



VNiVERSIDAD D SALAMANCA

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho Administrativo, Financiero y Procesal

TESIS DOCTORAL

**“PROPUESTA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL
MARCO LEGISLATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

Autor: Bartolomé Pol Pujol

Directores:

Dra. D^a. María Dolores Calvo Sánchez

Dr. D. Ricardo Rivero Ortega

2015



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA

DEPARTAMENTO DE DERECHO ADMINISTRATIVO,
FINANCIERO Y PROCESAL

D. Ricardo RIVERO ORTEGA, Catedrático de Universidad y Dña. María Dolores CALVO SÁNCHEZ, Titular de Universidad, ambos del Departamento de Derecho Administrativo, Financiero y Procesal de la Universidad de Salamanca,

HECEN CONSTAR

Que bajo su dirección se ha realizado el estudio investigador “*Propuesta de revisión y actualización del Marco Legislativo de la Seguridad y Salud Laboral desde la Administración Pública*”, por D. BARTOLOMÉ POL PUJOL, estimando que reúne todos los requisitos necesarios para la colación del Grado de Doctor por esta Universidad.

Salamanca a 20 de octubre de 2015

Fdo.: Prof. Dr. R. Rivero Ortega

Fdo.: Prof^{ta}. Dr^a M.D. Calvo Sánchez

Dedicatoria

Esta Tesis Doctoral está dedicada en primer lugar a mi esposa Yolanda, por su ilimitada paciencia durante el tiempo y esfuerzo invertido en este proyecto de investigación, y también a mis hijos Isabel, Jorge, Elena, Marta y Blanca por sus incondicionales ánimos en todo momento. A mis hermanos, Juan y Jorge, por su ayuda en el complejo mundo de las leyes. A mi compañera de departamento de prevención de riesgos laborales, María D. Martín, por el conocimiento y aprendizaje compartido. Por último, y de forma muy especial, se la dedico a mis padres que estarían muy orgullosos de leerla.

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad de Salamanca y al Departamento de Derecho Administrativo, Financiero y Procesal de la Facultad de Derecho haberme aceptado y permitido desarrollar el presente trabajo de investigación dentro del Programa de Doctorado de Administración, hacienda y justicia en el estado social.

De forma muy especial quiero manifestar mi agradecimiento a mis directores de tesis, a la Dra. María Dolores Calvo Sánchez y al Dr. Ricardo Rivero Ortega.

ÍNDICE

Introducción.....	11
Introducción y justificación.....	11
Hipótesis de trabajo y objetivos.....	18
Aspectos metodológicos.....	20
Terminología y acrónimos.....	21
Estructura del estudio.....	25
Capítulo 1. La legislación en seguridad y salud laboral: antecedentes y conceptos generales.....	27
1.1 Antecedentes legislativos.....	29
1.1.1 Antecedentes legislativos en España.....	29
1.1.2 Antecedentes legislativos en Europa.....	36
1.2 Definiciones y conceptos.....	38
1.3 Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	46
1.4 Seguridad y Salud en el trabajo.....	48
1.5 Prevención de Riesgos Laborales.....	51
1.6 Prevención de Riesgos Profesionales.....	52
1.7 Salud laboral.....	52
Capítulo 2. Análisis de la normativa vigente de seguridad y salud laboral.....	55
2.1 La normativa europea en materia de seguridad y salud laboral.....	57
2.2 La normativa española (nacional) en materia de seguridad y salud laboral.....	63
2.3 La normativa autonómica en materia de seguridad y salud laboral.....	161
2.4 Convenios y tratados internacionales.....	237
Capítulo 3. Análisis comparativos y sistemas de gestión.....	243
3.1 Análisis comparativo cronológico de la evolución legislativa de seguridad y salud laboral.....	245
3.2 Análisis comparativo de la normativa de seguridad y salud laboral por ámbitos.....	259
3.3 Análisis comparativo de la legislación de seguridad y salud laboral por especialidades preventivas.....	252

3.4 Análisis comparativo de la legislación de seguridad y salud laboral por sectores productivos.....	258
3.5 Análisis comparativo de la legislación europea en seguridad y salud laboral.....	259
Capítulo 4. La normativa específica de prevención de riesgos laborales y su aplicación en la Administración Pública.....	261
4.1 La legislación española en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública.....	264
4.2 Las obligaciones legales específicas en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública.....	279
4.3 Análisis descriptivo de la aplicación de la legislación en materia de gestión preventiva en la Administración Pública.....	289
4.4 Análisis descriptivo de la aplicación de la legislación en materia de gestión preventiva en las Fuerzas de Orden Público y en las Fuerzas Armadas.....	377
Capítulo 5. Estado actual de la normativa de prevención de riesgos laborales.....	387
5.1 Estudio del nivel de desarrollo de la normativa de prevención de riesgos laborales y valoración actual.....	389
5.2 Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.....	407
Capítulo 6. Propuestas de revisión y actualización.....	423
Conclusiones.....	443
Bibliografía.....	451
Listado normativa estatal en prevención de riesgos laborales.....	461
Consultas <i>on line</i> y páginas web.....	507

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la normativa en materia de seguridad y salud laboral está necesariamente ligado a la evolución de la ciencia, la técnica y de las condiciones de trabajo, las cuales siempre están en permanente estado de transformación y sometidas a cambios progresivos que obligan a mantener una revisión y actualización periódica del marco legislativo de la prevención de riesgos laborales que lo regula para garantizar su eficacia, adecuación y coherencia en cada momento.

La vocación de universalidad del marco legislativo en materia de prevención incluye en su ámbito de aplicación a las Administraciones Públicas, con excepción de aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas, debiendo además adaptar ciertos aspectos regulados en el Reglamento de los Servicios de Prevención excluidos de aplicación por una normativa específica de adecuación a las características propias de las Administraciones Públicas.

En la Constitución Española de 1978, se encomienda a los Poderes Públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo¹. De conformidad con este mandato constitucional se ha ido desarrollando una regulación legislativa específica que fue transformada y adecuada con la entrada en vigor del acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores debiendo transponer las Directivas Europeas al derecho español como disposiciones mínimas de obligada aplicación.

¹Artículo 40.2. Capítulo III. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA BOE nº 311 29/12/1978. "Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

La Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, así como los compromisos adquiridos por España con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo significaron un profundo cambio de enfoque normativo que inició su andadura con la aprobación de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, de 8 noviembre de 1995, siendo desde entonces el pilar fundamental del marco jurídico español específico en esta materia desde el que se ha ido desarrollando una extensa y variada normativa que regula los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral con el objeto, por una parte de actualizar las regulaciones existentes hasta entonces, algunas anteriores a la Constitución Española, y por otra, facilitar un cuerpo legal más cohesionado en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995 se ha ido ordenando progresivamente la legislación aplicable en materia de salud laboral pasando de la situación anterior, con una normativa caracterizada por su carencia de unidad, muy dispersa y en algunos casos obsoleta o desfasada al desarrollo actual basado en principios de generalidad y uniformidad, es decir, con la pretensión básica de que todos los que realizan un trabajo de forma subordinada se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de la norma y a que, teniendo en cuenta los riesgos derivados del trabajo, se les proteja a todos en la misma medida².

El periodo de tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley 31/1995

²CARDENAL CARRO, M., "La prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado"; Aranzadi social, 1998-V, pág. 115.

hasta la actualidad permite la realización de un análisis retrospectivo del desarrollo de la misma en España así como la valoración de su eficacia y cumplimiento de los objetivos que pretende.

Dada la existencia de normativa específica todavía en vigor anterior se ha considerado útil y necesario realizar el estudio de todas las disposiciones legales en materia de seguridad y salud laboral vigentes en España, desde la praxis y experiencia laboral *ad hoc* en servicios de prevención.

Es preciso tener en cuenta también la existencia de una competencia concurrente en el ámbito de la salud laboral, por una parte el Estado es titular de la facultad legislativa y el desarrollo reglamentario de la prevención de riesgos laborales y por otra las Comunidades Autónomas son competentes de la ejecución, normas adjetivas y reglamentos de organización de la prevención en su territorio.

Esta tesis doctoral examinará todo el desarrollo reglamentario de la prevención de riesgos laborales dentro del actual marco laboral europeo, en un contexto realmente globalizado e interconectado, y en el que las nuevas tecnologías, sistemas productivos, relaciones laborales y modelos de gestión laborales evolucionan constantemente y cambian cada vez con mayor velocidad.

Siendo el objeto final de este estudio conocer las necesidades reales de actualización y revisión del marco legislativo de la salud laboral desde la Administración Pública, y teniendo en cuenta además de la normativa general de aplicación se ha regulado una legislación específica es preciso en primer lugar realizar un análisis global de toda la normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales para luego realizar una revisión exhaustiva del desarrollo normativo más relevante y su evolución tanto en el Estado Español como en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

Además de las normas generales aplicables para prevenir los riesgos laborales será necesario analizar determinada legislación dirigida a regular y adecuar las obligaciones preventivas de forma específica a las

Administraciones Públicas³.

Es importante destacar que, como ya se ha expuesto anteriormente, una de las principales innovaciones del desarrollo reglamentario fue la aplicación de esta legislación en el ámbito de las Administraciones Públicas conforme lo previsto en las competencias constitucionales.

Dadas las características especiales de las Administraciones Públicas, ya en la legislación preventiva general se estableció en su momento la necesidad de regular, a través de una normativa específica para determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención⁴, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas.

La adaptación de la normativa se inició con la aprobación del Real Decreto 1488/1998⁵, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, posteriormente derogado por el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero. Por último se aprobó el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre en el que se modifican algunos aspectos y la Orden HAP/535/2015, de 19 de febrero, por la que se regulan la organización y funcionamiento del Registro de órganos de representación del personal en la Administración General del Estado.

³ La «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012», aprobada en Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, indica en su introducción que «las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para lo cual las Administraciones Públicas deberán cumplir también lo exigido a las empresas en el ámbito privado.

⁴ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

⁵ La promulgación del Decreto 1488/1998 de 10 de julio (derogado por el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado) supuso la primera norma aplicable a la Administración General del Estado, en su conjunto, en materia de prevención de riesgos laborales, dado que hasta la Ley de Prevención esta normativa sólo era aplicable al personal laboral.

En diferentes momentos se han realizado reformas y modificaciones de la normativa con el objeto de actualizarla y adecuarla a las condiciones y contexto temporal, pero obviamente el desarrollo tecnológico, la evolución, la grave crisis socio económica y sus efectos, las relaciones laborales, ... entre otros factores obligan a revisar toda la normativa de seguridad y salud laboral en vigor y valorar desde el ámbito de la Administración Pública su eficacia y probable necesidad de adecuar a la situación actual⁶.

El 14 de diciembre de 2003 entró en vigor la Ley 54/2003 que reformó por primera vez el marco normativo de la prevención de riesgos laborales desde su promulgación en el año 1995 estableciendo como objetivos básicos el combatir activamente la siniestralidad laboral, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa y por último mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la actualidad, después de casi 20 años desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España las normas de mayor relevancia relacionadas con la seguridad y salud laboral ascienden a un total de 734, incluyendo la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo todavía en vigor anterior a la Ley 31/1995.

⁶ RIVERO ORTEGA, R.: "La necesaria innovación de las instituciones administrativas". Ordenación, procedimiento, función pública, contratos administrativos y regulación. Edit. I.N.A.P., 2012, pág. 47 y ss.

Obviamente al estar transferida la competencia a las Comunidades Autónomas en materia de seguridad y salud laboral será preciso incluir las normas específicas de seguridad y salud aprobadas en cada una de ellas.

En materia de legislación de seguridad y salud laboral europea⁷ hay un total de 179 normas y a nivel internacional existen 45 normas y/o recomendaciones que provienen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El proceso de análisis de todo el marco legislativo de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales en España es realmente complejo tanto por su extensión como por la variedad de aspectos y temáticas reguladas con el objeto principal de anticiparse convenientemente a la exposición de peligros o riesgos en el trabajo que pueden dañar la salud de las personas que están desarrollando sus tareas aplicando toda una serie de medidas preventivas que fundamentalmente se podrán medir y contrastar con los datos de siniestralidad laboral que se vayan obteniendo periódicamente.

La experiencia y resultados de otros países de la Unión Europea que han conseguido un cumplimiento y control más eficaz de la prevención de riesgos laborales justifican la necesidad de analizar y valorar el marco legislativo de la salud laboral desde la perspectiva de la Administración Pública en un entorno laboral globalizado e interconectado, y una vez procesados los datos e identificados los aspectos susceptibles de mejora, poder presentar las propuestas de revisión y actualización de la normativa de aplicación en este ámbito.

El marco legislativo de la salud laboral en España⁸ está inspirado en los

⁷ <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

⁸ CALVO SÁNCHEZ, M. D.: "Marco legal de la prevención de riesgos laborales en Enfermería del Trabajo". Edit. DAE . 2008; pág 28 y ss.

principios de generalidad y uniformidad⁹, por lo que dentro de su ámbito de aplicación establecido en la propia Ley 31/1995, las sucesivas modificaciones y adaptaciones legislativas desarrolladas para las especificidades propias de las Administraciones Públicas, es preciso que sea valorado analizando toda la normativa vigente en esa materia desde la perspectiva por una parte, de la responsabilidad legisladora de la Administración Pública así como la eficacia de la misma y por otra, en su figura de empleador debiendo garantizar la salud laboral de los empleados públicos a su servicio cumpliendo los preceptos legales establecidos e implementando las medidas necesarias y sistemas de gestión preventiva.

Para abordar este estudio es necesario conocer en primer lugar los antecedentes legislativos de mayor relevancia en materia preventiva, los conceptos y la terminología específica utilizada en el ámbito de la seguridad y salud laboral, realizar un detallado análisis del desarrollo reglamentario vigente para posteriormente proceder a valorar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la propia normativa, comprobar la eficacia de las diferentes modalidades de gestión preventiva aplicadas en la Administración Pública, analizar la idoneidad, eficacia y cumplimiento de las funciones y de las responsabilidades establecidas en la legislación así como valorar los datos estadísticos e indicadores de siniestralidad laboral, entre otros aspectos, que motivan y justifican la realización de esta Tesis.

⁹ PÉREZ CAMPOS, ANA I., : "Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; nº 53. Madrid. 2004; pág. 57-58

"La normativa de prevención española se refiere a los principios de generalidad y uniformidad, esto es, a la inicial pretensión de que todos los que realizan un trabajo de forma subordinada se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de la norma y a que, teniendo en cuenta los riesgos derivados del trabajo, se les proteja a todos en la misma medida. Efectivamente, la promulgación de la Ley obedece a un primer factor de uniformidad normativa, toda vez que, como se ha señalado «hasta su elaboración, el tratamiento de la salud laboral era objeto de un régimen jurídico bastante deficiente, con una regulación caracterizada por su desfase, profusidad, dispersión y falta de unidad». Esta idea globalizadora y de unificación conecta con la extensión del campo de prevención subjetivo de la norma prevencionista.

Ahora bien, la finalidad principal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de cubrir el vacío de regulación y ordenar un material normativo unificado en materia de seguridad y salud contrasta con la diversidad tanto en la extensión como en el alcance de la protección de los colectivos protegidos. Diversidad derivada de la aplicación de un conjunto de peculiaridades, particularidades y aplicaciones adaptadas de la norma preventiva que incidirán en los principios generales de concreción del ámbito subjetivo. De esta manera, ni todos los sujetos que pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la norma lo están, ni ésta protege uniformemente a todos los colectivos integrados en ella".

2. HIPÓTESIS DE TRABAJO Y PRINCIPALES OBJETIVOS

En España la seguridad y salud laboral se rige por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por las normas que la complementan y desarrollan. Las Administraciones Públicas determinan las políticas aplicables en este ámbito, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, controlar las medidas adoptadas por los organismos que tienen competencias en temas de prevención y fomentar la participación de empresas y trabajadores a través de sus órganos representativos. Esta Ley está basada en el artículo 40.2 de la Constitución española de 1978, donde la responsabilidad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es competencia de la Administración General del Estado y su ejecución corresponde a la autoridad laboral de las Comunidades Autónomas.

