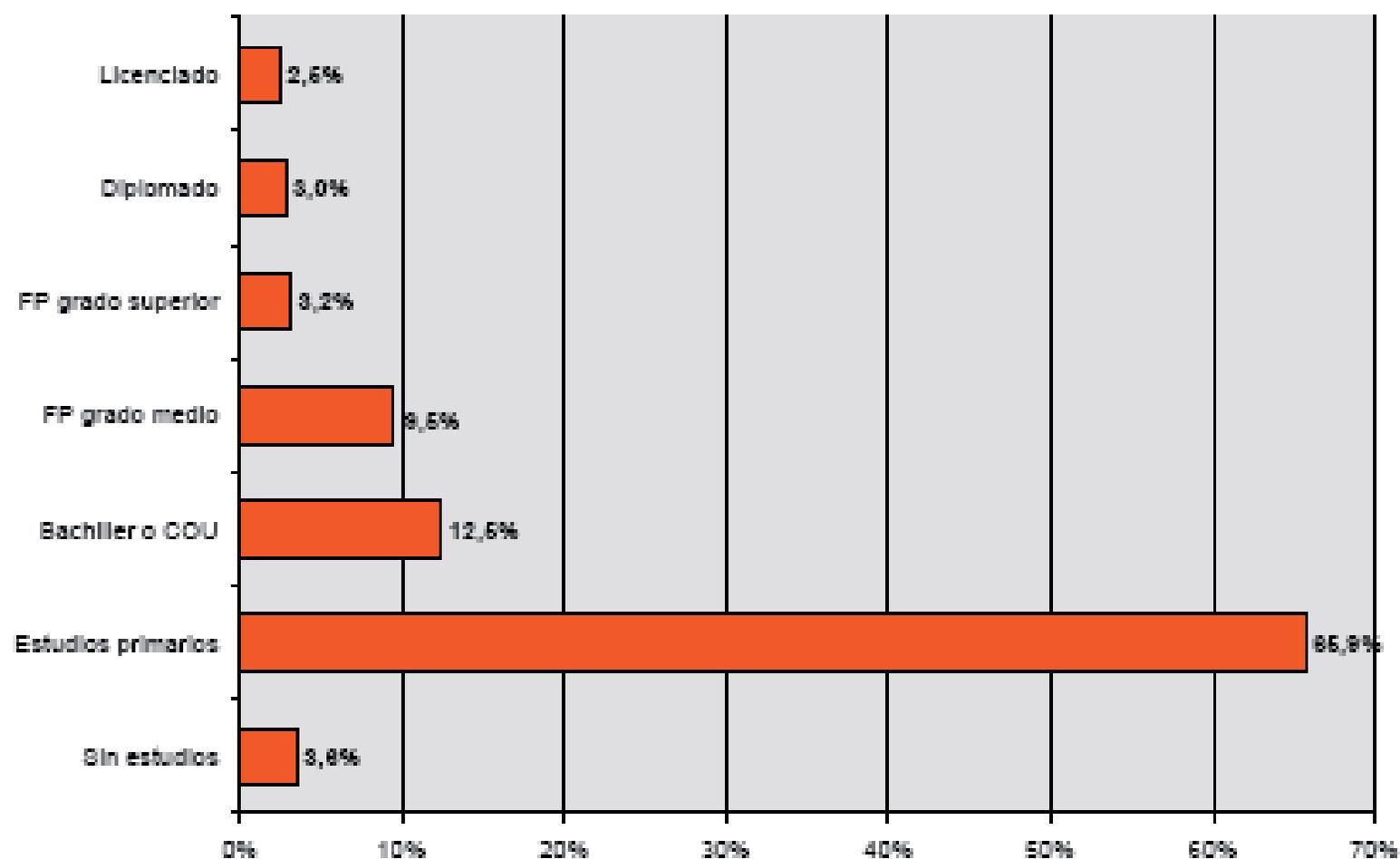
Unidad: Miles de euros

	Personal ocupado					
	Total	- de 2	De 2 a 4	De 5 a 19	De 20 a 99	Más de 99
NÚMERO DE EMPRESAS	141.002	117.082	14.165	7.711	1.894	150
(%)	100,0	83,0	10,0	5,5	1,3	0,1
VOLUMEN DE NEGOCIO (miles)	29.882.857	4.592.491	5.192.416	8.323.481	7.955.698	3.818.770
(%)	100,0	15,4	17,4	27,9	26,6	12,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Directorio Central de empresas (DIRCE 2009) y encuesta Anual de Servicios.

Según datos de la EPA correspondientes al III trimestre de 2009 el sector del transporte de mercancías por carretera proporciona empleo a aproximadamente 500.000 trabajadores (el conjunto del sector de transporte por carretera –mercancías y viajeros- ocupa a 593.700 trabajadores).

En cuanto a su nivel formativo señalar que, según los datos consultados, en torno a dos tercios de los trabajadores cuenta con estudios primarios, mientras que casi un 4% no dispone de estudios. El porcentaje de estudios de licenciatura se reduce a un 2,6%.

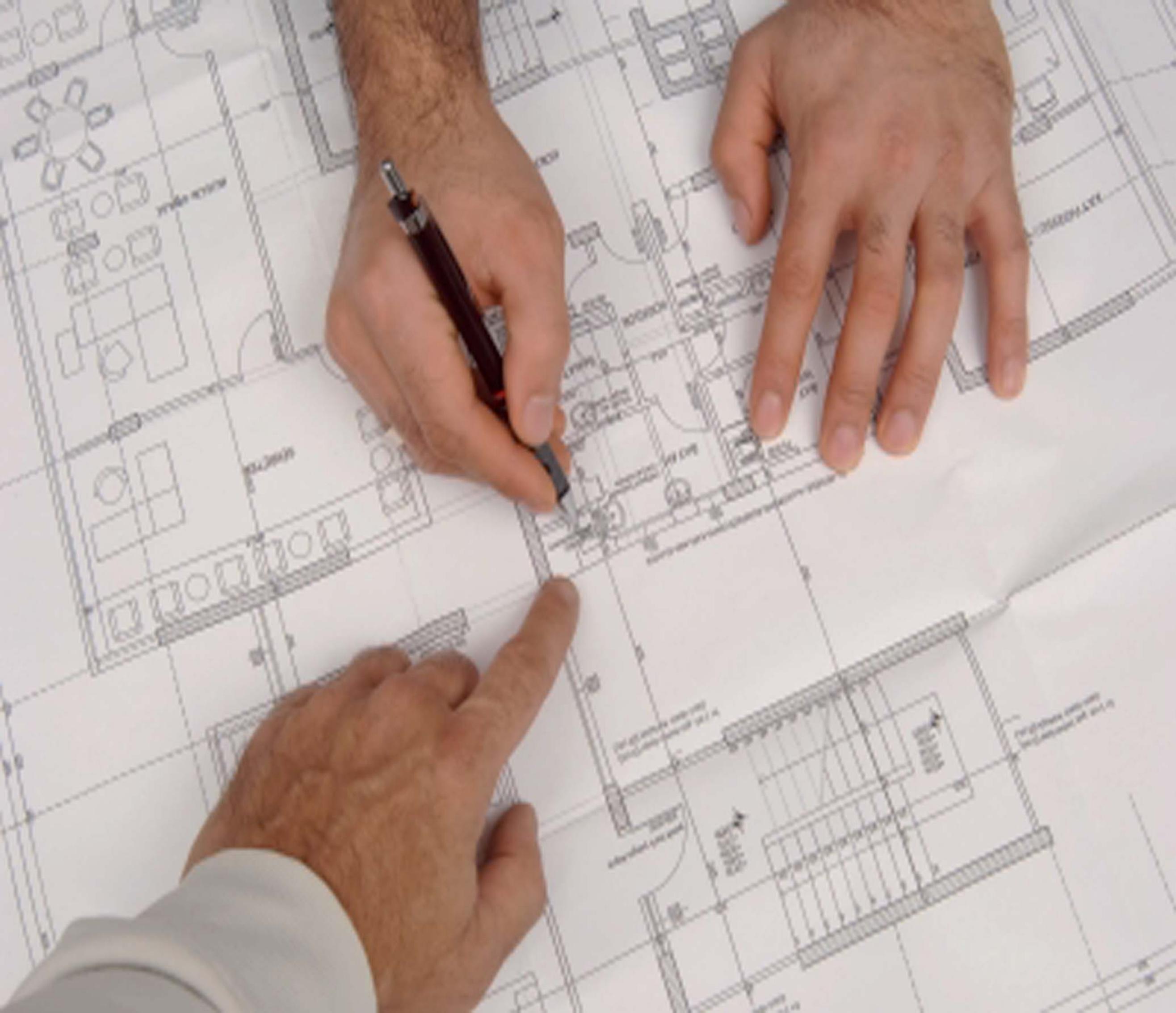


Fuente: Consultrans.

En resumen, y atendiendo a los datos presentados se puede señalar que el transporte de mercancías por carretera es un sector impulsor de la economía, que proporciona un importantísimo valor añadido a los procesos de producción, colaborando de forma decisiva en la formación del producto interior bruto, imprescindible para el conjunto de la economía nacional, en tanto sirve de soporte al resto de actividades productivas siendo además determinante para el desarrollo de las infraestructuras y las tecnologías.

### **PARTICULARIDADES DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA.**

- *Composición mayoritaria del sector por PYMEs.*
- *Alto porcentaje de trabajadores autónomos.*
- *Sector completamente atomizado (en cuanto a la cantidad de empresas) pero concentrado en cuanto a su facturación.*
- *Alta competitividad, presión productiva.*
- *Predominio de niveles bajos de formación entre los RRHH.*
- *Escasez y alta rotación de los trabajadores.*
- *Considerable siniestralidad.*
- *Constante desarrollo, ampliación y modernización del sector. Incorporación de nuevas tecnologías.*
- *Uso intensivo de maquinaria en carga y descarga.*
- *Recurso mayoritario a los servicios ajenos de prevención.*
- *Escasa implantación de una cultura preventiva sólida.*



# 1. Marco normativo de los Servicios de Prevención. Obligaciones del empresario. Obligaciones de los Trabajadores

## 1.1. Marco Normativo de los Servicios de Prevención.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones, establecen que en el cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva.

El empresario debe decidir la organización de los recursos a disponer para el desarrollo de las actividades preventivas.

Se debe implantar un sistema de gestión de prevención adecuado al tamaño, riesgos, actividad y características de la empresa

Una de las modalidades preventivas más frecuentemente adoptada es el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), bien de forma total, o bien de modo parcial en combinación con otra de las modalidades preventivas posibles (asunción personal por el empresario, designación de uno o varios trabajadores o constitución de un servicio de prevención propio o mancomunado).

¡Ojo! esta externalización no exime de la obligación de integrar la prevención en todos los niveles de la organización y procesos productivos.

El empresario, como responsable de la seguridad y salud de los trabajadores, debe estar en disposición de poder valorar tanto los elementos del concierto con el servicio de prevención ajeno como las actualizaciones realizadas por éste.

No debe olvidarse que la prevención de riesgos laborales, según la legislación vigente debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, sea cual sea la modalidad legal de organización preventiva elegida. Esto supone su inclusión en la organización existente, siendo el modelo más eficaz el que se integra en la propia organización productiva, logrando que directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman las responsabilidades que tienen en la materia.

## 1.2. Obligaciones del empresario:

### **DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo.
- Desarrollar la política preventiva de la empresa y definir los compromisos y objetivos concretos anuales. Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas que le encomienda la Ley de PRL, integrándola en la organización existente.
- Especificar en el organigrama general de la empresa las funciones preventivas que debe desarrollar cada uno de sus miembros, definiéndolas por escrito, velando por su cumplimiento y asignando las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, de forma clara e inequívoca.
- Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo.
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Realizar auditorías internas y revisiones periódicas de la política preventiva.
- Participar en las actividades preventivas incluidas en los procedimientos establecidos.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y demostrar interés por su solución.
- Reconocer a las personas los logros obtenidos en relación con los objetivos y con las actuaciones preventivas realizadas.

### ***RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO***

- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos, desarrollando los objetivos específicos de su unidad.
- Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deben adoptarse en los plazos establecidos.
- Apoyar a los mandos intermedios de su unidad funcional y asegurar su formación en prevención.
- Cooperar con las distintas unidades funcionales de la empresa, a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
- Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su área funcional.
- Integrar la Seguridad y la Salud Laboral con la Calidad y el Medio Ambiente en las reuniones de trabajo y en los procedimientos de actuación.
- Revisar periódicamente las condiciones de trabajo de su ámbito de actuación.
- Participar en la investigación de los accidentes y en sus soluciones preventivas.

### ***MANDOS INTERMEDIOS***

- Participar en la elaboración de los procedimientos e instrucciones de los trabajos que se realicen en su área de competencia y velar por el cumplimiento de los mismos a fin de que todo trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud laboral.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo y las medidas de prevención. Formar a los trabajadores para la realización segura de las tareas y detectar las deficiencias al respecto.
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito, integrando los aspectos preventivos.

- Analizar los trabajos que se realizan y prestar especial atención a los posibles nuevos riesgos que puedan surgir para su eliminación o minimización.
- Investigar los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición.
- Aplicar en la medida de sus posibilidades las medidas preventivas y sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.
- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros. Aplicar en el plazo previsto las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.

### 1.3. Obligaciones de los trabajadores:

#### **TRABAJADORES**

- Velar por su propia seguridad y salud y por la de los demás, cumpliendo con las medidas de prevención adoptadas, de acuerdo con su formación y con las instrucciones de empresario.
- Usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier medio con el que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal no facilitados.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados y, si es el caso, al servicio de prevención sobre cualquier situación sospechosa de riesgo para la seguridad y la salud.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas sobre el tema por la autoridad competente.
- Cooperar con los mandos directos para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo. Sugerir las medidas que consideren oportunas para mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo.

## ***TRABAJADOR DESIGNADO***

- Asesorar y apoyar las distintas actividades preventivas establecidas en función de la formación recibida.
- Promover comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, así como fomentar el interés y cooperación de los trabajadores.
- Promover y controlar actuaciones preventivas básicas como el orden y la limpieza, la señalización y el mantenimiento general y efectuar su seguimiento y control.
- Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas, atendiendo sugerencias, registro de datos, etc.
- Actuar como primera intervención en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Asistir y participar, en su caso, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud como asesor.
- Canalizar la información de interés hacia la estructura, así como los resultados obtenidos en materia preventiva. Facilitar la coordinación interdepartamental para evitar efectos adversos para la seguridad y la salud en el trabajo. Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales, asegurando su disponibilidad. Cooperar, en su caso con los servicios de prevención.

## ***DELEGADOS DE PREVENCIÓN***

- Colaborar con la dirección de la empresa y, en especial, al ser consultados acerca de decisiones referentes a la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.
- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesaria para desempeñar sus funciones
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una vigilancia y control del estado de las condiciones

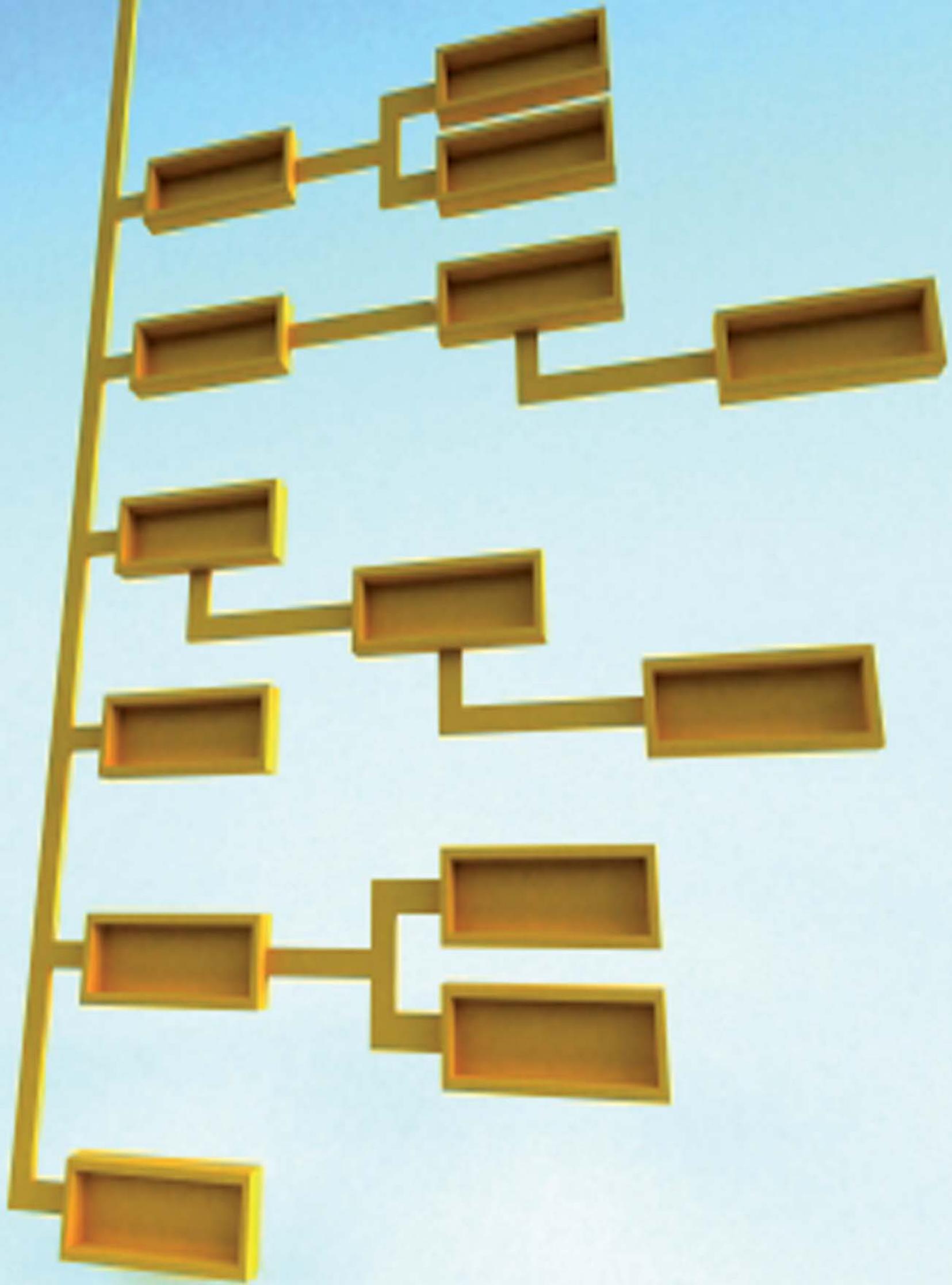
- de trabajo, comunicándose con los trabajadores.
- Promover mejoras en los niveles de protección de la salud de los trabajadores.
  - Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
  - Acudir a la Inspección de Trabajo si consideran que los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

### ***COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD***

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención, como planificación y organización del trabajo, nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades preventivas y proyecto de las actividades preventivas.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la mejora de las condiciones preventivas o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente la situación de la prevención en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer los documentos e informes necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de los servicios de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud y en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

### ***COORDINADOR CON EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO O MANCOMUNADO***

- Se recomienda que alguna persona cualificada del centro de trabajo, con el apoyo de la dirección, actúe de vínculo con tal servicio, cuando éste sea la modalidad de organización preventiva elegida y preste apoyo logístico para el correcto desarrollo e implantación del sistema preventivo.



## 2. Modalidades organizativas y especialidades técnicas

El empresario debe decidir sobre la modalidad preventiva más adecuada, ajustándose como mínimo a los términos que establece la Ley 31/95 y teniendo en cuenta las opiniones que en este sentido tengan los trabajadores, ya que su participación es fundamental en la toma de decisiones que afectan a su propia seguridad y salud laboral.

La Ley, en su artículo 30 y el artículo 10 del RSP, describen que la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará con alguna de las modalidades siguientes:

**a. Asunción personal por el empresario**

**b. Designando a uno o varios trabajadores**

**c. Constituyendo un servicio de prevención propio**

Se entiende por el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa para realizar la actividad preventiva.

**d. Servicio de prevención mancomunado**

Aquel que desarrolla las actividades preventivas para diversas empresas del mismo sector productivo.

**e. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno**

Servicio prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente. Deben estar acreditadas por la Autoridad Laboral.