Las Administraciones Públicas con competencias en materia laboral deben desarrollar funciones tales como establecer las medidas de prevención, el asesoramiento técnico, la vigilancia y control de la legislación en materia de prevención de riesgos y el régimen sancionador en caso de infracciones.

En base a lo anteriormente expuesto en el estudio de revisión del marco legislativo vigente de la salud laboral las hipótesis de partida planteadas son las siguientes:

-La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de todas sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la Ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una verdadera cultura de la prevención.

-La obligación por parte de las Administraciones Públicas de cumplir formalmente todos los deberes y obligaciones establecidos en la normativa exige además la ordenación de un conjunto coherente e integrador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos y el control de la efectividad de dichas medidas.

-El objeto principal de este marco normativo es prevenir eficazmente, con la consecuente disminución al mínimo posible de la siniestralidad laboral con todos los efectos que de ello derivan.

-Los índices de incidencia de accidentes laborales demuestran que la siniestralidad laboral sigue siendo un problema a resolver en nuestro medio y que posiblemente la normativa de aplicación no consigue toda la eficacia pretendida.

-La constante evolución de la tecnología, cambios en las condiciones de trabajo, modificaciones en el mercado y relaciones laborales probablemente son factores que precisan una adecuación más eficiente de la normativa de prevención de riesgos laborales a los sistemas de organización del trabajo.

Los objetivos principales del estudio son:

-Realizar un análisis y valoración global del marco legislativo de la Salud Laboral desde la Administración Pública, enmarcada en el contexto de normativa laboral de prevención de riesgos laborales especialmente en el ámbito nacional y autonómico.

-Analizar el impacto y eficacia de los preceptos legales aplicables en materia de prevención de riesgos laborales desde los servicios de prevención.

-Identificar los aspectos susceptibles de mejora y problemáticos del marco legislativo desde la praxis.

-Realizar propuestas de adecuación y/o actualización con el objeto de aumentar la eficacia y eficiencia del marco legislativo.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La metodología de trabajo utilizada se estructurará en las siguientes fases:

1ª Fase: Recopilación de información / datos.

Fundamentalmente consiste en recopilar toda la normativa de aplicación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, consultar los datos que publica el Ministerio de Empleo, resultados oficiales sobre la evolución de la siniestralidad laboral, memorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estudios y documentación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituciones Públicas autonómicas competentes en materia laboral, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, documentación, estudios y bibliografía de expertos en materia de legislación laboral.

2ª Fase: Análisis de la información.

En esta fase se clasifica y analiza la normativa en los diferentes ámbitos, agrupando y asociando criterios y aspectos significativos para el estudio y organizarlos con el fin de poder procesarlos en la siguiente fase.

3ª Fase: Proceso de los datos.

Se realiza varios tipos de procesos, con el objeto de realizar estudios comparativos, cronológicos, ámbitos, especialidades preventivas, sectores productivos, etc.

Por otra parte se estudia el grado de desarrollo, eficacia, nivel de cumplimiento y estado actual de la normativa aplicable a la prevención de riesgos laborales en su conjunto y con las especificidades propias de las Administraciones Públicas.

4ª Fase: Resultados, valoración y conclusiones.

Por último, se valora e interpretan los resultados obtenidos en el contexto actual, se exponen las conclusiones correspondientes con propuestas de revisión, de adecuación o mejora.

4. TERMINOLOGÍA Y ACRÓNIMOS

En relación a la terminología usada en el ámbito de salud laboral es sumamente importante tener un adecuado conocimiento de las definiciones y conceptos que se manejan reiteradamente así como del extendido uso de siglas y acrónimos como en otros tantos campos, que caracterizan de forma determinante el lenguaje especial utilizado de forma común en ese ámbito concreto, siendo preciso conocerlo y usarlo adecuadamente.

Según el diccionario de la Real Academia Española, se define a la *“terminología”*, como un conjunto de vocablos propios de determinada profesión, ciencia o materia y un *“acrónimo”* es un tipo de sigla que se pronuncia como una palabra, con lo cual se conforma un lenguaje especial y característico propio de un ámbito o actividad común.

En este apartado se considera necesario exponer y definir inicialmente el listado de acrónimos y siglas que con mayor frecuencia se usan con el objeto de poder ser ya incorporados en el desarrollo del presente estudio dotándolo de mayor practicidad.

En el Capítulo 1 se tratarán con mayor detenimiento los vocablos y conceptos más relevantes y que con frecuencia son usados siendo conveniente su adecuado conocimiento conforme las definiciones técnico legales aprobadas y de uso general en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en España.

Listado principales siglas y acrónimos de uso frecuente en el ámbito preventivo

A.T.: Accidente de trabajo.

B.O.A. o BOA: Boletín Oficial de Aragón

B.O.E. o BOE: Boletín Oficial del Estado

BOC: Boletín Oficial de Canarias

B.O.C. : Boletín Oficial de Cantabria

BOCCE: Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta

BOCM: Boletín Oficial Comunidad de Madrid

BOCYL: Boletín Oficial Castilla y León
BOIB: Boletín Oficial de las Islas Baleares
BOJA: Boletín Oficial Junta de Andalucía
BOME: Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla
BON: Boletín Oficial de Navarra
BOPA: Boletín Oficial del Principado de Asturias
BOPV: Boletín Oficial del País Vasco
BOR: Boletín Oficial de La Rioja
BORM: Boletín Oficial de la Región de Murcia
CA: Comunidad Autónoma
CC.AA.: Comunidades Autónomas.
C.C. : Contingencia común.
CCC: Código Cuenta Cotización
CE: Constitución Española
CEE: Comunidad Económica Europea
CEN : Comité Europeo de Normalización
CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas
CENELEC : Comité Europeo de Normalización Electrotécnica
CIE: Clasificación Internacional de Enfermedades
C.P.: Contingencias Profesionales.
C.P.E.: Comisión de Prestaciones Especiales.
CEPROSS: Comunicación Enfermedades Profesionales Seguridad Social
C.S.S.: Comité de Seguridad y Salud
CTE: Código Técnico de la Edificación
DELT@: Declaración Electrónica Trabajadores Accidentados
DOCM: Diario Oficial de Castilla La Mancha
DOCV: Diario Oficial de la Comunidad Valenciana
DOE: Diario Oficial de Extremadura
DOG: Diario Oficial de Galicia
DOGC: Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña
D.U.E. : Diplomado/a Universitario en Enfermería
E.V.I.: Equipo de Valoración de Incapacidades.
EP: Enfermedad Profesional

EE.PP. : Enfermedades Profesionales.
EN: Norma Europea (European Norm)
EPD: Empleado Público Designado
E.P.I. o EPI: Equipo de Protección Individual
E.T.: Estatuto de los Trabajadores.
ETT: Empresa Trabajo Temporal
E.T.S.I.: Instituto Europeo de Normas de Telecomunicación
IAPRL: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
I.A.P.R.L. : Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales
IASSL: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral
ICASEL: Instituto Canario de Seguridad Laboral
ICASST: Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo
I.M.S. : Invalidez, muerte y supervivencia.
I.N.S.S. Instituto Nacional de la Seguridad Social.
INSHT : Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
INVASSAT: Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo
ISO: Organización Internacional de Normalización. (*Internacional Standard Organisation*)
I.T.: Incapacidad Temporal.
I.T.C.: Instrucción Técnica Complementaria
ISSGA: Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral
ITC: Instrucción Técnico Complementaria
I.T.C.C.: Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.
I.T.S.S. o ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social
IRSAL: Instituto Riojano de Salud Laboral
IRSST: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CA. de Madrid)
L.P.N.I.: Lesión permanente no invalidante.
L.P.R.L. o LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)
LGSS: Ley General de la Seguridad Social
LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
MATEPSS: Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

N.T.P. o NTP: Nota Técnica de Prevención

OGSHT: Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo

O.I.T.: Organización Internacional del Trabajo

O.M. u OM: Orden Ministerial.

OSALAN: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral

OSHA: Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos de Norteamérica (Occupational Safety and Health Administration)

PRL : Prevención de Riesgos Laborales

PVD o PVDs: Pantallas de Visualización de Datos

MMC: Manipulación Manual de Cargas

NBE: Norma Básica Edificación

R.D. o RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Legislativo.

REA: Registro de Empresas Acreditadas

R.E.T.A. Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.

RSP: Reglamento de los Servicios de Prevención

S.N.S. Sistema Nacional de Salud

SP: Servicio de Prevención

SPA: Servicio de Prevención Ajeno

SPM: Servicio de Prevención Mancomunado

SPP: Servicio de Prevención Propio

SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

S.S. Seguridad Social.

TCE: Tratado Constitutivo de la Unión Europea

T.R.L.G.S.S. Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

TLV: Valor Límite Umbral (Threshold Limit Value)

UBS: Unidad Básica de Salud

UE: Unión Europea

UNE: Una Norma Española

VLA: Valor Límite Ambiental

VLB: Valor Límite Biológico

5. ESTRUCTURA DEL ESTUDIO

El presente estudio se ha estructurado en seis capítulos en los que se analizan los antecedentes legislativos, toda la normativa en vigor, estudios comparativos profundizando en la normativa específica de seguridad y salud en la Administración Pública, para continuar valorando el estado actual de la normativa con propuestas de revisión y actualización finalizando con las conclusiones siguiendo la estructura siguiente:

- Introducción
- Capítulo 1. La Legislación en seguridad y salud laboral: antecedentes y conceptos generales
- Capítulo 2. Análisis de la normativa vigente de seguridad y salud laboral
- Capítulo 3. Análisis comparativos y sistemas de gestión
- Capítulo 4. La normativa específica de prevención de riesgos laborales y su aplicación en la Administración Pública
- Capítulo 5. Estado actual de la normativa de prevención de riesgos laborales
- Capítulo 6. Propuestas de revisión y actualización.
- Conclusiones
- Normativa estatal en prevención de riesgos laborales
- Bibliografía y fuentes documentales

En la introducción se han incluido los argumentos justificativos básicos que motivan la realización del mismo. La metodología de trabajo mediante la cual se irá desarrollando. Además se ha considerado útil exponer las siglas y acrónimos que con mayor frecuencia se usan en el ámbito estudiado para poder expuestas y utilizadas desde el principio, evitando tener que transcribir de forma completa algunos términos que deberán ser usados con bastante frecuencia.

En el primer capítulo se expondrán los antecedentes legislativos más significativos de la seguridad y salud laboral, siendo a mí entender, necesario conocer las principales referencias histórico-legales que han ido

sucedándose a lo largo del tiempo y que nos han conducido al estado actual. También en este capítulo se dedicará a la exposición de las definiciones y determinación de los conceptos básicos a tener en cuenta en materia de legislación preventiva. De forma específica se ha considerado interesante estudiar los conceptos utilizados prácticamente como sinónimos hoy en día como son la salud laboral, la seguridad y salud laboral o en trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo y la prevención de riesgos laborales.

En el segundo capítulo se realizará un detallado análisis de la normativa en vigor en los ámbitos de la Unión Europea, del Estado Español y de las Comunidades Autónomas.

En el tercer capítulo se procederá a realizar los estudios comparativos desde diferentes perspectivas como son desde la propia cronología, observando algunos periodos de tiempo que responden a importantes hitos legislativos como son la Constitución Española y la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) por una parte, el estudio comparativo por diferentes ámbitos, por las especialidades preventivas, por los sectores productivos o desde la perspectiva de la legislación autonómica desarrollada.

En el cuarto capítulo, se analizará de forma especial el desarrollo de la normativa específica en la Administración Pública, las obligaciones legales, algunas especificidades de ámbitos como los de las Fuerzas Armadas y de Orden Público.

En el quinto capítulo se analizará el grado de desarrollo de la normativa de PRL, de cómo se vigila y controla su cumplimiento y una valoración de su estado actual.

En el sexto capítulo se enumerarán las propuestas de revisión y actualización de la normativa que se consideren necesarias según este estudio.

Por último se finalizará el estudio exponiendo las conclusiones a las que se ha llegado mediante el desarrollo del presente trabajo.

CAPÍTULO 1

LA LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES

CAPÍTULO 1. LA LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES

1.1 Antecedentes legislativos

1.1.1 Antecedentes legislativos en España

Para comprender adecuadamente en cada momento las normas de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral es necesario conocer lo mejor posible el contexto y realidad histórico-social en las que se han ido desarrollando, por ello se considera imprescindible en este trabajo abordar, aunque sea de forma brevísima, los principales antecedentes legislativos en la materia que nos ocupa.

Las primeras normas sobre PRL surgieron como respuesta política y legislativa ante problemas socio-laborales íntimamente ligados con la realidad económica y social¹⁰.

Los inicios de la normativa en materia de seguridad y salud laboral en España se remontan al año 1873, durante el breve periodo de la Primera República con la promulgación de la Ley de 24 de julio¹¹, que regulaba el trabajo de los menores y de las mujeres. Esta norma conocida como la “Ley Benot”, en honor al polifacético Ministro de Fomento Eduardo Benot, que la promulgó ante la necesidad de regular las condiciones de trabajo ante los grandes cambios que provocó la Revolución Industrial.

Existen muy pocos datos estadísticos fiables de esa época, pero según los estudios realizados por Hugh Cunningham¹², en aquellos años trabajaban aproximadamente el 32,1% de los niños y el 20,4% para las niñas entre diez y catorce años, aunque parece más probable, a pesar de estas cifras publicadas, que la realidad se acercaría más al 50 % en ambos casos¹³.

¹⁰ MONTALVO CORREA, J. “Fundamentos de Derecho del Trabajo”; Civitas, Madrid, 1975, pág. 234.

¹¹ MARTÍNEZ PEÑAS, L. “Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot”; Revista Aequitas, Madrid 2011- Vol I, pág. 25.

¹² CUNNINGHAM, HUGH. “The children of the Poor. Representations of Childhood since the Seventeenth Century”. 1991. (Traducido al español como “Trabajo y explotación infantil. Situación en la Inglaterra de los siglos XVII al XX”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1994. pág. 194)

¹³ RULE, JOHN. “Clase obrera e industrialización”, Ed. Crítica. Barcelona. 1990 pág. 33

Las nuevas relaciones entre los patronos y los asalariados hicieron necesario regular las condiciones de trabajo, y como referencias a destacar cabe mencionar que se prohibió trabajar a los menores de 10 años en general así como también se establecía la prohibición de realizar trabajos nocturnos a los menores de 16 años. Es preciso tener en cuenta que entonces el concepto de jornada no estaba regulado ni establecido en la legislación. La Ley Benot fue la primera normativa que intentó paliar las duras condiciones laborales pero que realmente fue de muy escasa efectividad.

Con el desarrollo tecnológico se fue mecanizando la producción, instalándose progresivamente maquinaria en las fábricas dando ello lugar a un incremento de la siniestralidad laboral.

Cinco años más tarde, en el 1878, se promulga la Ley de 26 de julio¹⁴, que regula también el trabajo de los menores, prohíbe algunas tareas consideradas como peligrosas, como las que precisan de fuerza, las que eran consideradas insalubres, que provoquen dislocación, etc... a los trabajadores menores de 16 y 18 años. Siendo ésta considerada bastante más eficaz que la Ley Benot en sus objetivos.

En el año 1886 se crea la Comisión de Reformas Sociales con el objeto de regular las condiciones de trabajo. Una de sus funciones fue la de analizar y valorar las solicitudes e informaciones de los trabajadores.

El 31 de enero de 1.900 se promulga la Ley de Accidentes de Trabajo, conocida como Ley Dato¹⁵, en la que ya aparece una lista de incapacidades profesionales así como las posibles indemnizaciones en

¹⁴ GARCÍA VALVERDE, M^a.D., "El trabajo de los menores y su protección", Revista de Trabajo y Seguridad Social; Ed.Centro de Estudios Financieros (CEF); nº 11, 2000, pp. 3 y ss.