## 2.1. Modalidades organizativas:

### **- ASUNCIÓN DE LA PREVENCIÓN POR EL EMPRESARIO**

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con **excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores**, si se cumplen las siguientes condiciones:

- Cuando se trate de empresas de menos de seis trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas de riesgo especial (Anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención-se adjunta como Anexo 1).
- Cuando de forma habitual se desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con la regulación establecida.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

### **- DESIGNANDO A UNO O VARIOS TRABAJADORES**

El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- Haya asumido personalmente la actividad preventiva
- Haya constituido un servicio de prevención propio
- Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno

El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

### ***- CONSTITUYENDO UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO***

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando ocurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con **más de 500 trabajadores**.
- Que, tratándose de empresas de entre **250 y 500 trabajadores**, desarrollen alguna de las actividades consideradas de riesgo especial (Anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, **así lo decida la Autoridad Laboral**, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

Los servicios de prevención propios deberán que contar con las instalaciones, los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

**El servicio de prevención tendrá que contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas:** medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, desarrollada por expertos con la capacitación requerida. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales para permitir la integración de la prevención en la empresa, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva y los planes de formación de los trabajadores.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función, dentro del servicio de prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención.

## **- SERVICIOS DE PREVENCIÓN MANCOMUNADOS**

Se podrán constituir estos servicios de prevención:

Entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.

Entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y empresarios sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.

Las empresas afectadas, antes del acuerdo de constitución deberán efectuar consulta al respecto a los representantes de los trabajadores.

Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.

Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos.

El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

## **- SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS**

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

- Que se trate de empresas que, no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio, dada la peligrosidad de la actividad desarrollada o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo, en tal caso, optar la empresa por el concierto con una empresa especializada.

- Para la realización de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, y en particular para garantizar, en el caso de que el propio empresario asuma la actividad preventiva, la realización de la vigilancia de la salud.

### **Requisitos:**

Las entidades que quieran actuar como servicios de prevención ajenos deberán, entre otros requisitos:

- Obtener la aprobación de la Administración Sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- Obtener de la Administración Laboral la correspondiente acreditación.
- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- Estas entidades deberán disponer: como mínimo de personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, y con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para el desarrollo de las funciones de los niveles básico e intermedio en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio; con las instalaciones e instrumentación necesarias para la realización de pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades, de acuerdo con las características de las empresas, así como para el

desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.



## 2.2. Especialidades Técnicas:

### **SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Disciplina que desarrolla técnicas y procedimientos con objeto de eliminar o disminuir los riesgos de accidente de trabajo derivados del manejo de maquinaria, instalaciones y equipos de trabajo, así como las originadas por el entorno físico del trabajo.

Para algunos autores, la Seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos para evitar los accidentes/incidentes en los puestos de trabajo. Para la Ley General de la Seguridad Social, la Seguridad es la técnica preventiva, no médica, que se ocupa del estudio y control de los riesgos que pueden dar lugar a accidentes e incidentes.

De la primera definición se pueden extraer dos aspectos esenciales, por una parte, que la seguridad en el trabajo tiene como finalidad el evitar los accidentes/incidentes en los puestos de trabajo; y por otra, que para lograr ese fin la seguridad se dota de técnicas estudiadas y comprobadas que pueden llegar a evitarlo, y además de éstas, que existen procedimientos, que seguidos por los trabajadores y los mandos intermedios pueden evitar la materialización de un accidente.

En la definición que se ha dado se habla de accidentes o incidentes. Para conocer la diferencia hay que tener en cuenta que el accidente de trabajo es aquel que causa una lesión en el trabajador, y que desde el punto de vista legal, la misma lleva consigo la baja del trabajador por accidente en su puesto de trabajo. Sin embargo, el incidente provoca una alteración en el desarrollo de las tareas, incluso la suspensión temporal de las mismas, pero no provoca la baja del trabajador, o la provoca sólo por un día. Aunque un riesgo provoque incidentes debe ser valorado por el técnico en prevención, ya que la diferencia de un accidente a un incidente es en la mayoría de las ocasiones, cuestión de suerte, o de la determinación de algún factor añadido.

Los técnicos en prevención de riesgos laborales deben ser capaces de analizar los puestos de trabajo para determinar si existe riesgo en el puesto, y de ser así, deben proponer dentro del sistema preventivo la anulación del riesgo. En caso de no poder evitarlo, se debe proceder a la evaluación del riesgo, esto es, determi-

nar la graduación en su aceptación, aplicando una escala formulada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La fórmula para determinarlo lleva consigo el análisis de la probabilidad (porcentaje de posibilidades de que ocurra el accidente) y severidad del riesgo (gravedad de accidente en la persona del trabajador o las instalaciones).

La evaluación del riesgo, de la que habla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, se quedaría simplemente en un documento del técnico de prevención, si no llevara consigo un plan de actuaciones para anular o aminorar el riesgo, plan de actuaciones que debe ser asumido por la empresa y los trabajadores para convertir el puesto de trabajo en un lugar seguro para el, o los trabajadores de la organización, de ahí que el plan debe ser eficaz y realizable para el control del riesgo.

Campos de actuación: las actuaciones de los técnicos en prevención tratan de analizar los riesgos catalogados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, y que por norma se sigue en la prevención. Por otra parte, los accidentes pueden ser clasificados por familias según su riesgo causal, y son los siguientes:

- El lugar y la superficie de trabajo.
- Las herramientas.
- Las máquinas.
- La electricidad.
- Los incendios.
- Almacenamiento, manipulación y transporte de cargas.
- La señalización
- El mantenimiento.
- Etc.

## ***HIGIENE INDUSTRIAL***

Es una disciplina que tiene por objeto la prevención de las alteraciones del estado de salud de los trabajadores, mediante el control de la presencia en el entorno laboral de agentes físicos, químicos y biológicos causantes de dichas alteraciones.

La Higiene Industrial podemos definirla como el conjunto de técnicas que estudia el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo para prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales.

Dicho de otro modo, podríamos explicarlo así: el trabajador está inmerso en un medio ambiente que viene condicionado por las características del proceso productivo y de su puesto de trabajo. Ese medio ambiente puede dar lugar a la aparición de enfermedades. Intentar que la enfermedad no aparezca es el objetivo último de la Higiene Industrial.

Innumerables son los estudios que han logrado demostrar la relación causa-efecto que existe entre ciertos trabajos y el desarrollo de determinadas enfermedades. La mayoría de estas enfermedades no presenta síntomas evidentes hasta pasar mucho tiempo, incluso años. Por ello, es fundamental abordar el problema desde una posición prevencionista, ya que es el único modo de conseguir un estado óptimo del trabajador al finalizar su vida laboral.

Evidentemente, no todos los puestos de trabajo tienen riesgo desde el punto de vista higiénico. Dependerá de si existen contaminantes en el lugar de trabajo.

Los factores a considerar en tal caso son los siguientes:

- La concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo, ya que si mantenemos dicha concentración por debajo de determinados valores, el riesgo está controlado.
- El tiempo de exposición: a mayor tiempo, más riesgo.
- Las características personales de cada individuo: el contaminante no actúa igual en todos, ya que pueden existir personas hipersensibles a determinadas sustancias.
- La presencia de varios agentes contaminantes a la vez incrementa el riesgo.

## ***ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA***

La ergonomía y psicología aplicada, como especialidad de las cuatro que componen la estructura de los conocimientos de la prevención de riesgos laborales sintetiza el esfuerzo por adaptar el lugar y medios

de trabajo al trabajador, mediante las adaptaciones y recursos para evitar los riesgos en la salud de los trabajadores por el inadecuado diseño del puesto de trabajo o la falta de factores que faciliten las tareas.

A su vez, la **ergonomía** trataría de estudiar las cargas físicas que inciden en el trabajador, y la psicología aplicada las cargas psíquicas, emocionales y conductuales, entre otras que pueden producir merma, rechazo, y otro tipo de disfunciones en la organización.

El concepto de ergonomía está asociado a dos formas de entenderlo, como ciencia y como tecnología. El primero de ellos porque concurren en ella diferentes ramas del conocimiento que tratan de conocer el mejor diseño para la adaptación del puesto de trabajo a la persona, y el segundo porque busca formas de aplicar esos conocimientos para emplearlos en los mejores usos.

La ergonomía ha tratado de valorar mediante diferentes técnicas y diferentes disciplinas, como la medicina, la ingeniería, la psicología, la física y otras, los factores que pueden facilitar el control de los riesgos en el trabajo. Para ello se cuenta con estudios importantísimos para conocer las medidas del mobiliario a tener en cuenta para las diferentes tallas corporales según sexo y edad, en el caso de la ergonometría, por ejemplo, y en otros casos, qué colores son los que ofrecen menor desgaste para la vista de operadores de pantallas de visualización de datos (informáticos) en el caso de la física y la medicina.

La ergonomía también estudia la forma más adecuada de los mangos de las herramientas para que no produzca una carga física para las manos, muñecas y musculatura de los miembros de los trabajadores que pudieran estar afectados por un diseño poco adecuado.

La valoración de las condiciones de trabajo en cada caso variará según las características personales y los factores que rodean al puesto de trabajo; igualmente habrá que valorar el tipo de tarea a realizar y la duración de la misma. Por ello, los técnicos competentes valorarán el puesto de trabajo y el método de estudio más apropiado para proponer las medidas correctoras oportunas.

Las condiciones ambientales en Ergonomía atienden a considerar los siguientes factores: -Ambiente sonoro; -Ambiente luminoso; -Microclima; -Calidad del aire.

La **psicosociología aplicada** trata de analizar, y de proponer soluciones para adecuar en el trabajador los factores internos en la empresa, y los externos del trabajador para prevenir los riesgos de carga psíquica que a menudo abundan. La expresión de estas disfunciones viene dada en ocasiones con situaciones de stress, ansiedad, fobias, entre otras, y que pueden hacer disminuir las capacidades del trabajador, el interés por la empresa, y generar desgaste personal.

Se estudian las características personales del trabajador, sus posibilidades de interacción social, sus habilidades psíquicas y sensoriales, su cultura, sus hábitos, etc., en el entorno laboral, y como influyen en él determinados casos de trabajo a sobre presión, en aislamiento social, la atención al público, etc., y según los casos, habrá que sopesar los factores externos a la empresa, ambiente familiar, del barrio, amistades, etc. Para tener un conocimiento más profundo de los casos y proponer las medidas correctoras más apropiadas.

## ***MEDICINA DEL TRABAJO***

Es una especialidad médica que tiene por objeto, entre otros, el estudio y prevención de las enfermedades profesionales y laborales, el seguimiento de las lesiones producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y la valoración de la aptitud médico laboral del trabajador para el desempeño profesional. Siendo una especialidad médica con identidad propia, también forma parte del grupo de especialidades que componen la Prevención de Riesgos Laborales, actuando de forma coordinada con dichas especialidades.

Según la OMS, “la medicina del trabajo es la especialidad médica que actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ámbito laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación, y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”.

### 3. Características específicas de las modalidades preventivas.

#### **Servicio de Prevención Ajeno (SPA):**

Es una entidad especializada y debidamente acreditada por la Autoridad competente para desarrollar actividades preventivas. Estas entidades ponen a disposición de las empresas personal técnico y especialista en las disciplinas preventivas:

#### **Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.**

Los SPA son personas jurídicas de naturaleza privada que deben estar acreditadas por la Autoridad Pública competente.

El empresario deberá recurrir a esta modalidad preventiva, cuando se da alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando la designación de uno o varios trabajadores es insuficiente y no existe obligación legal de constituir un servicio de prevención propio.
- En caso de que no se constituya un servicio de prevención propio.
- Cuando el empresario asume tan solo parcialmente las funciones preventivas.

Podrán actuar como Servicios de Prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes **requisitos**:

Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que hayan de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.

No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.

Obtener la aprobación de la Administración Sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Ser objeto de acreditación por la Administración Laboral: es muy importante asegurarse que el SPA esté acreditado para actuar como tal en la comunidad autónoma en las que se encuentre el centro de trabajo. También se debe asegurar que SPA esté acreditado con las especialidades que se quieran concertar.

### **Funciones que tienen los Servicios de Prevención Ajenos (SPA):**

Son entidades que deben estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, teniendo en cuenta que la responsabilidad de su ejecución es de la propia empresa, sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a dichas entidades en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras contratadas.

Los SPA deben asumir directamente el desarrollo de las siguientes funciones, siempre y cuando se hubieran concertado en el contrato firmado entre empresa y SPA:

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si una empresa no dispone de ningún recurso propio específicamente dedicado a la prevención debe contratar todo un “servicio integral” con un SPA. Por tanto es muy importante el ***Concierto de Prestación de Servicios (contrato mercantil que se ha realizado con el SPA)***, tanto su contenido como su conocimiento por parte del empresario, ya que será el que determine las actividades de prevención que va realizar en la empresa el SPA en esa empresa concreta.

De las disposiciones normativas que regula el tema de Prevención de riesgos laborales, se deduce que, un SPA debe actuar en dos direcciones.

- a) Asesorando tanto al empresario, como asesorando y asistiendo a los trabajadores y sus representantes, y a los órganos de representación especializados (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud).
- b) Ejecutando las actividades preventivas cuya realización requiere los conocimientos especializados de los que carece la empresa.

**La contratación de un SPA como servicio de prevención de la empresa no exime al empresario de la obligación de integrar la prevención en todos los niveles de la misma.**

### *Sociedad de Prevención:*

Es una entidad independiente, creada con capital íntegramente de una MATEPSS y acreditada por la Autoridad Laboral para desarrollar actividades preventivas al igual que los servicios de prevención ajenos. La diferencia con los anteriores reside en que sus empresas clientes únicamente podrán ser empresas asociadas a la mutua correspondiente.

### *Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales:*

Se trata de asociaciones de empresarios que colaboran con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Son entidades sin ánimo de lucro que no pueden realizar otras actividades y cuyos ingresos son patrimonio de la Seguridad Social.

Quedan bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo.



## 4. Forma y contenido del contrato con un Servicio de Prevención Ajeno

### Aspectos formales del contrato:

El art. 20.1 del RD 39/1997 y art.1.6 del RD 604/2006 establecen que cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar como mínimo:

- 1.- Identificación de la entidad especializada que actúa como Servicio de Prevención Ajeno a la empresa.
- 2.- Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma para los que se contrate dicha actividad.
- 3.- Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. Entre dichas actuaciones el concierto deberá incluir obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de la gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.
- 4.- Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- 5.- Duración del concierto y periodicidad con la que se realizarán cada una de las actuaciones contratadas.
- 6.- Condiciones económicas.

Además se deberán **identificar** los datos personales de las partes que intervienen en la firma del concierto: de una parte, la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno en la empresa y, de la otra, la empresa destinataria de la actividad.

Con respecto a la empresa, se deberá detallar su tipo de actividad, número y ubicación de los centros de trabajo, así como número de trabajadores adscritos a cada centro, y otros aspectos que se consideren de interés.

La Ley 31/95, establece que los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el art.16 de la Ley 31/1995.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas, así como vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo

El empresario debe recordar que externaliza el asesoramiento y apoyo, no la responsabilidad y deberá garantizar la cobertura de toda la actividad preventiva.

En el contrato se hará constar la **fecha de inicio y duración del mismo**, que podrá ser prorrogable tácitamente por el mismo periodo de tiempo, siempre que las dos partes así lo requieran.

En caso de realizar el concierto con una Sociedad de Prevención, se fijará el plazo para que éste coincida

con el vencimiento del contrato con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Sería interesante establecer dentro los posibles supuestos de rescisión del contrato.

En cuanto a las condiciones económicas, se deberán establecer claramente en el contrato, la forma de pago (anual, semestral, mensual), y las acciones preventivas que incluyen dichas condiciones económicas.

## *Modalidades de concierto*

### **1.- CONCIERTO TOTAL**

Cuando el concierto es total se deben cubrir las cuatro especialidades:

- a) Seguridad en el Trabajo
- b) Higiene Industrial
- c) Ergonomía y Psicología Aplicada
- d) Medicina del Trabajo

Si una empresa no dispone de ningún recurso propio específicamente dedicado a la prevención debe contratar todo su “servicio de prevención” con un SPA. Para saber cuáles son las funciones que debe desempeñar (o que no puede desempeñar) el SPA contratado es necesario acudir a las disposiciones aplicables al caso.

### **2.- CONCIERTO PARCIAL:**

En este tipo de concierto, el SPA ofrecerá cobertura en prevención de riesgos laborales de una o varias de las especialidades preventivas. Se conciertan únicamente aquellas especialidades o disciplinas que no se han asumido directamente desde la empresa.

Por ejemplo, se puede constituir un Servicio de Prevención Propio asumiendo las especialidades de

Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología del trabajo y concertar a través de SPA la Medicina del Trabajo. Otro ejemplo, sería el de una empresa que tiene en plantilla un técnico superior en prevención de riesgos laborales como trabajador designado que realiza las actuaciones correspondientes a la especialidad de Ergonomía y Psicología y el resto se concertan con un servicio de prevención ajeno.

### **3.- CONCIERTO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS:**

La empresa puede contratar actividades preventivas puntuales con un SPA, tales como la elaboración del Plan de emergencia, formaciones específicas, mediciones, etc.

Una empresa puede tener concertadas con un SPA la Seguridad en el Trabajo y la Ergonomía y Psicología Aplicada mientras que la Higiene Industrial la puede asumir un trabajador designado, técnico superior en prevención de riesgos laborales especializado en Higiene Industrial. En este caso, si la empresa tiene la necesidad de hacer una medición puntual de iluminación y no dispone del equipo de medición necesario podrá solicitar al SPA la realización de dicha actividad mediante un concierto de actividades específicas.

#### *Principales actividades concertadas por especialidad preventiva*

##### ■ Seguridad en el Trabajo:

- Evaluación Inicial de Riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa y evaluaciones periódicas.
- Control y seguimiento de la planificación preventiva
- Elaboración de Planes de Autoprotección y/o emergencia
- Formación específica de Seguridad en el Trabajo
- Memoria anual de actividades realizadas por el SPA
- Investigación de accidentes de trabajo
- Asesoramiento legal

### ■ **Higiene Industrial:**

Estudios específicos (agentes químicos, físicos y biológicos)

Medición de contaminantes y evaluación de riesgos

Planificación de la actividad preventiva derivada de los estudios específicos

Determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas

Programación de actividades a desarrollar en el ámbito de la higiene industrial

Formación específica en higiene industrial

Memoria anual de actividades realizadas por el SPA

Asesoramiento legal

### ■ **Ergonomía y psicología aplicada:**

Estudios específicos (estudios ergonómicos y psicosociales)

Mediciones de factores ambientales relacionados con el confort

Programación de actividades a desarrollar en el ámbito de la ergonomía y psicología aplicada

Programa de formación específico de Ergonomía y Psicología Aplicada

Formación específica en Ergonomía y Psicología Aplicada

Memoria anual de actividades realizadas por los SPA

Asesoramiento legal

### ■ **Medicina del trabajo:**

Programación de las actividades a desarrollar en el ámbito de la medicina del trabajo.

Vigilancia de la salud: vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores mediante examen médico laboral específico, en función de los riesgos inherentes al trabajo según el art.22 de la Ley 31/1995

Programa de información y formación específico en materia de Medicina del Trabajo y primeros auxilios

Campañas de promoción de la salud

Memoria anual de actividades realizadas por el servicio de prevención, en la que se incluyen los resultados obtenidos de las actividades realizadas, así como el análisis de los datos de Vigilancia de la Salud y de la evaluación de riesgos



## 5. Elementos fundamentales del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales

### *Programa y Memoria Anual de las actividades de SPA*

La memoria anual de las actividades de la empresa debe contener los mismos datos que se recogen en el Programa Anual de actividades de la empresa, sólo que referidos a las actividades efectivamente realizadas (en lugar de a las programadas), complementados con las referencias, cuando proceda, a los “informes de ejecución”, de dichas actividades. La secuencia de memorias anuales debería proporcionar una correcta perspectiva de la evolución de la prevención en la empresa.

La memoria anual de actividades preventivas de la empresa debe asimismo ser elaborada por el SPA, en el caso de que éste tenga concertado el “servicio integral”. Previamente, el empresario debe haber informado al SPA sobre las medidas preventivas directamente ejecutadas por él en el año de que se trate.

### *Plan de Prevención*

Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

Puede ser elaborado por la propia empresa o por el SPA. Si así lo establece el concierto, el SPA deberá ofrecer el asesoramiento y apoyo técnico necesario para la implantación e integración del plan de prevención. Debe ser aprobado y firmado por la Dirección de la empresa y se debe dar a conocer a todos los trabajadores de la empresa.