¹⁵ Lleva el nombre del titular del Ministerio de la Gobernación en el año 1.900, Eduardo Dato. La Ley Dato trataba de paliar, de alguna manera, las consecuencias económicas que los accidentes de trabajo tenían para los trabajadores y sus familias en caso de incapacidad o muerte. Así, después de hacer una extensa relación, en el artículo 3º, de las industrias o actividades objeto de la Ley, el artículo 4º realiza una clasificación de las situaciones de incapacidad sobrevenidas como consecuencia del trabajo y fija las indemnizaciones correspondientes, dedicando el artículo 5º a los accidentes con resultado de muerte. Editorial. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo. Nº 5. Año 2000. INSHT.

caso de ser consecuencia de un accidente de trabajo. Es una normativa de gran relevancia dado que incorpora la consubstancialidad del riesgo en el propio trabajo, es decir en caso de accidente producido durante o consecuencia de la actividad laboral el empresario indemniza al trabajador o lo protege mediante el aseguramiento de una póliza específica que cubra los daños (la contratación de esta póliza de seguros es de carácter voluntario por el empresario).

En el mismo año 1900 y mediante una Orden Ministerial conocida como "*Catálogo de mecanismos preventivos*" se exponen una serie de procedimientos de prevención de accidentes laborales no obligatorios, básicamente orientados a la divulgación de éstos. Esta Orden Ministerial es el primer antecedente legislativo propiamente enmarcado directamente en el ámbito de la prevención de la salud laboral.

En el año 1906, se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo y se crea la Inspección de Trabajo siendo una de sus funciones básicas el control del cumplimiento de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.

En 1912, se aprueba la norma conocida como la Ley de la Silla¹⁶, en la que se contempla la obligación de los empresarios a facilitar una silla las trabajadoras durante el desarrollo de la actividad laboral en los establecimientos no fabriles. Exactamente obligaba a que en todos los establecimientos no fabriles en los que trabajaran mujeres hubiera un asiento a disposición de cada empleada para que se pueda sentar mientras no lo impida su ocupación, y aun durante esta cuando su naturaleza lo permita. Es la primera norma que introduce el principio de adecuación al trabajo. La Ley de la silla establece que cada asiento será destinado

¹⁶ ESPUNY TOMÁS, MARIA JESÚS -GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 11, enero 2010; pág. 46

¹⁷ Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926; GACETA 1,2 y 3 de septiembre

exclusivamente a una empleada, debiendo estar en el local donde desempeñe su ocupación, en forma que pueda servirse de él y con exclusión de los que pueda haber a disposición del público. Toda empleada podrá utilizar su asiento mientras no lo impida su ocupación y aún durante ésta cuando se lo permita.

En 1922, se dicta la Ley de Accidentes de trabajo que sustituye a la de 1900. En esta norma se modifica el concepto de accidente de trabajo excluyendo la imprudencia profesional y la fuerza mayor como causas. Es decir cuando existe actitud dolosa o imprudencia temeraria por parte del trabajador o debido a la fuerza mayor no se considera accidente de trabajo. En 1926 se aprueba el Código de Trabajo¹⁷, es la primera norma en la que se contemplan y establecen las condiciones de trabajo. Esta norma incorpora la Ley de Accidentes de Trabajo de 1922.

En 1931 se promulga la primera Ley del Contrato de Trabajo en la que se establece su regulación siendo el precedente del Estatuto de los Trabajadores.

En 1932 se avanza un paso más con la promulgación de una nueva Ley de Accidentes de Trabajo en la que destaca como referencia más relevante la obligatoriedad de la contratación de la póliza de seguros por parte del empresario, que anteriormente tenía carácter voluntario.

En 1936 en la ley de 13 de julio se obliga a tener asegurado al trabajador ante la enfermedad profesional¹⁸.

Prácticamente en toda la normativa relacionada con el trabajo no hay espíritu preventivo del accidente laboral siendo en su mayoría de carácter reparador.

¹⁸DE FRANCISCO LÓPEZ, R. "Los orígenes de la Prevención de Riesgos Laborales en España y el comienzo del intervencionismo del Estado hasta 1939", en CASTELLANOS MANTECÓN, F. et alii.: «*Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*», INHST. Madrid, 2007, págs. 17-69

En el año 1938 se crea el Fuero del Trabajo en la que se establecen las directrices a seguir en materia sociolaboral, con él Estado, sin olvidar al empresario, se convierte en el gran protector del trabajador, debiendo velar por su seguridad y además realizar una acción constante y eficaz en defensa de esta seguridad¹⁹.

En 1940 se aprueba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que está considerada como la primera norma con espíritu preventivo en la legislación laboral española, siendo su objetivo la protección de los trabajadores ante los riesgos propios de cada actividad profesional y que pudieran afectar a su salud. En ella se establecen de forma sistemática las medidas necesarias a nivel preventivo y de higiene industrial en las empresas.

En 1942 aparece la Ley de Reglamentaciones de Trabajo en la que se regulan de forma sectorial las condiciones de trabajo como son la seguridad e higiene en el trabajo, el salario, jornada, ... entre otras, que es el precedente de las Ordenanzas Laborales.

En el año 1944 se aprueba la Ley de Contrato de Trabajo que deroga formalmente la promulgada en el año 1931.

En el año 1957, se reguló la prohibición de los trabajos a la mujer y a los menores en el Decreto de 26 de julio, con perspectiva preventiva y de protección ante ciertos trabajos nocivos, tóxicos, ... que pudieran perjudicar seriamente la salud.

En la Orden de 7 de abril de 1970 se encomienda a la Dirección General de la Seguridad Social la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo²⁰ (publicado en el BOE nº 91 del 16 de abril de 1970) en el que se contemplan la acción formativa específica en

¹⁹ RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; "El Fuero del Trabajo y la Carta Social Europea" Revista de Trabajo; nº2 1963 pág. 141

²⁰ Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. BOE nº 60 11/03/1971

materia de seguridad e higiene laboral, el asesoramiento técnico, la colaboración, estudios estadísticos, ... así como los organismos competentes (Institutos territoriales, Consejos provinciales, Gabinetes Técnicos y Centros de seguridad e higiene en el trabajo).

Con el objeto de actualizar el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940 todavía vigente en el año 1971 mediante la Orden de 9 de marzo se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT)²¹. Es la segunda norma reguladora por excelencia en 31 años de vigor del anterior Reglamento General, en la Ordenanza General se amplían los objetivos en materia preventiva, siendo objeto de la misma el bienestar del trabajador.

Por el Decreto 2891/1970, de 12 de septiembre, se creó el Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo entre cuyas funciones estaba la del alto asesoramiento del Ministerio en materia de prevención de accidentes.

²¹ Introducción de la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la OGSHT: *"la sustancial transformación de las estructuras y procesos productivos operada en nuestro país durante estos últimos años y la introducción de nuevas técnicas y métodos de trabajo, que han provocado un aumento de la siniestralidad registrada en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, obligan a regular e intensificar, con carácter general, la puesta en práctica de las oportunas medidas de prevención, así como ordenar para su debido ejercicio las potestades, funciones y facultades de los órganos de la Administración Pública que han de dirigir o proveer cuanto fuere necesario para lograr una plena efectividad de tales medidas y exigir las responsabilidades de carácter administrativo a que hubiere lugar por incumplimiento o inobservancia de las mismas.*

Todo ello revela y pone de manifiesto la urgente necesidad de proceder a la actualización del vigente Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, y la de establecer, además, en un futuro próximo, mediante Anexos Especiales, normas de carácter singular y concreto para determinados grupos de actividades y sectores o trabajos afines a ellos, cuyos riesgos específicos diferenciales así lo aconsejen, y que, lógicamente, habrán de contribuir, conforme a principios y exigencias de Justicia Social, a dar plena vida y realidad a un nuevo humanismo en el trabajo".

Con el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se inicia un cambio relevante en materia de seguridad e higiene laboral. En su artículo 19, titulado *Seguridad e higiene, ya se contempla como derecho del trabajador*, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, además éste vendrá obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Se obliga al empresario a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas. Se regula la organización de los representantes en materia de seguridad, la paralización de los trabajos si se estima riesgo grave de accidente, ... entre otros aspectos.

Para finalizar esta breve reseña sobre los antecedentes legislativos²² más significativos en materia de seguridad y salud en el trabajo en España es preciso destacar la promulgación de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y sus modificaciones posteriores, momento considerado como el inicio de una nueva etapa caracterizada y marcada como prevencionista por excelencia en todos los ámbitos del Ordenamiento jurídico laboral español.

²²Nota Técnica de Prevención nº 365. INSHT. "Normativa española relacionada con la seguridad y la salud de los trabajadores"

1.1.2 Antecedentes legislativos en Europa

Las primeras directivas comunitarias en materia de salud y seguridad en el trabajo se adoptaron sobre la base de las disposiciones generales relativas a la armonización del mercado, antiguos artículos 100 y 100bis del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE). La política social comunitaria²³ tiene un sólido anclaje en el TCEE, aunque carece de una definición concreta en el mismo. El Título III de su Tercera Parte está dedicado íntegramente a ella (artículos 117 a 128). Hace referencia a la necesidad de promover la mejora de las condiciones vitales y laborales de los trabajadores (art. 117) y una colaboración estrecha entre los Estados nacionales en el ámbito social, particularmente en las materias relacionadas con el empleo, el derecho del trabajo y las condiciones de trabajo, la formación y el perfeccionamiento profesionales, la seguridad social, la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la higiene del trabajo, el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores (art. 118).

Esto se hizo así debido a la ausencia en el Tratado de una competencia legislativa explícita en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo hasta mediados de la década de 1980. Hasta ese momento, el sector de la salud y la seguridad en el trabajo se consideraba como un anexo a las políticas económicas y de armonización del mercado interior de la Comunidad Económica Europea. Sobre esta base se adoptaron, por ejemplo, la Directiva 77/576 CEE, sobre la armonización de las legislaciones nacionales relativas a la señalización de seguridad en el centro de trabajo, o la Directiva 78/610 CEE, relativa a la armonización de la protección sanitaria de los trabajadores expuestos al cloruro de vinilo monómero. En 1987 el Acta Única Europea constituyó un importante avance, al introducir en el Tratado una nueva disposición jurídica en materia de política social destinada a «la mejora, en particular del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores».

²³ PEDROSA SANZ, ROSARIO; "El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual". Estudios de Economía Aplicada. Vol 27-3 págs. 613-638 www.revista-eea.net

La inclusión de esta disposición en el Tratado ponía de manifiesto la importancia de las condiciones de seguridad en el trabajo. Además, el nuevo Capítulo Social autorizaba a la Comisión Europea a fomentar el diálogo social entre los representantes de los empleadores y los trabajadores a escala comunitaria.

Con el Tratado de Ámsterdam, en 1997, la competencia legislativa en los ámbitos de las políticas sociales europeas se vio reforzada mediante la incorporación del acuerdo social en el Tratado CE. El Tratado de Lisboa, además de reenumerar los artículos relativos a la política social, mantuvo la esencia de las disposiciones de los antiguos artículos 136 y ss. TCE (actuales artículos 151 y ss. del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

La legislación comunitaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se apoya en cuatro grandes instrumentos:

- Acta Única de la Unión Europea: El artículo 118, obliga a los Estados miembros a promover la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

- Reglamentos: Los reglamentos serán de aplicación general, son vinculantes en su totalidad y directamente aplicables en todos los Estados miembros, sin necesidad de desarrollarlos en el ordenamiento interno. Los escasos reglamentos promulgados en el campo de la salud y seguridad en el trabajo son de naturaleza administrativa, como por ejemplo el, *Reglamento (UE) no 349/2011 de la Comisión de 11 de abril de 2011 por el que se aplica el Reglamento (CE) no 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo, por lo que se refiere a las estadísticas sobre los accidentes de trabajo.*

- Directivas y decisiones: Las directivas son instrumentos que se cursan a los Estados miembros para que promulguen leyes orientadas al logro de un objetivo. De las directivas europeas relacionadas con la protección de la salud de los trabajadores, la más significativa es la *Directiva Marco 89/391/CEE* del Consejo, relativa a la aplicación de las medidas para

promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, que constituye el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

- Dictámenes y recomendaciones: Carecen de fuerza vinculante aunque sirven como orientación jurídico-técnicas para que sean aplicados en cada uno de los países miembros, adaptándose a su legislación específica.

1.2 Definiciones y conceptos

En el ámbito de la normativa de la prevención de riesgos laborales es fundamental tener bien definidos y de forma muy determinada cada uno de los conceptos básicos y la terminología que se utilizará y abordará en las diferentes temáticas objeto de regulación.

En la propia Ley 31/1995 en su artículo 4 se explicitan las principales definiciones que dan inicio al marco normativo español de conformidad con lo establecido en las Directivas Europeas.

Es pues importante conocer y tener siempre presentes las definiciones de los términos de mayor relevancia (algunos de ellas definiciones legales), de frecuente uso en el ámbito de la PRL, y que a continuación se exponen:

Prevención: es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo²⁴.

Riesgo laboral: es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo²⁵.

²⁴ art. 4.1 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

²⁵ art. 4.2 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

Daños derivados del trabajo: son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo²⁶.

Riesgo laboral grave e inminente: es aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores²⁷.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata²⁸.

Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: son aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan²⁹.

Equipo de trabajo: se define como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo³⁰.

Condición de trabajo: es cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Debiendo quedar específicamente incluidas en esta definición:

²⁶ art. 4.3 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

²⁷ art. 4.4 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

²⁸ artículo 4.4 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

²⁹ artículo 4.5 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

³⁰ artículo 4.6 "Definiciones". Ley 31/1995 de PRL 8 de noviembre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y Ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social: es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de Orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. Le corresponde la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales³¹.

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo

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

³¹ artículo 1: Definición y objeto del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Servicios de Prevención: son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Recurso preventivo: es uno o varios trabajadores designados por la empresa, del servicio de prevención propio de la empresa o de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa según lo especificado en la normativa por la naturaleza de los riesgos laborales y actividades.

Delegados de Prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Comité de Seguridad y Salud: es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Lugar de trabajo: son las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Equipo de protección individual: es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Accidente de trabajo: es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena³².

³² Artículo 115. Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Enfermedad profesional: es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional³³.

Índice de Incidencia: Es el número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas³⁴. Es uno de los indicadores estadísticos más usados que permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las contingencias cubiertas, por lo que es un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral que las cifras absolutas de accidentes de trabajo.

Evaluación de Riesgos laborales: Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse³⁵.

Higiene industrial: Es una de las técnicas o disciplinas preventivas que engloba el conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección de las enfermedades del trabajo. La Higiene Industrial contiene un conjunto de técnicas no médicas, encaminadas al estudio y disminución de los contaminantes químicos, físicos y biológicos, presentes en el trabajo capaces de causar alteraciones, transitorias o permanentes de la salud.

³³ Artículo 116. Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

³⁴ Informe Siniestralidad Laboral (enero 2014 – diciembre 2014) Departamento de Investigación e Información. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Pág. 5.

³⁵ Art. 3. Definición Sección 1ª Evaluación de riesgos. Capítulo II: Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. Real Decreto 39 /1997

Vigilancia de la Salud³⁶: Es el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud.

Según la NTP 471 (INSHT) la vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos). El término "vigilancia de la salud" engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos. Los primeros están relacionados con el sujeto que sufre el reconocimiento médico y los segundos con el grupo de trabajadores. Aunque en la práctica se les ha de conceder la misma importancia, la repercusión de cada uno de ellos en el terreno de la prevención es bien distinta. Tres son los objetivos individuales de la vigilancia de la salud: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

³⁶ El término "vigilancia de la salud de los trabajadores" engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas. La vigilancia de las enfermedades y lesiones de origen profesional consiste en el control sistemático y continuo de los episodios relacionados con la salud en la población activa con el fin de prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a ellos. La vigilancia de la salud, aunque es una actividad propia del ámbito de la Medicina del Trabajo, supone una relación de interacción y complementariedad multidisciplinar con el resto de integrantes del Servicio de Prevención. Necesita nutrirse de informaciones producidas por otros especialistas y aporta, a su vez, los resultados de su actividad específica al ámbito interdisciplinar de la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención. Se trata de una actividad para la que debe ser de aplicación el párrafo segundo del Art. 15.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención relativo a coordinación interdisciplinar.

Es un término legal regulado por el artículo 22 de la LPRL y su posterior desarrollo. La actividad de vigilancia de la salud en el ámbito preventivo está desarrollada por los especialistas en medicina y enfermería del trabajo así como por otros profesionales sanitarios según lo establecido en la normativa de aplicación.

Seguridad en el trabajo: Es una disciplinas preventivas que incluye el conjunto de técnicas preventivas que estudian las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores. Incardina todos los procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección de los accidentes laborales.

Ergonomía. Es una especialidad técnica preventiva cuyo objetivo es la adecuación y adaptación entre el trabajo en su globalidad y la persona. El vocablo “ergonomía” etimológicamente deriva del griego significando y debiéndose entender de forma básica como el conocimiento o ciencia (*nomos*) del trabajo (*ergos*).

Desde el punto de vista preventivo la ergonomía se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores, buscando la optimización de los tres elementos del sistema conocido como “persona-máquina-ambiente” para lo cual debe contemplar métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización. Requiere la aplicación de distintas ciencias para conseguir su finalidad: la correcta acomodación entre el puesto de trabajo y su entorno y las características de la persona³⁷.

El término ergonomía tiene muchas definiciones y acepciones, es

³⁷ BENAVIDES FG, RUIZ C, GARCÍA AM. “Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”. Barcelona: Masson, 1997.

multidisciplinar debiendo incluir diferentes profesionales y especialidades que abarquen la complejidad de aspectos que pretende abordar³⁸.

El estudio ergonómico de un puesto, en relación con la carga de trabajo, implica tener en cuenta las características humanas fundamentales, tales como: dimensiones del cuerpo, capacidades sensoriales, movilidad, resistencia muscular, aptitudes intelectuales, capacidad de adaptación, aptitud para el trabajo en equipo... También, implica analizar el funcionamiento del organismo en actividad, estudiando la conducta del individuo como transformador de energía.

Psicosociología aplicada: Es la especialidad técnica que estudia las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud laboral y en el rendimiento. Evalúa los factores de riesgo de carácter psíquico propios de cada trabajador y dentro de la colectividad laboral como pueden ser la carga mental, el estrés, el hostigamiento o acoso laboral (más conocido con la terminología anglosajona como *mobbing*) entre otros.

La psicología estudia por un lado las condiciones de la relación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y por otro las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, incluso su situación personal fuera del trabajo, y todo ello en cuanto tenga capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al rendimiento y satisfacción en el trabajo.

³⁸ La International Ergonomics Association (entidad que agrupa a todas las sociedades científicas a nivel mundial) en su Consejo del año 2000 definió la ergonomía como la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema

Según se indica en la Guía de actuación inspectora en los factores psicosociales³⁹ la evaluación psicosocial, debería exigirse, en principio, a todas las empresas cualquiera que sea su actividad, ya que uno de los principios preventivos recogidos en el Art. 15 nº 1 d) y g) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo justifica y fundamenta al establecer como pauta preventiva en todos los casos, siendo el criterio seguido por la Inspección de Trabajo y Social Social.

1.3 Seguridad e higiene en el trabajo

Además de conocer las definiciones anteriormente expuestas, en este estudio se ha considerado necesario abordar las diferentes terminologías o nomenclaturas con las que se utilizan, a veces indistintamente, para referirse en su conjunto al ámbito de la prevención de riesgos laborales como se denomina en últimamente y que son los usados en la LPRL. El uso indistinto de una nomenclatura u otra para referirse a la PRL es actualmente normal y bastante frecuente siendo preciso un breve análisis de los antecedentes de cada uno de ellos.

En los orígenes de la reglamentación preventivo-laboral se denominó como “seguridad e higiene en el trabajo”.

En la actualidad el término “seguridad e higiene en el trabajo” está cada vez más en desuso, pero se mantiene sorprendentemente en el nombre del principal referente institucional técnico y de mayor relevancia a nivel nacional, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) que todavía conserva esta terminología heredada de las normas reguladoras anteriores tales como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del año 1978 y siguiendo de forma retrospectiva al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del año 1940.

³⁹ Guía de actuación inspectora en los factores psicosociales. Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El INSHT es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Además colabora activamente con las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Además en la Constitución Española de 1978 en el artículo 40.2 se encarga a los Poderes Públicos “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” haciendo uso de esta terminología. El uso de esta nomenclatura puede ser interpretado con excluyente de las disciplinas sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud (medicina del trabajo/ empresa y enfermería de empresa/ trabajo) así como la ergonomía y psicología aplicada.

En algunos convenios internacionales de la OIT como son el Convenio 120 sobre la higiene en comercio y oficinas del año 1964 o el Convenio 152 relativo a la seguridad e higiene en los trabajos portuarios del año 1979 se mantiene esta terminología.

En la normativa actual salvo en las referencias anteriores al INSHT y a la Constitución Española y la OIT, la terminología usada intenta hacer referencia a un enfoque mayoritariamente más globalizador orientado a prevenir los riesgos laborales con la aplicación e integración de disciplinas científicas y tecnologías modernas como son la ergonomía y psicología aplicada, la medicina y enfermería del trabajo (o de empresa) y la epidemiología como ejemplos entre otras especialidades a las clásicas conocidas como seguridad laboral e higiene industrial, siendo la coordinación e implementación de todas las técnicas preventivas las que deben ser la clave para minimizar en lo posible o eliminar la siniestralidad laboral.

Obviamente la terminología y conceptos deben estar claros siendo importante sobre todo para establecer las definiciones y acotar los ámbitos de aplicación evitando la problemáticas derivadas de confusiones semánticas que en ocasiones pueden surgir.

1.4 Seguridad y salud en el trabajo

El término “seguridad y salud” pretende englobar y contemplar todas las acepciones, perspectivas y competencias relacionadas en relación con las disciplinas técnicas y sanitarias que operan en este campo buscando el mayor espectro posible, dado que el término “seguridad e higiene” pueden ser excluyente como ya se ha explicado anteriormente.

En el año 1981 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio⁴⁰ número 155 inicia el uso de la terminología de “seguridad y salud laboral”. En el preámbulo expone que dentro de las proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo se decidió que revistaran en forma de convenio internacional denominándose de “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”.

Ello implica ya una visión más amplia que la estrictamente referenciada a la seguridad e higiene en el trabajo, incluye el término salud en relación con el trabajo definiéndola y relacionándola con los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo y además haciendo hincapié en que la salud no es solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad.

En el año 1995 la OIT publica el Convenio número 176 titulado “Convenio sobre seguridad y salud en las minas” y en el año 2006 el Convenio nº 187⁴¹ “Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” siendo ya la denominación que se está usando desde este organismo internacional.

⁴⁰ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Organización Internacional del Trabajo. OIT. 1981 Convenio núm. 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981).

⁴¹ C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (Entrada en vigor: 20 febrero 2009) Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006).

En 1986 y dentro del ámbito europeo es destacable que en la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

El artículo 118 A implica el establecimiento de un *conjunto de directivas que definen las medidas básicas de seguridad y salud que se deben aplicar, a nivel de la empresa*, en cualquier país de la comunidad, y que no serán ningún obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado Miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo. Por tanto se trata de un conjunto de directivas que definen las medidas básicas mínimas.

Se constituyó una entidad especializada a nivel europeo que se denominó Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las normas europeas resultantes ya incorporan esta terminología siendo la primera la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), adoptada en 1989, constituyó un hito fundamental para la regulación en este ámbito.

En el año 2006 la OIT aprueba el Convenio número 187 que trata sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

En España a partir de la Ley 31/1995 se incorpora la terminología referida en su artículo 13 con la creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta Comisión está integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

También en el artículo 38 de la Ley 31/1995 se regula el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación

destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos en el art. 38 de la Ley 31/1995.

Como antecedente curioso hay que reseñar que en el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre industrias y trabajos prohibidos a menores y mujeres por peligrosos e insalubres aparece el concepto de “salud y seguridad del trabajador” en concreto en su artículo tercero.

A partir de Ley 31/1995 la terminología de “seguridad y salud”, y en ese Orden, se ha instaurado en toda la normativa preventiva. También en el ámbito de las obras de construcción y así en el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción se regulan el “Estudio de seguridad y salud”, el “Plan de Seguridad y Salud en el trabajo”, el “Coordinador en materia de Seguridad y Salud”.

A nivel europeo se creó la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo en la que España forma parte con la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por último cabe destacar la denominada como Estrategia Española sobre Seguridad y Salud 2007-2012 y la recientemente presentada como Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Obviamente se concluye que el uso de esta terminología es la más usada a nivel nacional internacional englobando todas las acepciones.

1.5 Prevención de riesgos laborales

Con la promulgación de la Ley 31/1995 del 10 de noviembre, como transposición⁴² de la Directiva Europea 89/391 CEE, y cuyo título es “Ley de Prevención de Riesgos Laborales” se inicia en España una nueva andadura legal en ese ámbito.

La terminología utilizada para el título de la Norma Básica curiosamente no es la misma que en la Directiva Europea que se transpone. El legislador intenta concentrar todo el significado en el fundamento preventivo, es decir en todas las actuaciones que deberán realizarse con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, evitar los riesgos o minimizarlos en lo posible para combatir la siniestralidad laboral.

En concreto, además del título de la propia Ley, se utiliza en la denominación de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud, con Delegados de Prevención. También en las modalidades de gestión tales como los servicios de prevención propio, ajeno y mancomunado. Es muy común denominarlo con las siglas “PRL”.

⁴² Una de las políticas más importantes de la Unión Europea es la política social. Dentro de la política social se encuentra incluida la política de "Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo", cuyo propósito es fijar unos niveles mínimos de protección que se apliquen por igual a los trabajadores de todos los países europeos de la Unión. El artículo 118 A del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea señala que "Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".

Los objetivos, en definitiva, son dos: aumentar la protección a todos los trabajadores y procurar que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, no haya grandes diferencias entre un Estado y otro (armonizar).

Para hacer esto posible, la Unión Europea utiliza fundamentalmente la elaboración de "directivas". Las directivas son actos jurídicos de carácter vinculante cuyos destinatarios son los Estados miembros. A través de ellas se adoptan las "disposiciones mínimas que habrán de aplicarse".

La "transposición" de una directiva consiste en convertir esa directiva en una norma legal que sea de obligado cumplimiento en el país. Aunque, para transponer una directiva, sería perfectamente posible convertirla en ley sin cambiar una sola coma del texto inicial, la mayoría de los países prefieren hacer adaptaciones de las directivas para ajustarlas a sus características o sus situaciones nacionales.

Los Estados miembros están obligados en cuanto al resultado a conseguir los objetivos de la directiva, aunque tienen cierta libertad en cuanto a los medios para "transponer" la directiva

1.6 Prevención de riesgos profesionales

Esta terminología se expone en el artículo 2 de la LPRL “*a tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición*”, en el RD 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de *Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas* y como ejemplo también en el Capítulo IV del Estatuto del Minero aprobado por el R.D. 3255/1983 de 21 de diciembre, titulado Prevención de riesgos profesionales.

Esta nomenclatura es la menos usada, pero tal como observamos en materia de formación profesional se habilita la titulación de técnico superior en la prevención de riesgos profesionales que no coincide con los niveles formativos establecidos en el Reglamento de Servicios de Prevención. Actualmente se corresponde al nivel intermedio del citado Reglamento.

Como ya se ha expuesto anteriormente se ha considerado conveniente analizar los usos y origen de las terminologías “Prevención de Riesgos Laborales”, “Seguridad e Higiene en el Trabajo” , “Seguridad y Salud laboral” y “Prevención de Riesgos Profesionales” que, obviamente a efectos de este estudio deberán considerarse como sinónimos e identificadores del ámbito de la prevención en su conjunto, pero que debido a sus antecedentes y peculiaridades especificadas pudieran llevar a algún tipo de controversia semántica.

1.7 Salud Laboral

El término de *Salud Laboral* está siendo muy utilizado actualmente, el cual pretende integrar todas las acepciones relacionadas en el ámbito preventivo laboral con el objetivo final de preservar y garantizar la salud de los trabajadores.

Esta terminología se está utilizando en la denominación de entidades especializadas y autoridades laborales con competencias a nivel autonómico en materia de PRL tales como el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (con anterioridad se denominó Instituto Navarro de Salud Laboral), el Instituto Riojano de Salud Laboral, la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral (en las Islas Baleares) o el OSALAN en el País Vasco, que en euskera el vocablo “*osa*” significa salud y “*lan*” se traduce como trabajo.

En los países hispanoamericanos por traducción del término anglosajón *Occupational Health* se usa como Salud Ocupacional entendiéndose en nuestro ámbito como sinónimo.

Como ya se ha analizado a nivel europeo prevalece el uso de la terminología de seguridad y salud laboral mientras que en España curiosamente existe una variada utilización de los diferentes términos con los ejemplos expuestos anteriormente, y que posiblemente sería conveniente unificar el criterio usando el mismo término para identificar claramente el ámbito de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

2.1 La normativa europea en materia de seguridad y salud laboral

En la Unión Europea el Ordenamiento legal en materia de seguridad y salud laboral se establece mediante directivas, reglamentos, recomendaciones, decisiones, directrices, y normas comunitarias.

Las Directivas son jurídicamente vinculantes en su totalidad y obliga a los Estados miembros a transponerlas al Derecho nacional dentro de un plazo determinado. Una directiva entra en vigor cuando se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Las directivas europeas definen los requisitos fundamentales para asegurar un alto nivel de protección de la salud y la seguridad de los consumidores o la protección del medio ambiente. Estas directivas basadas en el nuevo enfoque se fundamentan en el artículo 114 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 95 TCE), que permite la adopción de medidas para la mejora de la libre circulación de mercancías. Las directivas comunitarias basadas en el conocido como nuevo enfoque entran dentro de la competencia de la Comisión Europea.

Las directivas de la Unión Europea (UE) sobre salud y seguridad en el trabajo tienen su base jurídica en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 137 TCE), que faculta a la UE para adoptar directivas en este ámbito. Desde entonces se ha adoptado una gran variedad de directivas comunitarias que establecen unos requisitos mínimos para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Los Estados miembros son libres de adoptar normas más estrictas para la protección de los trabajadores en el momento de transponer las directivas comunitarias en el Derecho interno, por lo que los requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo pueden variar de un Estado miembro a otro.

La Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo de 12 de junio

de 1989, más conocida como Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391/CEE), constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito.

La Directiva Marco garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

Sobre la base de la Directiva Marco, se ha adoptado un conjunto de directivas individuales que abordan aspectos específicos sobre salud y seguridad en el trabajo. No obstante, la Directiva marco sigue aplicándose a todos los ámbitos que se rigen por las directivas individuales. Cuando las directivas individuales contienen disposiciones más restrictivas y específicas, prevalecen estas disposiciones especiales.

Las directivas individuales adaptan los principios de la Directiva Marco a:

- tareas concretas (por ejemplo, la manipulación manual de cargas)
- peligros específicos del trabajo (por ejemplo, exposición a sustancias peligrosas o a agentes físicos)
- sectores y lugares de trabajo concretos (por ejemplo, obras temporales, industrias extractivas, buques pesqueros)
- grupos de trabajadores concretos (por ejemplo, mujeres embarazadas, trabajadores jóvenes, trabajadores con contrato temporal)
- determinados aspectos relacionados con el trabajo (por ejemplo, organización del tiempo de trabajo).

Las directivas individuales definen el modo en que deben evaluarse estos riesgos y, en algunos casos, establecen valores límite para determinadas sustancias o agentes.

Los niveles establecidos en estas directivas son niveles mínimos para la protección de los trabajadores y los Estados miembros pueden mantenerlos o establecer niveles más elevados.

Además, existen directivas comunitarias adoptadas en virtud del artículo 114 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 95 TCE) que rigen determinados aspectos relacionados con la salud y la seguridad.

Sobre esta base jurídica se adoptó una serie de directivas con el llamado «nuevo enfoque», en virtud de las cuales las organizaciones europeas de normalización —el Comité Europeo de Normalización (CEN), el Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (CENELEC) y el Instituto Europeo de Normas de Telecomunicación (ETSI)— establecen y actualizan periódicamente las normas europeas.

En este estudio se considera importante exponer detenidamente las Directivas Europeas en materia de seguridad y salud que se han ido aprobando.

El objeto de la Directiva 89/391/CEE viene expuesto en su artículo 1, consistiendo básicamente en la aplicación de medidas para la promoción de la seguridad y salud laboral, el establecimiento de los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.