Deberá conservarse a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores

Deberá incluir, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

1. Identificación de la empresa, de su actividad productiva, número y características de los centros de trabajo y número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
2. Estructura organizativa de la empresa, funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos en relación con la prevención de riesgos laborales.
3. Organización de la producción e identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales.
4. Modalidad preventiva y órganos de representación existentes.
5. Política, objetivos y metas en materia de seguridad y salud laboral.
6. Recursos humanos, técnicos, materiales y económicos que se van a disponer para el desarrollo de las actuaciones preventivas.

### *Evaluación de Riesgos Laborales*

A través de la evaluación de riesgos se estimará la magnitud o grado de peligrosidad de todos aquellos riesgos que no hayan podido ser evitados.

Se deben realizar dos tipos de evaluación de riesgos:

1. Evaluación de riesgos general: valora la magnitud de los riesgos existentes en el centro de trabajo, los cuales son comunes a todos los trabajadores.
2. Evaluación de riesgos por puestos de trabajo: valora la magnitud de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Deberá realizarse una evaluación inicial que, como su nombre indica, será la primera evaluación que se realiza en la empresa, y a partir de ella las evaluaciones posteriores, las cuales se efectuarán con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los trabajadores, siempre que se produzca cambios en las condiciones de trabajo que puedan conllevar la aparición de nuevos riesgos, cuando se introduzcan nuevos equipos o tecnologías, cuando se produzcan daños a la salud de los trabajadores, y cuando se aprecie que las medidas de prevención resultan inadecuadas o insuficientes.

Deberá tenerse en cuenta la necesidad de elaborar informes específicos:

1. Informes de Higiene Industrial
2. Informes de Ergonomía y Psicología Aplicada
3. Adecuación de los equipos de trabajo anteriores al año 1995

### *Planificación de la actividad preventiva*

Una vez realizada la evaluación de riesgos, el SPA elaborará una planificación de las medidas preventivas y de protección a adoptar para eliminar o reducir los riesgos detectados.

Esta planificación deberá quedar debidamente documentada, registrando las medidas preventivas y de protección a adoptar en cada puesto de trabajo, los recursos necesarios, los plazos previstos, la fecha real de implantación de cada medida, los responsables, etc.

Como ya se ha dicho, el SPA debe realizar o revisar (y documentar) anualmente una planificación general de la actuación preventiva que tenga en cuenta los resultados de la última evaluación y las circunstancias que posteriormente se hallan producido que puedan afectar a los resultados de la misma (cambios en las condiciones de trabajo, accidentes, ejecución de medidas preventivas, etc.). La planificación tiene que contemplar todas las medidas o actividades preventivas legalmente exigibles para eliminar, reducir o controlar los riesgos evaluados.

Cuando no sea posible desarrollar durante el año en cuestión la totalidad de estas actividades o medidas

debe establecerse un orden de prioridades a partir del cual pueda concretarse el Programa Anual de actividades.

Las medidas preventivas planificadas pueden ser de distintos tipos:

1. Modificaciones organizativas para la integración de la prevención.
2. Modificación de condiciones “materiales” de trabajo (de los lugares de trabajo, de las instalaciones de servicio o protección, de los medios de trabajo o protección, o del medio ambiente físico, químico o biológico).
3. Modificación de la organización o de los procedimientos de trabajo
4. Formación e información
5. Controles (periódicos u ocasionales) de las condiciones de trabajo (del buen estado o funcionamiento de elementos críticos para la seguridad, de las concentraciones o intensidades de algunos agentes químicos o físicos, etc.)
6. Vigilancia de la Salud
7. Investigación y notificación de accidentes y otros daños para la salud (respecto a los actuales la planificación sólo puede establecer “previsiones de actuación”).
8. Revisiones (totales o parciales) de la evaluación de riesgos.

En la planificación “definitiva” (una vez acordada con el empresario) para cada una de las medidas o actividades preventivas incluidas en el Programa Anual debe indicarse:

- El responsable (el SPA o la persona o unidad de la empresa responsable)
- El plazo de tiempo previsto (en función de la magnitud del riesgo y de la naturaleza de la medida o actividad preventiva) para su ejecución (si se trata de una medida “puntual”) o para su inicio (si se trata de una actividad).
- El procedimiento de realización, cuando sea legalmente exigible, y en el caso de las actividades regulares, su periodicidad.

Debe indicarse también los recursos necesarios para realizar el conjunto de las actividades programadas (al menos, en el caso de las que tiene que desarrollar directamente el SPA).

### *Controles periódicos de las condiciones de trabajo*

Cuando como resultado de la evaluación, se considere necesario, se realizarán controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios con objeto de detectar posibles situaciones de riesgo, comprobar la efectividad de las acciones reglamentarias de los equipos de trabajo, etc.

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

### *Equipos de trabajo y medios de protección*

Es aconsejable elaborar Procedimientos de Adquisición de Equipos de Trabajo, de Equipos de protección o de productos químicos, entre otros, que contemplen los criterios preventivos para su compra, mantenimiento y almacenaje.

Se deberá disponer de los manuales de instrucciones de las máquinas, herramientas y equipos utilizados en cualquiera de los idiomas oficiales donde esté ubicado el centro de trabajo, así como de sus registros de mantenimiento y de sus declaraciones de conformidad.

Asimismo, deberá disponerse de las fichas de datos de seguridad de las sustancias químicas y las declaraciones de conformidad de los equipos de protección individual.

## Información a los trabajadores

El empresario deberá informar a los trabajadores sobre los riesgos generales existentes, los riesgos específicos de su puesto de trabajo, las medidas de prevención y protección a adoptar, así como las actuaciones a seguir en situaciones de emergencia.

Este tipo de información la puede ofrecer cualquier persona de la propia empresa, sin necesidad de recurrir al SPA.

Será necesaria en el momento de la incorporación del trabajador, cuando se produzcan cambios en las funciones desempeñadas o cambios en las condiciones de trabajo.

El procedimiento a seguir es la libre elección de la empresa, previa consulta a los trabajadores o sus representantes, con quienes se acordará el método a utilizar, periodicidad y procedimiento a seguir.

## Formación a los trabajadores

Se deberá diseñar un plan de formación donde se establezcan y planifiquen acciones de formación encaminadas a garantizar que todos los trabajadores reciben la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales para la realización de sus tareas, así como para el personal de nueva incorporación o cuando exista un cambio de puesto de trabajo.

En dicho plan se deberán establecer los contenidos de la formación para cada puesto de trabajo, duración, metodología y perfil del formador.

Deberá quedar registro de toda la formación recibida por todos los trabajadores. Asimismo, es recomendable que la formación sea evaluada para garantizar su aprovechamiento por parte del trabajador.

La formación en prevención de riesgos laborales debe ser impartida por un técnico de nivel intermedio o superior.

## Vigilancia de la salud

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dentro del marco genérico de la garantía de seguridad que corresponde al empresario, regula en su artículo 22 la vigilancia de la salud del personal al servicio de una empresa.

Las características de la misma son:

1. Garantizada por el empresario: el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud.
2. Específica: esta vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.
3. Voluntariedad condicionada: la LPRL configura la vigilancia de la salud enunciando como regla general la voluntariedad de la misma.

Deberá constar por escrito la información recibida por el trabajador en materia de vigilancia de la salud así como su consentimiento. El carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
  - Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. En este supuesto la vigilancia de la salud se utiliza como medio para hacer efectivo el antiguo principio de adecuación del trabajador al trabajo que se formula en el artículo 25.1 de la LPRL.
4. Confidencialidad: la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible por el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas mé-

dicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberá facilitar la aptitud médico laboral obtenida por el trabajador en dicho reconocimiento.

5. Contenido: la Ley no especifica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquéllas que causen las menores molestias al trabajador. El Reglamento de los Servicios de Prevención dispone que sea el Ministerio de Sanidad y Consumo el que establezca la periodicidad y contenido de la vigilancia de la salud específica.
6. Protección: el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (art.25 de la LPRL).
7. Documentación: los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (art.23.1 de la LPRL).
8. Gratuidad: el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art.14.5 de la LPRL).

## Medidas de emergencia

En relación con las medidas de actuación en casos de emergencia la documentación debe incluir, para cada situación de emergencia:

- Las actividades a desarrollar en tales casos.
- Las personas encargadas de desarrollarlas.
- La formación de que deben disponer.
- Los medios de que deben disponer.
- La organización de las relaciones con lo organismos externos cuya colaboración se espera obtener en caso de producirse la emergencia.
- La forma de comprobación periódica del correcto desarrollo de las actividades a desarrollar.

Hay dos tipos de emergencias que pueden presentarse en prácticamente cualquier tipo de empresa y que, por tanto, deben estar sistemáticamente contempladas:

- Accidentes (primeros auxilios y/o atención médica de urgencia).
- Incendios (intervención y/o de evacuación).

En cualquier caso, el contenido de la documentación relativa a emergencias deberá ajustarse (en su caso) a lo dispuesto en la normativa específicamente aplicable al tipo de emergencia considerado. Esto debe tenerse particularmente en cuenta en el caso de las empresas a las que es de aplicación el RD 1254/1999 (sobre accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas).

La planificación de las actividades necesarias para la implantación de las medidas antes citadas (por ejemplo, para la formación de los trabajadores designados para la lucha contra incendios) debe realizarse de la misma forma que la del resto de actividades preventivas y puede estar incluida en la documentación general sobre la planificación o en la documentación específica sobre las medidas de actuación en casos de emergencia.

### *Investigación de accidentes*

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el art.22 de la Ley 31/1995, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. Se deberá investigar cualquier daño para la salud como consecuencia del trabajo, independientemente de si ha causado baja médica o no.

### *Coordinación de actividades preventivas*

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar con la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención y facilitarán la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el art.18 de la LPRL.

### *Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal*

1. Se garantizará el mismo nivel de protección y el mismo trato en seguridad y salud laboral que el que tengan los trabajadores de la empresa usuaria en la que se están prestando los servicios.
2. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos, en la organización, como en la línea jerárquica de la empresa en todos los niveles de la misma.
3. Se asume el compromiso de implantar una acción de prevención integrada en la empresa mediante un Plan de Prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones pertinentes.
4. Se organizarán los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva, asumiendo personalmente tal actividad, creando la figura del trabajador designado o concertándolo con el servicio de prevención propio, ajeno o bien concertado según el volumen de plantilla y la actividad realizada, así como la del delegado de prevención o comité de seguridad y salud, cuando corresponda y con los límites establecidos.
5. Se someterá el sistema de prevención implantado al control de una auditoría o evaluación externa; siendo los resultados de esa auditoría plasmados en un informe que la empresa deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente.
6. Se avisará a los trabajadores designados o a los servicios de prevención correspondientes de la incorporación de trabajadores eventuales a efectos de poder desempeñar su función de control y vigilancia.