Algunas disposiciones de la Directiva Marco aportaron considerables innovaciones, que incluían, entre otros, los siguientes aspectos como pueden ser:

- a) El término «entorno de trabajo» se estableció de conformidad con lo dispuesto en el Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y define un enfoque moderno que tiene en cuenta la seguridad técnica y la prevención general de enfermedades.
- b) La Directiva tiene por objetivo establecer un mismo nivel de seguridad y salud a favor de todos los trabajadores (con excepción únicamente de los trabajadores domésticos y de determinados servicios públicos y militares).
- c) La Directiva obliga a los empresarios a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo.

- d) La Directiva introduce como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos y define sus principales elementos (por ejemplo, la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo).
- e) La nueva obligación de adoptar medidas pone implícitamente de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de los procesos generales de gestión.

La Directiva Marco debía transponerse al Derecho interno a más tardar a finales de 1992. Las repercusiones de la transposición a los Ordenamientos jurídicos nacionales fueron muy diversas en los Estados miembros. En algunos de ellos, la Directiva Marco conllevó importantes consecuencias jurídicas, debido a la existencia de una legislación nacional inadecuada, mientras que en otros no fue necesario realizar grandes ajustes.

Como dato cuantitativo en materia de Directivas cabe reseñar que hasta la actualidad se han publicado 93 relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a los Reglamentos, recordar que son normas jurídicas de derecho comunitario con alcance general y eficacia directa. Ello significa que son directamente aplicables y obligatorios desde su publicación en el Diario Oficial en todos los Estados miembros de la Unión Europea, sin que sea necesaria la transposición por normativas nacionales para completar su eficacia plena.

Hasta la actualidad se han publicado 47 Reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Las Decisiones son actos jurídicos que forman parte del Derecho derivado de la Unión Europea. Las decisiones se adoptan a raíz de un procedimiento legislativo. Por lo tanto, son actos legislativos adoptados por el Consejo y el Parlamento siguiendo el procedimiento legislativo ordinario o un

procedimiento legislativo especial. Se trata de un acto obligatorio que puede tener un ámbito de aplicación general o estar dirigido a un destinatario concreto, teniendo efectos vinculantes sólo para sus destinatarios.

Hasta la actualidad se han publicado 8 Decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Sobre las Recomendaciones europeas es importante saber que no son de obligado cumplimiento, suelen proceder de la iniciativa de una institución comunitaria y es una invitación para actuar de una determinada manera, el dictamen suele ser emitido a consecuencia de una iniciativa externa

Hasta la actualidad se han publicado 2 Recomendaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. La Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos y Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.

Las directrices son documentos no vinculantes destinados a facilitar la aplicación de las directivas europeas. Las directrices pueden adoptar diversas formas, como, por ejemplo, orientaciones prácticas de la Comisión Europea que establezcan buenas prácticas para la prevención de riesgos, recomendaciones del Consejo o comunicaciones de la Comisión Europea, entre otras.

Por último resta exponer que las Normas Europeas son de carácter voluntario, en la que se establecen los requisitos procedentes de un organismo europeo de normalización.

Una «Norma Armonizada» es una norma adoptada por una de las organizaciones europeas de normalización —el Comité Europeo de Normalización (CEN), el Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (CENELEC) y el Instituto Europeo de Normas de Telecomunicación (ETSI)— a petición de la Comisión Europea.

La tarea consistente en elaborar las correspondientes normas armonizadas que cumplan los requisitos fundamentales de los productos establecidos en

las directivas se encomienda a los organismos europeos de normalización (CEN, CENELEC y ETSI).

Se supone que los productos que cumplen con las normas armonizadas cumplen también los correspondientes requisitos fundamentales (presunción de conformidad, mercado CE), y los Estados miembros deben aceptar la libre circulación de esos productos.

El uso de estas normas sigue siendo voluntario. Es posible adoptar normas alternativas, pero en ese caso los fabricantes tienen la obligación de demostrar que sus productos cumplen los requisitos fundamentales.

El denominado “nuevo enfoque” constituye un modo innovador de armonización técnica, al dividir las responsabilidades entre el legislador europeo y los organismos europeos de normalización.

Las mejoras conseguidas en cuanto a resultados de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo a lo largo de los últimos veinticinco años pueden atribuirse en gran medida a una legislación exhaustiva, a las actuaciones de la Unión y de los Estados miembros así como de algunas partes interesadas, como los interlocutores sociales.

Es relevante citar que la mayoría de las iniciativas, legislativas y no legislativas, que se plantearon en la estrategia de salud y seguridad en el trabajo de la UE 2007-2012 se llevaron a la práctica.

Como ya se ha expuesto las Directivas europeas establecen requisitos mínimos y principios fundamentales, como el principio de prevención y de evaluación de riesgos, así como las responsabilidades de los empleadores y los empleados. Una serie de directrices europeas tienen por objeto facilitar la aplicación de las Directivas europeas así como de las normas europeas adoptadas por las organizaciones europeas de armonización

La Comisión, en su propuesta estratégica en materia de salud y seguridad en el trabajo para 2014-2020, ha tenido en cuenta diversas contribuciones, del Parlamento Europeo, del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo con el objeto de afrontar este periodo hasta el año 2020.

2.2 La normativa española (nacional) en materia de seguridad y salud laboral

La normativa española en materia de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud laboral) está incluida dentro de la legislación laboral, siendo una competencia exclusiva del Estado⁴³, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas.

La LPRL se inserta en el ámbito específico de las relaciones laborales, configurándose como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica⁴⁴.

La aprobación de la Constitución (CE) de 1978 supuso la pérdida del monopolio legislativo por el Estado y el reconocimiento de facultades legisladoras y reglamentarias a las Asambleas y órganos ejecutivos de las Comunidades Autónomas⁴⁵.

El artículo 40.2 CE por el que los poderes públicos tutelan la seguridad e higiene establece un especial interés en los aspectos preventivos⁴⁶.

Las competencias de las administraciones sanitarias en Salud Laboral están establecidas en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en el capítulo IV del título I, y en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de 8 de

⁴³ Artículo. 149.1. 7.ª Constitución Española 1978; Título VIII. Capítulo tercero: De las Comunidades autónomas. Competencias exclusivas del Estado: *Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.*

⁴⁴ Exposición de motivos. Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

⁴⁵ Cavas Martínez, Faustino. "La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis". *Anales de Derecho*. Universidad de Murcia. Número 23. 2005. Pág.104.

⁴⁶ CABERO MORÁN, E., MORGADO PANADERO, P. y GARCÍA TRASCASAS, A.; "El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo ¿una subvención encubierta a las empresas? Una aproximación jurídica y socioeconómica a la salud laboral. *Relaciones laborales*, núm. 1, 1995 .

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, destacando entre sus funciones el establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, y la implantación de sistemas de información adecuados, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las enfermedades que puedan afectar a la salud de los trabajadores. La Ley Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, establece que se determinarán con carácter básico las garantías mínimas de seguridad y calidad⁴⁷ que, acordadas en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, deberán ser exigidas para la regulación y autorización por las Comunidades Autónomas en la apertura y en el funcionamiento en sus respectivos ámbitos territoriales, de los centros, servicios y establecimientos sanitarios.

El término “*legislación*”, según precisó el Tribunal Constitucional, ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan. La reserva al Estado de la competencia exclusiva en materia legislativa y reglamentaria laboral garantiza la uniformidad en la ordenación jurídica de la materia en todo el territorio del Estado, sin que quepa, por tanto, su disgregación en ámbitos autonómicos, con lo que se asegura, en definitiva, el principio de igualdad⁴⁸.

En igual sentido el Tribunal Constitucional se pronuncia respecto a la jurisprudencia ya que “tiene carácter prácticamente normativo, si atendemos en lo establecido en la Ley orgánica del Poder Judicial sobre la interpretación de las leyes y reglamentos⁴⁹”.

⁴⁷ Artículo 27.3 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud

⁴⁸ CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO. “La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis”. Anales de Derecho. Universidad de Murcia. Número 23. 2005. Pág.105

⁴⁹ RIVERO ORTEGA, R. “Derecho administrativo económico” 6ª edición. Ed. Marcial Pons. 2013. Pág. 76 y ss.

Es importante reseñar el objeto y carácter de la norma de la LPRL que viene establecido en su artículo 2 que básicamente consiste en promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. A tales efectos, la LRPL establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la misma norma.

Para el cumplimiento de dichos fines, la LRPL regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

En el presente estudio de la legislación nacional vigente en materia de PRL se analizarán las normas con mayor relevancia siguiendo el orden cronológico de su aprobación.

La seguridad y salud laboral en España ha estado regulada, como ya se ha expuesto en el apartado de antecedentes legislativos, desde el año 1873 con la promulgación de la denominada como *Ley Benot* que podría ser considerada como la primera norma de las españolas sobre la materia objeto de este estudio.

Dejando aparte el interesante estudio de evolución histórica de los antecedentes legislativos, a continuación se realiza un análisis de la normativa de mayor relevancia en vigor en la actualidad en materia de PRL. Hasta la fecha de la realización de este estudio se han analizado un total de 734 normas relacionadas con la seguridad y salud laboral las cuales forman parte del cuerpo legal específico a nivel nacional.

Como dato curioso en la actualidad la Orden de 20 de enero de 1956 por la que se aprobó el Reglamento de Higiene y Seguridad Social en los trabajos realizados en cajones de aire comprimido sigue estando en vigor siendo considerada la de mayor tiempo en vigencia.

A efectos prácticos del estudio, es preciso señalar unas fechas que determinan importantes cambios en la legislación nacional y que utilizaremos como referencias para establecer tres periodos distintos que significaron etapas diferenciadas en la regulación de la normativa preventivo-laboral española.

En primer lugar la promulgación de la Constitución Española el 29 de diciembre de 1978 es la primera fecha a considerar. En segundo lugar es el 8 de noviembre de 1995 con la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (que entró en vigor tres meses después, es decir el 8 de febrero de 1996) y luego el 12 de diciembre de 2003 con la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales con la aprobación de la Ley 54/2003 que entró en vigor el 14 de diciembre de 2003, siendo ésta la primera reforma de la normativa marco.

En base a esta distribución cronológica actualmente hay 11 normas que siguen en vigor que denominamos preconstitucionales, es decir aprobadas con fecha anterior a 1978 (obviamente con partes derogadas por normas posteriores). Desde esa fecha hasta la aprobación de la Ley 31/1995 se aprobaron 126, de las que se mantienen vigentes 121 normas.

El cuerpo normativo de competencia nacional en vigor en España que ordena y regula la seguridad y salud laboral es realmente exhaustivo y ciertamente complejo.

En un primer análisis cuantitativo realizado en relación a un ámbito tan específico del mundo laboral como es el de la seguridad y salud laboral, es obvio que la existencia de tal número de normas en vigor puede suponer dificultades en su cumplimiento a veces por su gran complejidad, por la coexistencia o afectación de múltiples y procesos y áreas del conocimiento, tecnológicas, ..., participación de diferentes colectivos que precisarán normalmente del asesoramiento legal de expertos en la materia para cumplir los requisitos establecidos en el amplio acervo normativo.

Como ya se ha expuesto anteriormente la norma considerada con más años en vigor data del año 1956 es el Reglamento de Higiene y Seguridad Social en los trabajos realizados en cajones de aire comprimido (Orden de 20 de enero de 1956). Tal como se indica en su introducción la naturaleza y

circunstancias especiales que concurren en los trabajos de la industria de la construcción y obras públicas que se realizan en los cajones o cámaras en las cuales los trabajadores se encuentran sometidos a la acción del aire comprimido, así como los accidentes y trastornos patológicos que pueden ocasionarse a dicho personal, justifican la necesidad del citado Reglamento, cuya finalidad es proteger la salud y la vida de los productores empleados en dichas labores.

En el articulado del Reglamento existen bastantes aspectos, instituciones, requerimientos y procesos que están desfasados o han quedado obsoletos siendo precisa su actualización. Como curiosidad, en el citado Reglamento, en su artículo 3 se cita y encarga todavía al extinto Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo el cual deberá informar en relación a la autorización previa a los trabajos. En el artículo 5 se establece como requisito al empresario para que éste designe libremente, y a su cargo, un Médico especialmente capacitado, a fin de que asuma todas las obligaciones sanitarias señaladas en el mismo Reglamento. En el artículo 26 exige la presencia de un “practicante” mientras existan obreros sometidos a la acción del aire comprimido, para atender a la prestación de los primeros auxilios.

La aprobación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en marzo de 1971 así como del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo constituyen un importante avance en la legislación preventiva laboral. La Ordenanza General establece una exhaustiva regulación de las condiciones generales de la seguridad y salud en el trabajo contribuyendo en su momento a una manifiesta evolución del concepto de salud laboral basado en aspectos fundamentalmente preventivos y siendo la norma básica hasta la aprobación de la Ley 31/1995.

De las normas en vigencia preconstitucionales destaca la conocida como Ley de Minas (Ley 22/1973 de 21 de julio), siendo la única norma con rango de ley que todavía está vigente en la actualidad con las derogaciones específicas y modificaciones realizadas por ejemplo con la Ley 54/1980, Ley 50/1980, R.D. Legislativo 1303/1986, Ley 12/2007, Ley

25/2009, Ley 40/2010, RD-Ley 8/2014, Ley 14/2014. La Ley 22/1973 derogó a la Ley de Minas del año 1944 que estuvo en vigor 29 años. Si bien la Ley 22/1973 en su objetivo regulador generalista que luego se desarrollará reglamentariamente aborda o cita textualmente en su artículo 117 funciones de inspección y vigilancia en lo relativo a prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, así como a la exacta observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. También se hace referencia de diferentes formas a la seguridad como seguridad laboral, de las personas, de los bienes, de los trabajos o seguridad minera en los artículos 20, 88, 110 y en el 116. El desarrollo de esta norma viene por el R.D. 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera y el R.D. 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras y por las instrucciones técnicas complementarias.

El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores, todavía en vigor en la actualidad a excepción de lo relativo a los trabajos de las mujeres que fueron derogados en las disposiciones correspondientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. Es curioso que el citado Decreto de 1957 en el que a su vez se deroga el R.D. de 25 de enero de 1908 que clasificaba las industrias y los trabajos prohibidos total o parcialmente a los niños menores de 16 años y a las mujeres menores de edad es una de las primeras normas que obliga a garantizar plenamente la salud y seguridad de los trabajadores como así viene especificado en su artículo 3. Tanto el Decreto de 1908 como el de 1957 son una muestra de la preocupación de cada época por los trabajos prohibidos y que no podían desempeñar los menores y las mujeres, estando clasificados en el año 1908 en 7 grupos de actividades según riesgos de exposición y condiciones de trabajo y en el de 1957 pasa a 24 grupos diferentes en los que consta la actividad prohibida, el motivo de la prohibición (los riesgos, ...) y algunas condiciones particulares. En la actualidad se mantienen en vigor los aspectos relativos a los menores.

Se mantienen en vigor algunos artículos del Decreto 2055/1969 de 25 de septiembre por el que se regula el ejercicio de actividades subacuáticas y de la Orden de 29 de julio de 1974 sobre especialidades subacuáticas profesionales, no derogados por normas posteriores.

Son destacables la Orden de 7 de abril de 1970 por que se regulaba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo dentro del marco de la Ley General de la Seguridad Social de 1966. Posteriormente, el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo, crea el INSHT como Organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo que mantiene en la actualidad un papel y funciones muy importantes en el escenario de la PRL.

Siguiendo el análisis por Orden cronológico el año 1978 es muy importante al aprobarse la Constitución Española. En su artículo 40.2 se encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Es notorio que desde la fecha del 29 de diciembre de 1978 (Constitución Española) hasta el 8 de noviembre de 1995 fecha en la que se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aprobaron un total de 137 normas. En esta época existe un incremento notable a nivel normativo con el objeto de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

La primera normativa aprobada fue el Reglamento de aparatos a presión del 4 de abril de 1979 por el R.D. 1244/1979 con un desarrollo asociado de Instrucciones Técnicas Complementarias (ITC) que fue derogado posteriormente por el R.D. 2060/2008.

Es reseñable la regulación de la estructura y competencias del INSHT por el R.D. 577/1982, de 17 de marzo, cuatro años después de su creación.

En 1983 se aprueba el Estatuto del Minero por el R.D. 3255/1983 de 21 de diciembre, siendo muestra en su Capítulo IV titulado Prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras de la aplicación de los principios fundamentales en los que se basa la acción preventiva que a partir del año 1995 con la LPRL se establecerán en su artículo 15. Además es muy relevante la inclusión de las reglas básicas de la participación de los trabajadores a través de órganos especializados, así como los criterios

de participación de los interesados en el Instituto Nacional de Silicosis y de mejora del hábitat minero.

El año 1985 dentro del periodo que acontece entre la Constitución Española y la aprobación de la LPRL es el que mayor número de normas se aprueban con un total de 17. Destaca la aprobación del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera por el R.D. 863/1985, de 2 de abril que sustituyó al Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica que databa del año 1934 y los demás Decretos complementarios.

Es preciso es preciso destacar también que, por ejemplo el Reglamento de Aparatos de Elevación y Mantenimiento de los mismos aprobado por el R.D. 2291/1985, de 8 de noviembre, muy necesario para la seguridad de los ascensores, montacargas y ampliado a los equipos de elevación como grúas, plataformas elevadoras y otros análogos así como los aparatos de mantenimiento que puedan causar accidentes, estableciendo los requisitos técnicos mínimos que se deben cumplir tal cual se indica en su objeto del artículo 1º *“para proteger a las personas y a las cosas de los riesgos de accidentes que puedan producirse como consecuencia del funcionamiento y utilización de dichos aparatos”* que puedan ser nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral, si fuese necesario, a un trabajo compatible durante los periodos referidos, vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos, promover la información, formación y participación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral, determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores, elaborar junta con las autoridades laborales competentes un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores entre otras que son un avance legislativo muy determinante para lo que luego se desarrollará mediante la LPRL.

En el año 1986 se aprobaron 7 normas incluidas en parte o completamente en el ámbito de la seguridad y salud laboral de las que es

preciso reseñar la Ley General de Sanidad Ley 14/1986 de 25 de abril cuyo objeto es la regulación general de todas las acciones que permitan hacer efectivo el derecho a la protección de la salud reconocido en el artículo 43 y concordantes de la Constitución Española. En su capítulo IV, titulado “*De la Salud Laboral*” los artículos 21 y 22 regulan la actuación sanitaria en ese ámbito. Establece la obligatoriedad de promover la salud integral del trabajador con carácter general, la actuación en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos profesionales, vigilar las condiciones de trabajo y ambientales

El 1988 fueron aprobadas 15 normas. Las más relevantes son el R.D. 833/1988, de 20 de julio, por el que se aprobó el Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986, Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos, la Ley 25/1988, de 29 de julio, de Carreteras y la Orden de 20 de octubre de 1988 por la que se regula la manipulación y uso de productos pirotécnicos en la realización de espectáculos públicos de fuegos artificiales (ésta última derogada por el R.D. 563/2010, de 7 de mayo).

De las siete normas aprobadas durante el año 1989, destaca el R.D. 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo que fue derogado por el R.D. 286/2006, de 10 de marzo. Esta normativa ha sido una de las primeras en regular un riesgo laboral de forma unificada, en concreto de los clasificados como contaminante físico dentro de la disciplina de higiene industrial que respondía a lo recogido en la Directiva 86/188/CEE en relación a las medidas de protección de los trabajadores contra los riesgos debidos a la exposición al ruido durante el trabajo y conformando la transposición de esta Directiva al Derecho Español. También da cumplimiento con el Convenio número 148 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España el 24 de noviembre de 1980, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 30 de diciembre de 1981, contiene reglas relativas a la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos al ruido en el lugar de trabajo, y cuyo objeto fundamental es la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo, y particularmente

para la audición. Se establecen una serie de obligaciones empresariales en la línea de la futura directiva de seguridad y salud del año 1989.

En el año 1992 cabe reseñar el R.D. 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 en cumplimiento de la transposición de las Directivas 89/686/CEE y de la 89/656/CEE. La Directiva 89/686/CEE establece las exigencias mínimas esenciales que deberán cumplir todos los equipos de protección individual, independientemente del lugar donde se esté ejerciendo la actividad y la Directiva 89/656/CEE fija las disposiciones mínimas de seguridad, y salud que garanticen una protección adecuada del trabajador en la utilización de los equipos de protección individual en el trabajo.

En 1993 se aprueban tres normas, de las que cabe destacar de ellas el R.D. 1942/1993 de 5 de noviembre Reglamento de instalaciones de protección contraincendios todavía en vigor en la actualidad.

Desde el año 1994 hasta la fecha de promulgación de la LPRL el 8 de noviembre de 1995 se aprobaron 17 normas que tienen alguna relación con el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Las de mayor relevancia son la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) aprobada por el R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de junio y la Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de empleo temporal y la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

En relación a la LGSS en su capítulo III titulado "Acción protectora" se definen y explica el concepto legal del accidente de trabajo en su artículo 115 y en la enfermedad profesional en el artículo 116, así como el concepto de los accidentes no laborales y enfermedad común. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional son las contingencias básicas y sobre las que se fundamentan los indicadores de siniestralidad laboral. Su definición legal dentro del marco de la legislación ha tenido y sigue teniendo una importancia capital.

En relación a la regulación de las empresas de empleo temporal toda la legislación se basa en España en la Ley 14/1994, cuyo origen se remonta

al Convenio 96 de la OIT aprobado en el año 1933 y modificado en 1949. En el artículo 16 titulado "*Obligaciones de la empresa usuaria*" se establece que con carácter previo al inicio de la prestación de servicios la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos, siendo la empresa usuaria la responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social según lo establecido en la normativa.

El Estatuto de los Trabajadores establece los derechos y deberes de los mismos. Constituye el marco legal referencial en las relaciones laborales. En sus artículos 4 y 5 consta la seguridad e higiene como derecho de los trabajadores y también como obligación el cumplir las medidas que se adopten con ese objetivo. En concreto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores titulado "*Seguridad e higiene*" se especifica el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, y el propio trabajador está obligado a observar las medidas legales y reglamentarias. Se establece la participación de los trabajadores, la obligación empresarial de facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene en el momento de la contratación, cuando existan cambios de puesto de trabajo o cuando puedan ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para terceros. Se regula de forma muy general la suspensión de actividades en zonas con peligro e incluso la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave e inminente. La ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales entró en vigor el 11 de febrero de 1996 como transposición al Derecho Español de la Directiva 89/391/CEE incorporando también disposiciones de las Directivas 91/383/CEE y 94/33/CEE.

Como es obvio, es preciso analizar con mayor detalle esta Ley puesto que supuso el inicio de un nuevo enfoque normativo dirigido a poner término a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, a actualizar regulaciones ya desfasadas así como regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. La esperada y necesaria adecuación de la legislación española a la legislación comunitaria sobre

seguridad y salud en el trabajo llegó con un retraso considerable. La Directiva Marco aprobada en el año 1989 se transpuso a finales del 1995 (entrando en vigor en febrero de 1996), es decir casi siete años más tarde de la aprobación de la citada Directiva y unos tres años aproximadamente de demora en relación al plazo establecido en la Directiva europea que en su artículo 18 titulado “Disposiciones finales” expone como fecha “a más tardar” el 31 de diciembre de 1992 para dar cumplimiento y transponer al derecho de los estados miembros de la UE. El retraso en la transposición al derecho español debido a múltiples factores de la época, que se escapan del ámbito de este estudio, demoraron de forma importante la adopción de medidas que combatieran la siniestralidad laboral y estar en sintonía con los sistemas laborales europeos. Los estados miembros de nuestro entorno como Francia, Alemania o Italia incorporaron esta normativa a su derecho nacional en el plazo establecido.

Como se ha expuesto anteriormente, la aprobación de la LPRL supone un hito histórico legal en el ámbito de la seguridad y salud laboral, unificando los criterios normativos bajo una nueva perspectiva eminentemente preventiva y siguiendo los principios de eficacia, coordinación y participación al tiempo que inspirada por los objetivos de responsabilidad y cooperación.

Además de la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, la LPRL tenía como objetivo fomentar una verdadera cultura de la prevención de los riesgos laborales. Con este nuevo enfoque basado en la Directiva 89/391/89 se requiere una planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, una evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias y varíen las condiciones de trabajo, así como la Ordenación de un conjunto coherente e integrador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos laborales y el control de las adecuación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas. El fin fundamental que persigue esta norma es la verdadera integración de la prevención en todos los niveles de la empresa para garantizar el desarrollo

de una eficaz acción preventiva. Dada la trascendencia de esta norma, es preciso exponer a continuación detalladamente algunos de sus contenidos y alcance de los mismos.

La LPRL está compuesta por siete capítulos cuyos títulos son:

- Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones
- Capítulo II: Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo
- Capítulo III: Derechos y obligaciones
- Capítulo IV: Servicios de prevención
- Capítulo V: Consulta y participación de los trabajadores
- Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores
- Capítulo VII: Responsabilidades y sanciones

Es importante reseñar que la política en materia de prevención de riesgos laborales, expuesta en el segundo capítulo, tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo llevándose a cabo mediante el conjunto de normas y de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Basándose en los principios de eficacia, coordinación y participación, se establecen y ordenan la actuación de las diversas Administraciones Públicas con competencias en materia preventiva, así como la participación de los empresarios y trabajadores.

El capítulo tercero regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que

han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Como figura instrumental clave y fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo cuarto de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera la Ley combina la necesidad de una actuación Ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

El capítulo quinto regula los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro Ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

En el capítulo de responsabilidades y sanciones es relevante destacar que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de

prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. Fundamentalmente al ser el empresario el garante de la seguridad y salud de los trabajadores este capítulo está íntimamente conectado con el tercero en el que se establecen sus obligaciones, atendiendo al principio que las obligaciones sin una responsabilidad concreta y tipificada prácticamente podrían quedarse en nada. Es importante destacar que cada una de las responsabilidades tiene un régimen jurídico distinto y persiguen por tanto finalidades también distintas y cada campo jurídico organiza la responsabilidad de que se trate de un modo distinto.

Uno de los principales aspectos innovadores a destacar de la LPRL es su aplicación también en el ámbito de las Administraciones Públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución. De esta forma esta Ley adquiere vocación de universalidad al abordar de forma coherente y global el conjunto de riesgos relacionados con el trabajo cualquiera que sea su ámbito público o privado.

La LPRL se inspira en dos principios fundamentales como son la eficacia y la racionalidad. La eficacia entendida como la consecución o alcance del objetivo propuesto y la racionalidad siguiendo unos mecanismos lógicos que necesariamente deben iniciarse con la identificación de los riesgos, la evaluación de los riesgos inevitables y posterior planificación de las medidas correctoras que los minimizarán en lo posible.

Teniendo en cuenta los resultados adversos del estudio de la evolución de la siniestralidad laboral en España durante los años 2001 y 2002, unos seis años aproximadamente después de la entrada en vigor de la LPRL se promovieron actuaciones de la Mesa de Diálogo Social de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye organizaciones representativas empresariales y sindicales así como también actuaciones de la Conferencia

Sectorial de Asuntos Laborales compuesta por el Gobierno y las Comunidades Autónomas encaminadas identificar las deficiencias y darles solución para realizar la primera reforma del marco normativo mediante la aprobación de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre prácticamente sólo ocho años más tarde de la aprobación de la LPRL.

Siguiendo el Orden cronológico, durante el año 1995 desde la fecha de la LPRL se aprobaron cinco normas relacionadas con la prevención de riesgos de laborales en alguno de sus aspectos. De ellas destaca la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal. Es necesario realizar un breve análisis sobre los aspectos fundamentales sobre las responsabilidades penales relacionadas con la seguridad y salud laboral. El artículo 42 de la LPRL establece que *“el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*.

La obligación empresarial es una obligación de medios y no de resultado, por lo que el empresario cumplirá con su obligación genérica cumpliendo todas las obligaciones específicas en que aquélla se concreta, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños, aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso.

El Código Penal establece diversos tipos penales en que puede incurrir el empresario al incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores:

Por una parte está el delito contra la seguridad y salud en el trabajo tipificado en el art. 316 del Código Penal según el cual *“los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis*

meses a tres años y multa de seis a doce meses". Se trata de un delito de riesgo y no de resultado por lo que no se exige la producción de un resultado dañoso.

Por otra parte están los delitos y faltas de lesiones y de homicidio tipificados en los arts. 147, 138, 142 y 621 del Código Penal, en función que se produzca, efectivamente, un resultado dañoso o lesivo.

Según el art. 318 del Código Penal, *"cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código"*. Entre dichas medidas están la clausura de la empresa o sus locales con carácter temporal o definitivo, la suspensión temporal de sus actividades o de poder realizarlas en el futuro, la intervención de la empresa por el tiempo necesario, su disolución, etc.

Asimismo, debe recordarse lo que establece el art. 31 del Código Penal en virtud del cual *"el que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre. En estos supuestos, si se impusiere en sentencia una pena de multa al autor del delito, será responsable del pago de la misma de manera directa y solidaria la persona jurídica en cuyo nombre o por cuya cuenta actuó"*.

El empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros. Así lo establece el art. 116.1 CP cuando dice que *"toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios (...)"*.

Dicha responsabilidad civil se regula por lo establecido en el Código Penal, por expresa remisión del art. 1.902 del Código Civil: *“las obligaciones que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal”*.

En este sentido, el Código Penal se encarga de regular dicha materia en los arts. 110 y siguientes, según los cuales la ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados. La responsabilidad establecida comprenderá la restitución, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

En resumen las previsiones penales que abordan el fenómeno de la siniestralidad laboral se contraen, como se indica en la circular 4/2011 de la Fiscalía General del Estado, por un lado a la punición de los dos delitos de peligro, previstos y penados en los ya citados artículos 316 y 317 del Código Penal, en su modalidad dolosa e imprudente respectivamente, única mención que de forma específica se refiere a los derechos de los trabajadores y por otro a la punición genérica de los delitos de homicidio imprudente.

Durante el año 1996 se aprobaron siete normas aplicables a la PRL. Cabe citar el Reglamento técnico sobre seguridad de presas y embalses (Orden 12 de marzo de 1996) más bien orientado a la seguridad estructural y operativa de las instalaciones, de la explotación, la valoración del riesgo y situaciones de emergencia. El R.D. 400/1996 relativo a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas. El R.D. 400/1996 relativo a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 94/9/CE, en la que se definen los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósfera potencialmente explosiva, atmósfera explosiva y atmósfera potencialmente explosiva. La Instrucción Técnica Complementaria ITC MIE-AEM 1 del Reglamento de aparatos de elevación y mantenimiento referente a normas de seguridad para construcción e instalación de ascensores electromecánicos por la Resolución de 24 de

julio. La más destacable es el R.D. 1879/1996 por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo, estará integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Evidentemente la Comisión Nacional de Seguridad y Salud ha tenido que ir adaptándose a las nuevas organizaciones de la Administración siendo modificada en seis ocasiones (en los años 2001, 2004, 2008, 2009, 2010 y 2012) mediante la aprobación de los correspondientes reales Decretos.

Continuando con el estudio cronológico de la normativa nacional, el año 1997 se inicia con la aprobación del R.D. 39/1997 de 17 de enero, con el Reglamento de los Servicios de Prevención. Es el primero en desarrollar los preceptos de la Ley 31/1995 para integrar la prevención en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa desde el comienzo mismo del proyecto empresarial. En esta norma se establece cómo debe ser el Plan de Prevención, se define la evaluación de riesgos, su contenido, procedimiento y revisión y la necesidad de la planificación de la actividad preventiva conforme lo indicado en el artículo 9 del citado RD.

El capítulo III del RD 39/1997 titulado “Organización de recursos para las actividades preventivas” establece las diferentes modalidades de organización preventiva que podrá elegir el empresario para desarrollar la actividad preventiva en función de las características de cada empresa. También regula los recursos materiales y humanos exigibles para las entidades especializadas que desarrollen funciones de servicio de prevención y la sistemática de acreditación de las mismas. El capítulo V regula las auditorías o evaluaciones externas como instrumento de gestión. Es destacable también que se establecen las funciones y los niveles de cualificación. En los anexos IV, V y VI se exponen los programas formativos necesarios para el desempeño de las funciones según el nivel.