7. Se garantizarán las tres competencias fundamentales que en materia de prevención tienen las empresas de trabajo temporal con respecto a la puesta a disposición:

A) La información previa sobre:

- Riesgos a los que se expone el trabajador
- Necesidades de cualificación determinadas
- Exigencias de controles médicos específicos
- Existencia de riesgos específicos
- Medidas de protección y prevención

B) Formación suficiente y adecuada, según puesto, características de cualificación y experiencia, pudiendo impartir la formación con medios propios o concertados, sin que en ningún caso esto conlleve o suponga un coste para el trabajador.

C) Derecho a una vigilancia periódica de la salud

9. Inversión del 1,25% de la masa salarial de la empresa de trabajo temporal en la formación de los trabajadores contratados para se cedidos, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional, una inversión adicional destinada específicamente a prevención de riesgos laborales.

### *Trabajadores especialmente sensibles (mujeres embarazadas, menores, discapacitados)*

La ley 31/1995 de PRL, en su artículo 25 sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, indica:

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los

riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como el desarrollo e la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

### **Criterios de actuación:**

Se incluyen dentro de este apartado a los trabajadores con discapacidad reconocida, a los trabajadores menores y a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.

Para el inicio de las actividades específicas a desarrollar, es necesario que la empresa comunique al Servicio de Prevención la existencia de trabajadores especialmente sensible y los puestos de trabajo que ocupan.

Una vez identificados los puestos de trabajo ocupados por personal especialmente sensible, en la evaluación de riesgos se efectuará un análisis específico de las condiciones del puesto y en coordinación con el área de vigilancia de la salud, se analizará las necesidades de adoptar medidas preventivas y de protección para estos trabajadores.

Por lo demás, en relación con la protección de menores y de la maternidad, se considerarán los aspectos que se indican a continuación.

### **Protección de los menores:**

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de esos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

### **Protección de la maternidad:**

El art.26 “Protección de la maternidad” de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales modificado por la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar indica:

“Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo”.

En este sentido se realizarán las siguientes actuaciones:

“La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o con-

diciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”.

“Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, desempeñando un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado”.

### **Protección de otros trabajadores especialmente sensibles:**

En aquellos casos en las que la empresa contrate a trabajadores con discapacidad reconocida o cuando el servicio de Vigilancia de la Salud identifique a trabajadores especialmente sensibles, se efectuará un análisis específico de las condiciones de trabajo y se considerarán las medidas preventivas a adoptar de manera conjunta con el área de Vigilancia de la Salud.

### *Otros aspectos del sistema de gestión preventiva*

Se deberán establecer los procedimientos, instrucciones o registros necesarios para el cumplimiento de la legislación en materia de PRL y que contribuyan a la mejora de la eficacia de la gestión preventiva. Por ejemplo:

- 1) Permisos especiales de trabajo (trabajos en altura, operaciones de soldadura, espacios confinados,...)
- 2) Disposición y presencia de la figura del recurso preventivo, si procede (art.1.8 del RD 604/2006 que modifica el art. 22 del RD 39/1997)
- 3) Notificaciones oficiales de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud
- 4) Instrucciones de trabajo
- 5) Registros de entrega de Epis a los trabajadores
- 6) Cumplimiento con todas las especificaciones del RD 1627/1997 en aquellas obras de construcción en las que el empresario actúe como promotor.



	1992	1991	1994
	00%	41,00%	19,00%
	57%	11,59%	7,25%
	64%	13,55%	8,67%
	7,45%	30,	20,04%
	5,51%	22,2	25%
	1,59	1,50	
	0,92	0,90	
	3,56	3,42	
	73	80	
	144	133	1
	26,22%	23,41%	25,2
	58,24%	55,51%	56,7
	,75	9,19	8,73
	0,25	0,28	0,29

## 6. Correcta gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

En general, la mayor parte de las PYMES eligen como modalidad organizativa la de un Servicio de Prevención Ajeno.

Los servicios de prevención ajenos son entidades especializadas cuya función es asesorar y apoyar a las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. En este contexto juegan un papel fundamental en la promoción y apoyo de la integración y en la valoración de su eficacia.

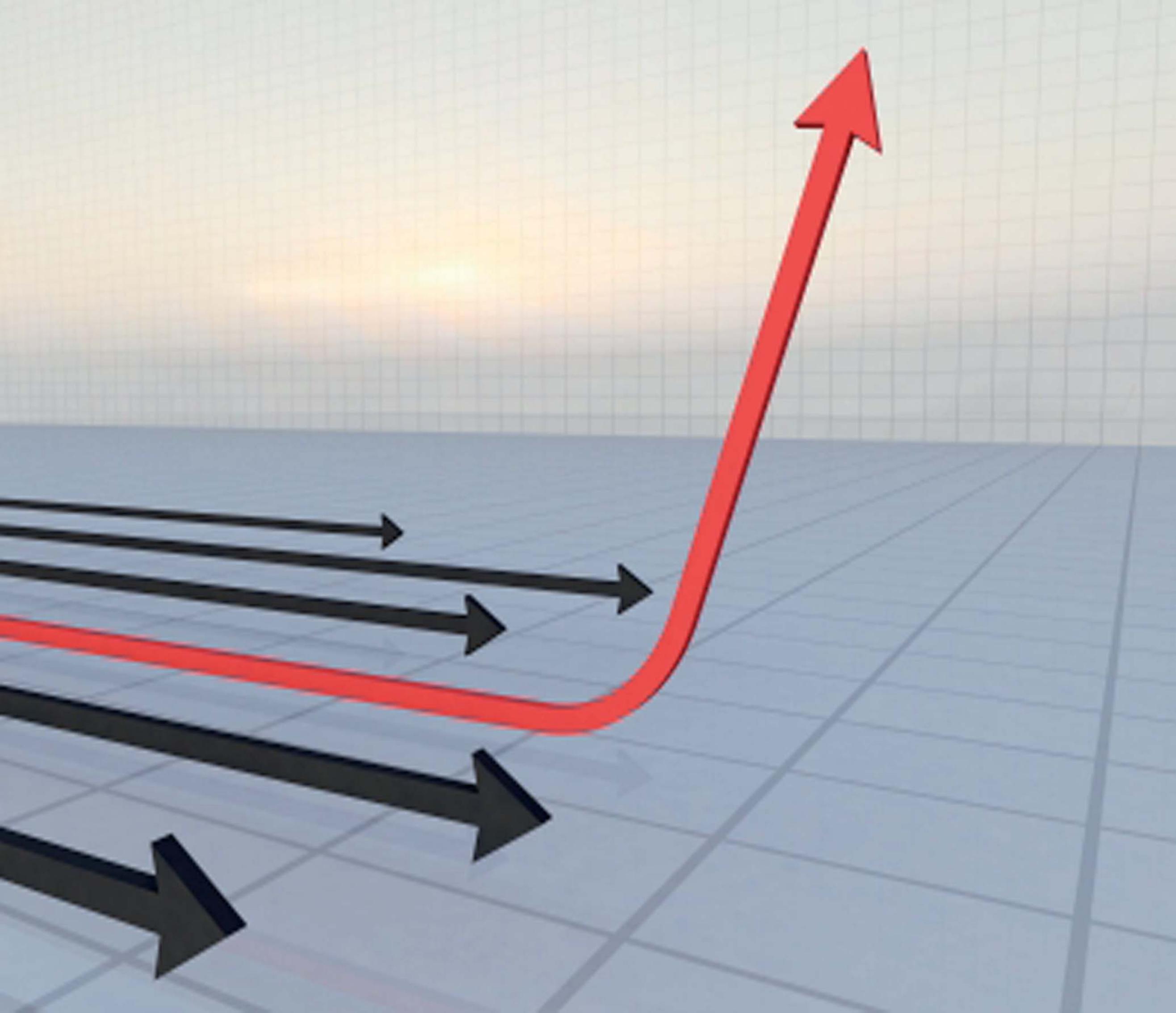
Es fundamental permitir y fomentar la colaboración del Servicio de Prevención con todas aquellas áreas que desarrollen actividades que puedan repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores. Esta colaboración permitirá:

- ▀ Fijar procedimientos de ejecución especificando los criterios preventivos a aplicar.
- ▀ Formar e informar adecuadamente al personal que gestiona o ejecuta estas actividades.
- ▀ Definir aquellas situaciones que han de ser consultadas o puestas en conocimiento del Servicio de Prevención Ajeno. Por ejemplo deberían comunicarse de forma inmediata los accidentes que tengan lugar o las situaciones de embarazo u otra sensibilidad de los trabajadores.

Para facilitar la comunicación entre la empresa y el Servicio de Prevención ajeno de forma que se agilice la resolución de las consultas que puedan tener las diferentes unidades organizativas a la hora de integrar la prevención en sus actividades, lo más eficaz es disponer de algún recurso propio (interlocutor o trabajador designado, aunque sea a tiempo parcial) que, con una formación de nivel básico, pueda responder a las cuestiones más sencillas y facilitar la comunicación con el Servicio de Prevención Ajeno.

El Servicio de Prevención Ajeno debe estar informado sobre los sucesos y cambios producidos en la empresa como, por ejemplo, un accidente (e investigar sus causas), la adquisición de un producto o equipo, nuevas contrataciones, cambios de centros de trabajo, etc., para que tenga en cuenta los aspectos preventivos en los cambios y si fuera necesario, actualizar la Evaluación de Riesgos.

Las empresas con más de un centro de trabajo deben poseer en cada centro la documentación propia del mismo, no solo porque debe estar a disposición de la Autoridad Laboral, sino para que pueda consultarse y actualizarse por la propia empresa.