De las 29 normas aprobadas en el año 1997 es preciso analizar por su relevancia algunas de ellas como son el RD 485/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de señalización, el RD 486/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, el RD 487/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas, el RD 488/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización, el RD 664/1997 sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, el RD 665/1997 sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, el RD 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización de los equipos de protección individual, el RD 1215/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, el RD 1389/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las actividades mineras, el RD 1627/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como entre otras la Orden de 27 de junio de 1997 que desarrolla el RD 39/1997 para la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, entidades para desarrollar y certificar actividades formación preventiva y para entidades auditoras en materia preventiva. El año 1997 fue muy productivo en ciertas normas, además del Reglamento de los servicios de prevención, que han tenido gran trascendencia y utilidad a lo largo de estos años.

Una de las normas más utilizadas y consideradas como referencia indispensable es el R.D. 486/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. La definición de lugar de trabajo es muy amplia, en la que se entiende como lugar de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos también los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores. Las instalaciones de servicio o protección anejas

a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos. Es una normativa muy utilizada dado que afecta a todos los trabajadores en relación al emplazamiento donde desarrollan la tareas laborales. Tiene seis anexos adjuntos que regulan aspectos muy importantes del lugar de trabajo tales como la seguridad estructural, condiciones ambientales, el estado de Orden y limpieza, condiciones de iluminación, los servicios higiénicos y de descanso así como el material y locales de primeros auxilios con el objeto de garantizar las condiciones óptimas de seguridad y salud.

El R.D. 487/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas es otra de las normas que se ha convertido en referencia obligada en los estudios en materia preventiva. Con este R.D. se procede a transponer la Directiva 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, haciendo particular hincapié en las afectaciones dorsolumbares, Sobre esta normativa es preciso realizar analizar algunos aspectos dado que las lesiones dorsolumbares han sido y siguen constituyendo aproximadamente una tercera parte de los problemas de salud laboral en la Unión Europea. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo aproximadamente el 30% de los trabajadores sufre de alguna dolencia dorsolumbar y sigue siendo una de las causas más prevalentes de incapacidad y absentismo laboral. Llama la atención que la normativa específica en España se aprobó siete años posterior a la directiva europea y que en el mismo R.D. 487/1997 se derogan normas como el Decreto del Ministerio de Trabajo de 15 de noviembre de 1935, que *prohibía la utilización de sacos o fardos de más de 80 kilogramos cuyo transporte, carga o descarga haya de hacerse a brazo* y la Orden del Ministerios de Trabajo de 2 de junio de 1961 sobre prohibición de cargas a brazo que excedan de 80 kilogramos.

Según esta normativa el riesgo laboral regulado se identifica como manipulación manual de cargas y lo define en su artículo 2 como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios

trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, lo cual implica que está presente en prácticamente todas las actividades laborales. Las autoridades sanitarias siguiendo lo establecido en el apartado 3 del artículo 37 del RD 39/1997, mediante la Comisión de Salud Pública, aprobaron, según consta en la sesión plenaria del 4 de abril de 1999 del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, el protocolo de vigilancia sanitaria específica para la manipulación manual de cargas.

El R.D. 488/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización por el cual se procede a la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 90/270/CEE requiere también un especial análisis. La pantalla de visualización se define como una pantalla alfanumérica o gráfica. Obviamente el acelerado progreso que van sufriendo los equipos que incluyen las pantallas de visualización ya habían sufrido cambios desde el año 1900, cuando se promulgó la directiva CEE 270 hasta el año 1997 en que se aprobó la norma española específica. Este R.D. sigue estando en vigor en 2015 siendo conveniente actualizarlo.

El RD 664/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, entendiendo como tales a los microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. Ello implica una amplia y compleja variedad de potenciales riesgos a tener en cuenta en el ámbito laboral afectado por esta norma así como la constante evolución y desarrollo en el conocimiento específico de los agentes biológicos. Con esta normativa se transpone al derecho nacional la Directiva 90/679/CEE, de 26 de noviembre de 1990, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, establece las disposiciones específicas mínimas en este ámbito; esta Directiva fue posteriormente modificada por la Directiva 93/88/CEE, de

12 de octubre de 1993 y adaptada al progreso técnico por la Directiva 95/30/CE, de 30 de junio de 1995.

El R.D. 665/1997 de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo transpone al derecho español el contenido de la Directiva 90/394/CEE. Esta normativa modificada por el RD 349/2003 obliga a los empresarios a sustituir a los agentes cancerígenos o mutágenos, evitando estas sustancias en la medida en que técnicamente sea posible.

En general, y teniendo en cuenta la probada afectación de la salud por los agentes cancerígenos o mutágenos, esta normativa establece que si los resultados de la evaluación (según lo establecido el artículo 3 del mismo R.D. pusieran de manifiesto un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores por exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, en primer lugar deberá evitarse dicha exposición y programar su sustitución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del RD 665/1997. En caso de que no sea técnicamente posible sustituir el agente cancerígeno o mutágeno, el empresario deberá garantizar que la producción y utilización del mismo se lleven a cabo en un sistema cerrado. Y por último cuando la aplicación de un sistema cerrado no fuera técnicamente posible, el empresario garantizará que el nivel de exposición de los trabajadores se reduzca a un valor tan bajo como sea técnicamente posible. La exposición no debe superar el valor límite de los agentes cancerígenos establecido en el anexo III del R.D. 665/1997 y actualizaciones posteriores.

Otra de las normas que son necesariamente referencia constante en el mundo de la prevención también vio la luz en el prolífico año 1997, se trata del RD 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización de equipos de protección individual (EPI) por los trabajadores cumpliendo la transposición de la Directiva 89/656/CEE. Es una normativa que obliga a hacer uso de los equipos de protección individual necesarios cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. El equipo de protección

individual debe ser la última barrera de protección a aplicar con el objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Se establecen los criterios de elección y las condiciones que deben reunir los EPI así como su utilización y mantenimiento.

El RD 1215/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo transpone la Directiva 89/655/CEE, de 30 de noviembre de 1989, modificada por la Directiva 95/63/CE, de 5 de diciembre de 1995. La propia definición de equipo de trabajo en el artículo 2 del RD 1215/1997 considerándolo como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo establece la inclusión de prácticamente todos los utensilios que deben utilizar los trabajadores para desarrollar sus tareas tenga cabida en la citada definición. Por la amplitud de su campo y ámbito de aplicación y dado el carácter genérico visto en la definición, esta normativa puede entenderse como una norma marco para la globalidad de los equipos de trabajo, aunque el tratamiento que se da a cada tipo de equipo no sea homogéneo. Es preciso tener en cuenta que la Directiva 89/655/CEE y la Directiva 95/63/CEE, que modifica y amplía la anterior, se elaboraron tomando como referencia la Directiva 89/392/CEE (y sus dos primeras modificaciones), sustituida, a partir del 29/12/2009, por la Directiva 2006/42/CE (transpuesta por R.D. 1644/2008 de 10 de octubre), modificada por la Directiva 2009/127/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas, que se dirige a los fabricantes de maquinaria y componentes de seguridad y establece los requisitos esenciales de seguridad y salud con los que dichos productos deben ser conformes antes de su primera comercialización y puesta en servicio en la Unión Europea. Ello explica que las disposiciones del Anexo I del RD 1215/1997, relativas a aspectos técnicos, se refieran prácticamente a máquinas fijas, máquinas móviles y máquinas o aparatos de elevación.

Por otra parte, las disposiciones mínimas establecidas por este R.D., relativas tanto a los requisitos generales que deben cumplir los equipos, como a las precauciones que deben adoptarse en su utilización, suponen un avance con respecto a la normativa anterior. Básicamente, este R.D.

amplía y hace más explícitas las obligaciones del empresario en relación con la elección, utilización, mantenimiento y, en su caso, comprobación de los equipos de trabajo. La norma recoge asimismo las condiciones de seguridad mínimas exigibles a los equipos en uso y establece también que éstos deberán cumplir las condiciones impuestas por la normativa de comercialización que les sea aplicable; esta última es, en general, más “exigente”, especialmente en el caso de equipos “nuevos” a los que se aplica el “marcado CE”.

El 24 de octubre de 1997 se aprobó el R.D. 1627/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción que transpone al derecho español la directiva 92/52/CEE de 24 de junio. El R.D. 1627/1997 es una norma muy importante puesto que regula uno de los aspectos estratégicos del sector de la construcción el cual cuenta con una de las tasas de siniestralidad laboral más elevadas de nuestro medio. Además de incluir nuevas figuras previstas en la Directiva que deberán formar parte de los procesos preventivos de las obras de construcción con el objetivo de alcanzar la máxima seguridad, tales como el Coordinador en materia de Seguridad y Salud tanto en la fase de proyecto como durante la ejecución de la obra, incluye también elementos muy útiles para la prevención de accidentes comprobada su eficacia desde su implantación prevista en el R.D. 555/1986 y modificado por el R.D. 84/1990 como es el Estudio de Seguridad y Salud (en estas normas conocido como Estudio de Seguridad e Higiene de los proyectos de edificación), del estudio básico y del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Es relevante mencionar que la Directiva 92/52/CEE está inspirada en parte en estas normas españolas específicas anteriormente citadas. Otro de los aspectos interesantes es que se regulan y establecen las obligaciones del promotor, proyectista, contratista, subcontratistas y de los trabajadores autónomos principales sujetos con funciones específicas en las obras de construcción.

En su Anexo IV se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud específicas relativas a los lugares de trabajo de las obras de construcción con 19 apartados en los cuales se tratan diferenciadamente las condiciones ventilación, detección y extinción de incendios,

temperatura, iluminación, etc y en 10 apartados las condiciones de los puestos de trabajo en el interior de los locales de trabajo y 12 de las del exterior de los locales.

La Orden de 27 de junio de 1997 desarrolló el RD 39/1997 en relación a las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de PRL (actualmente derogada por otras normas que se analizarán más adelante). En el capítulo IV de la Ley 31/1995 se establecen los instrumentos con los que se han de desarrollar las actividades preventivas necesarias realizar en las empresas como consecuencia de la evaluación de los riesgos, configurando a los servicios de prevención como una de las modalidades más completas de organización para la realización de la prevención. Tanto el R.D. 39/1997 como la Orden 27 de junio de 1997 relacionan los requisitos y condiciones que las entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de servicios de prevención ajeno habrán de contar para obtener la acreditación de la autoridad laboral. También regula la obligación de los empresarios de someter su sistema de prevención al control de una auditoría, cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena.

Asimismo, esta Orden regula las condiciones para autorizar a las personas o entidades especializadas que vayan a desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención con los objetivos establecidos en artículo 30 del Reglamento (RD 39/1997) que básicamente son:

- Determinar de la idoneidad de las evaluaciones de los riesgos iniciales o periódicas realizadas, análisis de sus resultados y verificación de los mismos.
- Comprobar de los diferentes tipos de actividades preventivas que se deben realizar como consecuencia de la evaluación de los riesgos para

eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, así como de la planificación de estas actividades preventivas.

-Determinar de la adecuación entre los procedimientos y medios materiales y humanos requeridos para realizar la actividad preventiva necesaria y los recursos propios o concertados de que disponga el empresario

Por último la Orden 27 de junio de 1997 regula las condiciones de autorización de las entidades desarrollar y certificar actividades formativas en materia de PRL. La acreditación de la formación requerida supuso el pilar fundamental en el inicio de la habilitación de técnicos especializados en PRL en los niveles superior, intermedio y básico pudiendo de esta forma conformar los recursos humanos con la cualificación requerida en las diferentes entidades especializadas en materia preventiva.

Muchas de las normas aprobadas durante el año 1997 han sido y son de importancia capital tanto en el inicio del desarrollo de la Ley 31/1995 como en progresivo desarrollo de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

De las 29 normas aprobadas en el año 1997 siguen en vigor 28, estando derogada la Orden 27 de junio de 1997.

En el año 1998 se aprobaron 21 normas relacionadas con la PRL. La mayoría son modificaciones, reglamentos como el de explosivos, envases y residuos de envases y el de vehículos como más representativas. Las más relevantes y específicamente relacionadas con la PRL son, sin duda, el R.D.1488/1998 de adaptación de la legislación de PRL a la Administración General del Estado y el R.D. 1932/1998 de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 al ámbito de centros y establecimientos militares.

En cuanto al R.D. 1488/1998 se aborda una regulación de sumo interés dadas las peculiaridades propias de las Administraciones Públicas y la regulación específica prevista para ellas conforme lo estipulado en los artículos 31.1, 34.3 y 35.4 de la Ley 31/1995 y en la disposición adicional cuarta del R.D. 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención) y con el que el citado R.D. da cumplimiento y que doce años más tarde, en el 2010 fue derogado por el RD 67/2010 sobre el que se efectuará un

exhaustivo análisis más adelante. El R.D. 1488/1998 tuvo como objetivo la adaptación de la Administración General del Estado (AGE) a la LPRL partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones y la potenciación de sus recursos propios, y adecuando su contenido a sus peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio. En él se regulan la participación y representación, los delegados de prevención, comités de seguridad y salud, servicios de prevención, funciones y niveles de cualificación así como los instrumentos de control. Como peculiaridad propia de las Administraciones Públicas se establece, por ejemplo, que en los departamentos ministeriales y organismos públicos que cuenten en una provincia con centros de trabajo con más de 500 empleados públicos, y en aquéllos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del R.D. 39/1997, deban crear un servicio de prevención propio con la posible participación y asunción parcial de la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno.

El R.D. 1932/1998 se aprueba conforme lo previsto en la disposición adicional novena de la Ley 31/199 que habilita al Gobierno para que, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Asuntos Sociales, adapte las normas de los capítulos III y V de dicha Ley a las exigencias de la Defensa Nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares que mediante nueve artículos y dos disposiciones finales adapta, en el ámbito de los centros y establecimientos militares, la actuación en caso de riesgo grave e inminente, la consulta de los trabajadores, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

Durante el año 1999 se aprobaron un total de 23 normas relacionadas en algún o varios aspectos con la PRL.

El R.D. 216/1999 sobre condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT) desarrolla lo establecido en el artículo 28 de la Ley 31/1995 (LPRL), relativo a las

relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, establece que los trabajadores con estas relaciones de trabajo deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. A tal efecto, en el citado artículo se establecen los deberes y obligaciones de carácter preventivo que corresponden a la empresa en la que se prestan los servicios requeridos y, en su caso, los que debe asumir la empresa de trabajo temporal. Con objeto de integrar y desarrollar los principios Ordenados en la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y teniendo en cuenta igualmente el contenido de la Directiva 91/383/CEE, se concretaron las medidas necesarias en el R.D. 216/1999 para la ejecución de los deberes y obligaciones específicos de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias en la contratación y desarrollo de este tipo de trabajo, con objeto de garantizar el derecho de los trabajadores al mismo nivel de protección de su seguridad y su salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, así como establecer la relación de actividades y trabajos que, en razón de su especial peligrosidad, deben quedar excluidos de la celebración de contratos de puesta a disposición. En él se regulan las obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación del servicio del trabajador y desde el inicio de la prestación, la organización de las actividades preventivas en la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, la documentación necesaria, y la especificación de las actividades y los trabajos de especial peligrosidad.

El RD 258/1999 por que se regulan la protección de la salud y asistencia médica de los trabajadores del mar como transposición de la Directiva Europea 92/29/CEE, que fue modificado por el R.D. 568/2011 como se analizará más adelante.

La Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, regula las bases de uno de los sectores con mayores índices de siniestralidad laboral, estableciendo los requisitos básicos y obligaciones de los diferentes agentes que intervienen y se encargan de las actividades del proceso de la edificación.

Es destacable la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que modifica el artículo 26 de la LPRL sobre la protección de la maternidad que supone un importante avance legal en esta materia tan sensible. Con ello es preciso que la evaluación de los riesgos laborales (establecida conforme la LPRL) 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 condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. 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, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no

correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Durante el año 2000 un total de 21 normas de las que es preciso comentar el R.D.138/2000 por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que adquiere relevancia en virtud de lo establecido en el artículo 9 de la LPRL por lo que le corresponde la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Por otra parte el R.D. 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 es interesante reseñarlo dado que en su Capítulo II Sección 2ª se tipifican las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. El resto de normativa corresponde a modificaciones o relacionadas indirectamente con la PRL.