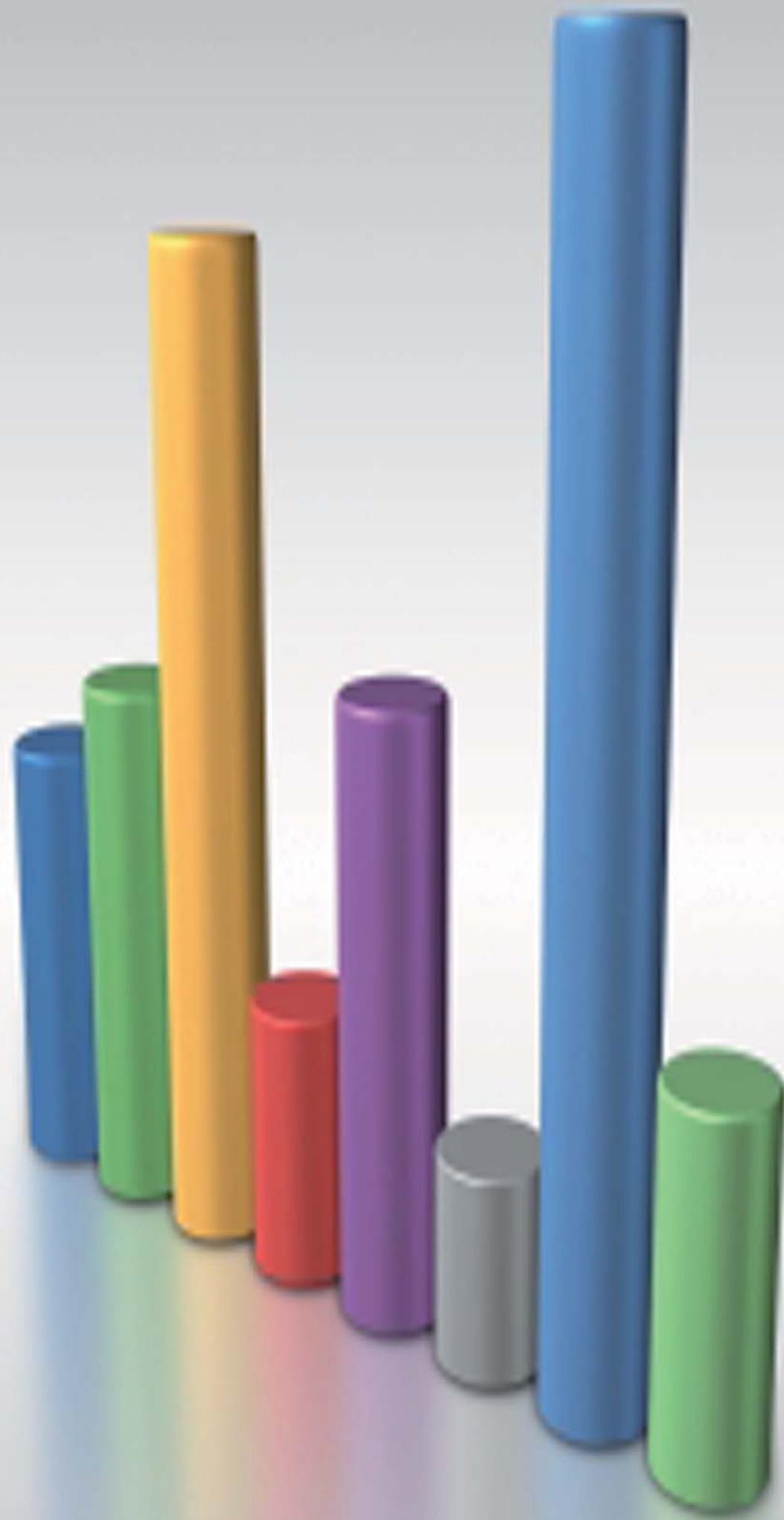
## 7. Recomendaciones sobre la elección de un servicio de prevención.

### Criterios de eficacia y calidad (Servicios de Prevención Ajenos, Mancomunados y Propios).

1. La empresa debe consultar a los organismos autonómicos competentes para conocer que el SPA está homologado para ejercer como tal, tanto a nivel autonómico como nacional, según el ámbito de actuación de la empresa, es decir, donde están ubicados todos sus centros de trabajo.
2. Se debe asimismo comprobar la adecuada acreditación del SPA en todas las especialidades técnicas y vigilancia de la salud.
3. Es importante determinar los criterios económicos del contrato con el SPA (si se va a efectuar el pago, anual, mensual, etc.), no olvidando solicitar presupuesto previo, en función del número de trabajadores de la empresa y del sector de actividad.
4. Es fundamental, que se acredite por parte del SPA, los medios técnicos (equipos de medición, aulas para impartir formación, etc.) y humanos (técnicos superiores, intermedios, médicos del trabajo, ats/ due del trabajo, etc.) que se van a poner a disposición de la empresa, aplicando criterios de calidad y procedimientos de trabajo.
5. Se debe asegurar que el contrato especifique claramente los servicios que se han de prestar (especialidades técnicas, mediciones específicas, certificaciones de equipos de trabajo, etc.) y plazos de realización para cada una de las actividades contratadas, asegurándonos el cumplimiento de la normativa vigente.
6. El SPA debe asegurar por escrito a la empresa el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

7. El SPA deberá elaborar una programación anual de acciones y visitas a realizar a las empresas (centros de trabajo) y facilitarlo a la empresa.
8. El empresario debe a través de él mismo o de un trabajador designado, realizar un seguimiento de las visitas técnicas y de la entrega de la documentación o informes, a la empresa.
9. Conocer si el SPA está homologado como entidad Certificadora de Equipos de Trabajo o si nos pueden asesorar sobre como establecer contacto con las empresas certificadoras.
10. Conocer si el SPA ofrece asesoramiento y asistencia ante Inspección de Trabajo (presentación ante la misma de toda la documentación exigida en tiempo y forma).
11. Asegurar que el SPA entrega a la empresa la Memoria anual de las actividades realizadas.
12. La empresa está obligada a facilitar al SPA toda la información pertinente y toda aquella relativa a cambio de actividad o proceso, incorporación de nuevos trabajadores, trabajadores especialmente sensibles (embarazadas, menores, discapacitados,...), adquisición de nuevos equipos, ocurrencia de accidente o incidente, etc.
13. Para determinar la efectividad del contrato o concierto con el SPA es recomendable, no sólo que se especifiquen las actividades concretas que se van a desarrollar y los medios para llevarlos a cabo según el tipo de concierto, sino también que el SPA realice un análisis previo de la situación actual de la empresa a partir del cual podrá elaborar y presentar una propuesta de programación anual de la prevención al empresario, donde se incluyan las actividades a realizar directamente por la empresa y las que deba realizar el SPA. La información técnica que debe facilitar el SPA ha de ser clara y específica, de fácil entendimiento por parte de la empresa. Las medidas preventivas indicadas deben ser comprensibles, claras, realistas... En caso contrario, se debe solicitar las pertinentes aclaraciones al SPA.

14. Exigir una valoración de la eficacia de la integración de la prevención en la empresa a tenor de lo especificado en la Ley: RD 39/1997 y RD 604/2006.
15. Formalizar el concierto en los términos establecidos en el art.20 del RD 39/1997, es decir, que en el concierto se deberá especificar de manera inequívoca y por escrito los siguientes aspectos: identificación del SPA y de la empresa destinataria de la actividad; aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa; actividad de vigilancia de la salud; duración del concierto; condiciones económicas del concierto.



**ANEXO I.**  
**LISTA NO EXHAUSTIVA DE ACTIVIDADES CONSIDERADAS DE ESPECIAL PELIGROSIDAD**  
**(Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención)**

- a. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según RD 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b. Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según RD 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del RD 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g. Actividades en inmersión bajo el agua
- h. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silicio.
- l. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

## ANEXO II.

# ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2007-2012)

### OBJETIVO 2: MEJORAR LA EFICACIA Y LA CALIDAD DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN, PONIENDO UN ESPECIAL ÉNFASIS EN LAS ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN

La Directiva marco y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hacen descansar el sistema el sistema de prevención en la existencia de una organización de recursos preventivos en la empresa (empresario, trabajadores designados, servicio de prevención propio) y de los medios necesarios para realizar las actividades preventivas; y, al tiempo, prevén que el empresario podrá recurrir al apoyo o refuerzo de especialistas ajenos a la empresa (servicios de prevención ajenos, auditoras y entidades formativas) cuando sus propios medios, su competencia, resulten insuficientes para ello. En la práctica, casi **3 de cada 4 empresas españolas han optado por un servicio de prevención ajeno.**

Por ello, a lo largo del periodo de ejecución de esta Estrategia, y adecuando las características de los recursos propios de las empresas a su realidad, **se fomentará un sistema preventivo centrado en la incenti-vación y el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos ajenos.**

Todo ello en un marco que se caracterice por una mayor eficacia y calidad de los servicios prestados por los servicios de prevención ajenos, las auditoras y las entidades formativas.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

2.1. Todas las políticas y la propia normativa de prevención de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos propios. Para ello, además de las medidas que se recogen específicamente para las PYMES en desarrollo del objetivo 1, se adoptarán las siguientes medidas:

▣ Se establecerán **bonificaciones en la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** de las empresas que, sin tener obligación legal de constituir un servicio de prevención propio, decidan tener recursos preventivos propios, ligado todo ello a criterios de calidad y resultados.

▣ Se establecerán **bonificaciones para la contratación de trabajadores designados** con formación mínima de nivel intermedio y dedicación efectiva a tareas preventivas (incluidos aquellos designados por la empresa para actuar como interlocutor para relacionarse con el servicio de prevención ajeno) **o que formen parte del servicio de prevención propio**, ligado todo ello a criterios de calidad y resultados.

▣ Para **alentar la constitución de un mayor número de servicios de prevención propios en las empresas**, se estudiará la posibilidad de que los servicios de prevención propios puedan subcontratar determinados y puntuales medios necesarios para la realización de las actividades preventivas a desarrollar en la empresa, especialmente en los casos en que la dispersión geográfica de algunos centros de trabajo o el elevado coste de algunos medios materiales no favorecen la constitución de servicios de prevención propios.

▣ La **política de formación** favorecerá especialmente la formación de trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales en las empresas en las que están ocupados.

2.2. Deben ponerse en marcha igualmente acciones que favorezcan la **eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados**, tales como las siguientes:

▣ La constitución de un servicio de prevención mancomunado no decidida en el marco de la negociación colectiva deberá ser comunicada con carácter previo a la autoridad laboral, quien podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

▣ Las empresas que tengan obligación legal de disponer de servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

➡ Los criterios de eficacia y calidad exigibles a los servicios de prevención ajenos a que se refiere el epígrafe 2.3 orientarán también los criterios exigibles a los servicios de prevención mancomunados.

➡ Para los servicios de prevención mancomunados ya existentes se establecerá un plazo transitorio para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los puntos anteriores.

2.3. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas establecerán unos **criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos**, basados en “ratios” de medios humanos y materiales e instalaciones de los que deben disponer en función del número de trabajadores, el tiempo de respuesta para los servicios requeridos, los criterios de calidad del servicio y la peligrosidad de las actividades de las empresas con las que tuvieran suscritos conciertos.

Los criterios serán negociados con los interlocutores sociales y con las entidades representativas de los servicios de prevención ajenos y refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esos criterios de calidad serán de aplicación por todas las Comunidades Autónomas para la acreditación o, en su caso, desacreditación de los nuevos servicios de prevención ajenos, así como para la verificación por parte de la Administración del mantenimiento de las condiciones de acreditación en los supuestos de modificación, subrogación, absorción o fusión entre servicios de prevención ajenos. Para los servicios de prevención ajenos ya acreditados en la actualidad se establecerá un plazo transitorio para su cumplimiento.

En estos criterios deberán abordarse también **cuestiones que repercuten en la calidad y eficacia** del servicio prestado como el número de **especialidades** o disciplinas preventivas de que deben disponer los servicios de prevención ajenos, el régimen de **dedicación del personal** que integre cada una de las especialidades, nuevas **posibilidades de subcontratar** los servicios de otros profesionales o entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones complejas o cuál debería ser el **contenido mínimo** contractualmente exigible **de los conciertos** entre las empresas y los servicios de prevención ajenos. Igualmente, como regla general, el **área geográfica de actuación** natural de los servicios de prevención ajenos debería ser exclusivamente el de la Comunidad Autónoma que lo hubiera acreditado.

Su actuación en otras Comunidades Autónomas, o a escala nacional, debería llevar aparejada, además de la disposición de medios e instalaciones adicionales, una nueva acreditación, sobre la base de normas competenciales de acreditación diferentes de las actualmente vigentes. En este mismo marco se estudiarán las posibles causas que pudieran determinar la retirada de la acreditación de los servicios de prevención ajenos, así como el procedimiento administrativo necesario al efecto.

Se examinará también la posibilidad de adoptar acuerdos entre servicios de prevención para dar cobertura efectiva a empresas cuyos centros de trabajo no se encuentren, en su totalidad, en el ámbito territorial para el cual se hubiera concedido acreditación al servicio de prevención principal.

De igual manera, se analizarán en este marco las medidas que proceda adoptar para homogeneizar la memoria de actividades que los servicios de prevención ajenos han de presentar a la autoridad laboral competente, estableciendo, en su caso, un conjunto mínimo de datos que deba incluirse en la memoria. Todo ello con el fin de mejorar la calidad de las actividades preventivas desarrolladas y mejorar el sistema de información en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo, se creará en este contexto un sistema de evaluación de la calidad de los servicios de prevención.

2.4. Se seguirá un esquema similar al apuntado en el apartado anterior para favorecer **la calidad y la eficacia de las entidades formativas y las auditoras**, mediante el establecimiento también de criterios para su acreditación o desacreditación y, en el caso de las entidades formativas, de criterios sobre la calidad de las acciones formativas. Todo ello sin perjuicio de lo señalado en el objetivo 6 relativo a la potenciación de la formación.

En el caso de las empresas auditoras, tales criterios favorecerán que las empresas no obligadas legalmente sometan con **carácter voluntario** su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, según lo previsto en el artículo 33 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2.5. **Las Comunidades Autónomas**, de acuerdo con sus respectivos planes de acción contra la siniestralidad, **podrán suscribir convenios de colaboración con las organizaciones representativas de los servicios de prevención ajenos** de manera que éstos contribuyan a la consecución de los objetivos establecidos en los planes autonómicos.

2.6. **La Vigilancia de la Salud** y, en particular, la especialidad de Medicina del Trabajo deben recibir una atención reforzada, con las siguientes medidas:

➤ Se promoverá la actualización de los criterios básicos sobre los recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención, tomando en consideración los problemas detectados en el periodo transcurrido desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

➤ Se elaborará una guía básica y general de orientación de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores.

➤ Se establecerá una guía que permita facilitar la valoración de las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención y el impulso de su mayor presencia e incardinación en los propios Servicios de Prevención. Se promoverá e impulsará la formación de la especialidad de medicina del trabajo, dentro del sistema de formación de residencia, de manera que pueda incrementarse el número de especialistas conforme a las necesidades de la prevención de riesgos laborales.

➤ Se promoverá que la especialidad de Medicina del Trabajo sea asumida por la empresa con recursos propios, especialmente en las empresas de más de 500 trabajadores, de acuerdo con las medidas establecidas en el apartado 2.1.

A estos efectos se revisarán las exigencias de los artículos 15 y 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención, de manera que puedan autorizarse fórmulas mixtas de organización de los recursos sanitarios, todo ello de acuerdo con el Ministerio de Sanidad y Consumo y dentro de una reflexión profunda sobre la problemática de la subcontratación de actividades y su limitación.

## **ANEXO III. LEGISLACIÓN SELECCIONADA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

### **NORMATIVA EUROPEA**

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

### **NORMATIVA ESPAÑOLA**

#### **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA**

CONSTITUCIÓN española de 1978. BOE núm. 311 de 29 de diciembre  
REFORMA de la Constitución de 27 de agosto de 1992. BOE núm. 207, de 28 de agosto de 1992

#### **NORMATIVA GENERAL**

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995  
LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

#### **INFRACCIONES Y SANCIONES**

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## ***SERVICIOS DE PREVENCIÓN***

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

REAL DECRETO 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno

Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE núm. 127 de 29 de mayo

ORDEN TAS/4053/2005 Mutuas como Servicio de Prevención.

ORDEN INT 724/2006 Reglamento Servicios Prevención.

ORDEN 27/06/1997 Servicios Prevención Ajenos: condiciones.

## ***LUGARES DE TRABAJO***

Resolución de 27 de agosto de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se dictan instrucciones para la aplicación de la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. BOE núm. 219 de 10 de septiembre

ORDEN TAS/2947/2007 de 8 de octubre de 2007, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. BOE nº 244 de 11 de octubre

REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE nº 97, de 23 de abril.

REAL DECRETO 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios. BOE núm. 122 de 23 de mayo

## ***SEÑALIZACION***

REAL DECRETO 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

## ***ACCIDENTES DE TRABAJO***

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2002, de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, aprobados por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre. BOE núm. 303 de 19 diciembre

ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre

## ***EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL***

ORDEN de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen modelos para notificación de accidentes y dictan instrucciones para su cumplimentación y tramitación. BOE núm. 311 de 29 de diciembre

REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

ORDEN de 20 de febrero de 1997 por la que se modifica el anexo del Real Decreto 159/1995, de 3 de febrero, que modifico a su vez el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, relativo a las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. BOE n. 56 de 6 de marzo

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 1996, de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial, por la que se publica, a título informativo, información complementaria establecida por el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. BOE núm. 129 de 28 de mayo

REAL DECRETO 159/1995, de 3 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

CORRECCIÓN de erratas del Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. BOE del 24 de febrero de 1993

## ***ENFERMEDADES PROFESIONALES***

ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales. BOE núm. 4 de 4 de enero

REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

REAL DECRETO 2821/1981, de 27 de noviembre, por el que se modifica el párrafo cuarto, punto tercero, del apartado d) del Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, que aprobó el cuadro de enfermedades pro-

fesionales en el sistema de la seguridad social

REAL DECRETO 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social (disposición derogada)

### ***TRABAJADORES AUTÓNOMOS***

REAL DECRETO 1273/2003 Autónomos.

## ANEXO IV.

### PRINCIPALES WEB DE REFERENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

#### ORGANISMOS INTERNACIONALES

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)

Página web: <http://www.issa.int/span/homef.htm>

Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS)

Página web: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

Finnish Institute of Occupational Health

Página web: <http://www.occuphealth.fi/e/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Página web: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

#### INSTITUCIONES EUROPEAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Página web: <http://osha.eu.int/OSHA>

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo

Página web: <http://www.eurofound.eu.int/>

## ORGANISMOS ESTATALES

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Página web: <http://www.insht.es/portal/site/Insht>

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Página web: <http://funprl.es>

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

Página web: <http://www.insht.es>

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Página web: <http://info.mtin.es/itss/web/index.html>

## COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

Página web: <http://madrid.org/>

Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Página web: <http://www.institutolaboralmadrid.org/>

Dirección General de Seguridad y Salud Laboral (Castilla la Mancha)

Página web: <http://www.jccm.es/trabajo/sslcontenidos.htm>

Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Página web: <http://portal.aragon.es/>

Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales

Página web: <http://www.iaprl.es>

Instituto de Seguridad y Salud Laboral (Murcia)

Página web: [www.carm.es/issl](http://www.carm.es/issl)

Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL)

Página web: <http://www.larioja.org/irsal/index.htm>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN)

Página web: <http://www.osalan.com/>

Portal de Prevención de Riesgos Laborales (Castilla y León)

Página web: <http://www.prevencioncastillayleon.com/>

Seguridad y Salud en el Trabajo (Valencia)

Página web: [http://www.gva.es/c\\_economia/web/trabajo/trabajo3\\_c.htm](http://www.gva.es/c_economia/web/trabajo/trabajo3_c.htm)

Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (Extremadura)

Página web: <http://www.juntaex.es/consejerias/eic/et/tr/dgt/ssyst.htm>

## OTROS ORGANISMOS PARA LA PREVENCIÓN

Asociación para la prevención de Accidentes

Página web: <http://www.apa.es/>

CCOHS-Instituto Canadiense para la seguridad y la salud

Página web: <http://www.ccohs.ca/>

Instituto Nacional de Investigación de Seguridad (INRS)

Página web: <http://en.inrs.fr/>

Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball

Página web: <http://www.scsmt.org/>

**Con la financiación de la  
Fundación para la Prevención  
de Riesgos Laborales:**



**Entidades solicitantes:**



**Entidad ejecutante:**



**Con la colaboración de:**