En el año 2001 se aprobaron 22 normas de las que es preciso destacar las siguientes:

El R.D. 374/2001 sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo transpone la Directiva 98/24/CE establece las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o de cualquier actividad con agentes químicos. Es importante esta normativa dado que en su artículo 2 se definen específicamente términos como son el agente químico, la exposición a un agente químico, agente químico peligroso, valores límite ambientales y el valor límite biológico que delimitan el ámbito de aplicación en un ámbito ciertamente complejo y amplio.

El R.D. 614/2001 sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico supone una de las normas que actualizó la regulación de la seguridad en el desarrollo de trabajos con exposición al riesgo eléctrico desde la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, y en concreto con la derogación de su capítulo VI. Las medidas de prevención y de protección de los trabajadores frente al riesgo eléctrico dada su alta peligrosidad y sus consecuencias muy graves e incluso mortales tienen como claro objetivo garantizar la seguridad laboral cumpliendo y adoptando cada una de las obligaciones establecidas.

Con el RD 783/2011 por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, que deroga el RD 53/1992, se transpone la Directiva 96/29/EURATOM, aunque no íntegramente ya que parte de la misma fue objeto de transposición en el RD 1836/1999. Evidentemente el considerable desarrollo en los conocimientos científicos en relación a la protección radiológica obligan a revisar y actualizar periódicamente este tipo de legislación para mantener unas normas uniformes de protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resulten de las radiaciones ionizantes, así como dirigirlas a señalar las dosis máximas admisibles que sean compatibles con una seguridad adecuada, los niveles de contaminación máximos admisibles y los principios fundamentales de la vigilancia sanitaria de los trabajadores.

El RD 1161/2001 por el que se establece el Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.º de la Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo, por el que se establecerán los títulos correspondientes a los estudios de formación profesional y sus enseñanzas mínimas así como lo previsto en el RD 676/1993.

Durante el año 2002 se aprobaron 24 normas de las que cabe reseñar fundamentalmente el RD 842/2002, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico de baja tensión, que como se expone en su primer artículo tiene como objeto fundamental preservar la seguridad de las personas y los bienes entre otros.

El RD 707/2002 por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la ITSS y para la imposición de medidas

correctoras de incumplimientos en materia de PRL en el ámbito de la AGE, siendo de aplicación a los órganos centrales y órganos territoriales de la Administración General del Estado, así como a sus Organismos autónomos y otros entes dependientes de aquélla, y afectará a todo el personal empleado en los distintos centros, dependencias o lugares de trabajo de los mismos, con independencia de que la relación que se mantenga sea de naturaleza laboral, estatutaria o funcionarial. Quedan excluidos las entidades públicas empresariales, así como los centros y establecimientos militares según art. 3.2 LPRL.

La Orden TAS/2926/2002 por la que se establecen nuevos modelos de notificación de accidentes de trabajo posibilitando su transmisión por vía electrónica para cumplir los objetivos europeos de armonizar los datos relativos a la siniestralidad laboral siguiendo lo establecido en el Proyecto de Estadísticas Europeas de Accidentes de Trabajo coordinado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión y la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (EUROSTAT) por el sistema de declaración electrónica de accidentes de trabajo.

En el 2003 se aprobaron un total de 30 normas relacionadas con la PRL, de las que a continuación se detallan algunas de las más significativas:

El RD 255/2003, por el que se aprueba el Reglamento sobre la clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos es una disposición por la que se incorpora a Ordenamiento jurídico español la Directiva 1999/45/CE, la Directiva 2001/60/CE y parcialmente la Directiva 2001/58/CE. Se exige el control sanitario de los productos químicos con el objeto de prevenir y limitar los efectos perjudiciales para la salud humana, derivados de la exposición a corto y largo plazo, a sustancias y preparados químicos peligrosos. La importancia sanitaria de esta norma radica en que su objetivo es garantizar la protección de la población en general, de los consumidores y en particular de las personas que entran en contacto con dichos preparados peligrosos, ya sea en su trabajo o durante cualquier actividad recreativa, así como la utilización de estudios epidemiológicos y ensayos clínicos para la evaluación de los riesgos para la salud originados por un preparado, que prevalecerá sobre cualquier otro criterio de clasificación toxicológica. Los ensayos clínicos deberán ajustarse a la

Declaración de Helsinki y a las directrices de la Organización para el Desarrollo Económico sobre las buenas prácticas clínicas.

Entre otras novedades, esta norma introduce los nuevos criterios de clasificación y etiquetado de los peligros para el medio ambiente que pueden presentar los preparados. Asimismo, es de destacar la inclusión en el ámbito de esta normativa de los biocidas y de los productos fitosanitarios.

Se introducen además requisitos de etiquetado especial en relación con determinados preparados que, aun sin ser peligrosos según las disposiciones de la directiva, pueden, sin embargo, entrañar algún peligro para los usuarios y asimismo exigirles la ficha de datos de seguridad. Dado que los explosivos comercializados con objeto de producir un efecto pirotécnico pueden por su composición química presentar riesgos para la salud, se deberán clasificar y se les exigirá también una ficha de datos de seguridad de acuerdo con esta nueva norma. Se impone la obligatoriedad de que determinados preparados ofrecidos o vendidos al público en general deben ir provistos de cierres de seguridad para niños y/o llevar una marca de peligro detectable al tacto, lo que supone otro elemento dirigido a la protección de la salud y la seguridad de la población. Por último se establece un sistema de información específico con el fin de facilitar información exclusivamente a efectos médicos, preventivos o curativos.

Dentro de la lógica evolución del conocimiento científico y tecnológico, son precisas modificaciones o cambios de las disposiciones como la del RD 349/2003 por el que se modifica el R.D. 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.

En el RD 277/2003 se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales. Esta formación específica en PRL no regulada por la anterior normativa, establece los contenidos del currículo como indispensables para alcanzar las capacidades terminales y tienen por lo general un carácter interdisciplinar derivado de la naturaleza de la competencia profesional

asociada al título. El valor y significado en el empleo de cada unidad de competencia y la necesidad creciente de polivalencia funcional y tecnológica del trabajo técnico determinan la inclusión en el currículo de contenidos pertenecientes a diversos campos del saber tecnológico, aglutinados por los procedimientos de producción subyacentes en cada perfil profesional.

Los elementos curriculares de cada módulo profesional incluyen por lo general conocimientos relativos a conceptos, procesos, situaciones y procedimientos que concretan el «saber hacer» técnico relativo a la profesión. Las capacidades actitudinales que pretenden conseguirse deben tomar como referencia fundamental las capacidades terminales del módulo de formación en centro de trabajo y las capacidades profesionales del perfil.

Las competencias profesionales del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales se refieren a la gestión de la prevención de riesgos en el proceso de producción de bienes y servicios, a la evaluación y control de riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, y de la organización y de la carga de trabajo; y a la actuación en situaciones de emergencia.

El título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales pretende cubrir las necesidades de formación correspondientes a su nivel de cualificación profesional en el campo de actividad de prevención de riesgos en el proceso de producción, en grandes, medianas y pequeñas empresas, así como en actividades clasificadas como de especial peligrosidad (con exposición a radiaciones ionizantes, a agentes tóxicos y muy tóxicos, a agentes biológicos, explosivos, etc.)

Las posibles cualificaciones profesionales relacionadas con el perfil del título responden a las necesidades de cualificación en el segmento del trabajo técnico de seguridad y organización, prevención, higiene industrial, y análisis y control de riesgos.

El RD 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo. Concretamente, la Directiva 1999/92/CE del Parlamento

Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1999, relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas, establece las disposiciones específicas mínimas en este ámbito. Mediante este R.D. se procede a la transposición al Derecho español del contenido de esta directiva.

La norma contiene la definición de atmósfera explosiva, que se define como la mezcla con el aire, en condiciones atmosféricas, de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, nieblas o polvos, en la que, tras una ignición, la combustión se propaga a la totalidad de la mezcla no quemada. Se contemplan en la norma, además, una serie de obligaciones del empresario con objeto de prevenir las explosiones y de proteger a los trabajadores contra éstas. El empresario deberá tomar diferentes medidas de carácter técnico u organizativo, siempre de acuerdo con los principios básicos que deben inspirar la acción preventiva, que se combinarán o completarán, cuando sea necesario, con medidas contra la propagación de las explosiones. De carácter específico son la obligación de evaluar los riesgos de explosión y la de coordinar, cuando en un mismo lugar de trabajo se encuentren trabajadores de varias empresas, además de la obligación de elaborar un documento de protección contra explosiones y de clasificar en zonas las áreas en las que puedan formarse atmósferas explosivas.

El RD 865/2003 por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis por el que se deroga el RD 909/2001 y que tiene por objetivo aplicar los avances científico técnicos para control y eliminación de la bacteria *legionella pneumófila*. En este R.D. se clasifican las instalaciones implicadas en casos o brotes de la enfermedad en función de su probabilidad de proliferación y dispersión de *Legionella*. Asimismo, se ha recogido la necesidad de conocer el régimen de funcionamiento de las instalaciones y de buscar diversas formas de ampliar su notificación, a fin de conocer su ubicación en los estudios epidemiológicos de los casos y en las inspecciones ambientales.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, es la primera reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales desde la Ley 31/1995, articulada ésta sobre los principios de eficacia, coordinación y participación al tiempo que inspirada por los objetivos de responsabilidad y cooperación, desde su entrada en vigor cumplió la exigencia del enfoque normativo dirigido a poner término a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en España, se actualizaron las regulaciones ya desfasadas, y se adecuó la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo así como se inició la regulación de situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

En los más de siete años transcurridos desde la entrada en vigor de la LPRL, se constataron tanto la existencia de ciertos problemas que dificultaban su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido, que se evidenciaban, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral elevados y que precisaban una reforma. Obviamente la aplicación de la LPRL, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la Ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una cultura de la prevención eficaz.

La reforma de la LPRL incide en la necesidad de Ordenar de un conjunto coherente e integrador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos y el control de la efectividad de dichas medidas, partiendo de una planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias y varíen las condiciones de trabajo, superando el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones.

La solución para el control de la elevada incidencia de siniestralidad laboral se basa en la verdadera integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y al fomento de una auténtica cultura de la prevención. Además se pone al mismo tiempo de manifiesto una falta de

adecuación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial en las diversas formas de subcontratación y en el sector de la construcción.

Las medidas acordadas abarcan diferentes ámbitos: medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, medidas en materia de Seguridad Social, medidas para el reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y medidas para el establecimiento de un nuevo sistema de información en materia de siniestralidad laboral.

Como objetivos básicos de esta ley deben destacarse los cuatro siguientes: En primer lugar, y como objetivo horizontal, combatir de manera activa la siniestralidad laboral.

En segundo lugar, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.

En tercer lugar, reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

Y, en cuarto lugar, mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Con esa finalidad, se modifica el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 para destacar que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Asimismo, se modifica el artículo 16 subrayando el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, precisamente a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuyo contenido se determina. Para la gestión y aplicación de este plan son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Se completan las modificaciones tendentes a conseguir una efectiva integración de la prevención en la empresa con los cambios en los artículos 23 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el artículo 23 se incorporará como primer documento a elaborar por el empresario, en base al cual se articulará toda la acción preventiva, el plan de prevención de riesgos laborales, bien entendido que un mero documento no asegura la integración de la prevención en la empresa y que lo realmente eficaz es su gestión y aplicación real y efectiva en la empresa. En el artículo 31 se resalta como propio y primordial de la competencia técnica de los servicios de prevención y materia en la que, en consecuencia, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes, no sólo el diseño, sino también la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales. Se establece igualmente con claridad, como cometido de los servicios de prevención, el asesoramiento y apoyo para la posterior planificación de la actividad preventiva.

Durante el año 2004 se aprobaron 21 normas de las que destacan las siguientes:

El RD 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales, emana de la reforma del marco normativo de la PRL propiciado por la Ley 54/2003 en la que se añade el apartado 6 al artículo 24 de la Ley 31/1995, por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado artículo.

La coincidencia de diferentes empresarios en un mismo centro de trabajo obligan a establecer las disposiciones mínimas para prevenir los riesgos laborales derivados de la concurrencia de actividades empresariales y, por tanto, para que esta concurrencia no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes, el RD 171/2004 se estructura en seis capítulos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

Esta disposición precisa realizar un análisis específico dado el impacto que supuso, sobre todo en el sector de la construcción, y en su ámbito general de aplicación.

En el capítulo I se aborda la definición de tres elementos, presentes en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tan esenciales como debatidos y, por ello, de obligada clarificación aquí: se trata de centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal. Se completa este capítulo estableciendo los objetivos que la coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales ha de satisfacer, objetivos de la coordinación que constituyen una de las piedras angulares del R.D. y que, por tanto, deben ser cumplidos por cuantos, estando en alguna de las situaciones de concurrencia previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deben cooperar y coordinar sus actividades preventivas.

El capítulo II se dedica al desarrollo del apartado 1 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, referido a todos los supuestos en que en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, regulándose, en primer lugar, el deber de cooperar, que implica para las empresas concurrentes informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas. Tal información será tomada en cuenta por los empresarios concurrentes al cumplir lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A esto se une la transmisión de tales

informaciones, pues el deber de cooperar se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos en el capítulo V, precisando que para ello se tendrán en cuenta junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

El capítulo III, que desarrolla el apartado 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, está centrado en el papel del empresario titular del centro donde se lleven a cabo las actividades de los trabajadores de dos o más empresas. El empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.

El capítulo IV desarrolla el apartado 3 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y se refiere al deber de vigilancia encomendado por la ley a las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo. El deber de vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el R.D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto, da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal: que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva, que dichas empresas han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información y que han establecido los medios de coordinación necesarios.

El R.D. tiene adecuadamente en cuenta lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, subrayando que los deberes de cooperación y de información afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

El capítulo V de la norma, aplicable a las diversas situaciones en que puede darse la concurrencia, está dedicado a los medios de coordinación. Comienza con una relación no exhaustiva de ellos, entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos... Debe resaltarse que lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales, y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

A continuación se regula la determinación de los medios de coordinación, respecto de la que se reconoce la iniciativa para su establecimiento del empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él o, en su defecto, del empresario principal. Concluye este capítulo dedicando especial atención a la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

Por último, el capítulo VI está dedicado, en el marco de la normativa vigente, a los derechos de los representantes de los trabajadores, y destaca, junto a la información a los delegados de prevención o, en su defecto, representantes legales de los trabajadores sobre las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, su

participación en tales situaciones en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados. Se contempla asimismo la posibilidad ya apuntada por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, matizándose que dichas reuniones podrán ser con los propios empresarios cuando la empresa carezca de dicho comité.

El RD 2267/2004 por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Contra incendios en establecimientos industriales.

Este Reglamento tiene por objeto establecer y definir los requisitos que deben satisfacer y las condiciones que deben cumplir los establecimientos e instalaciones de uso industrial para su seguridad en caso de incendio, para prevenir su aparición y para dar la respuesta adecuada, en caso de producirse, limitar su propagación y posibilitar su extinción, con el fin de anular o reducir los daños o pérdidas que el incendio pueda producir a personas o bienes.

Las actividades de prevención del incendio tendrán como finalidad limitar la presencia del riesgo de fuego y las circunstancias que pueden desencadenar el incendio.

Las acciones de respuesta al incendio tendrán como finalidad controlar o luchar contra el incendio, para extinguirlo, y minimizar los daños o pérdidas que pueda generar.

Este Reglamento se aplicará, con carácter complementario, a las medidas de protección contra incendios establecidas en las disposiciones vigentes que regulan actividades industriales, sectoriales o específicas, en los aspectos no previstos en ellas, las cuales serán de completa aplicación en su campo.

En este sentido, se considera que las disposiciones de la Instrucción técnica complementaria MIE APQ-1 del Reglamento de almacenamiento de productos químicos, aprobado por el R.D. 379/2001, de 6 de abril, y las previstas en las instrucciones técnicas del Reglamento de instalaciones petrolíferas, aprobado por el R.D. 2085/1994, de 20 de octubre, son de

completa aplicación para el cumplimiento de los requisitos de seguridad contra incendios.

En el año 2005 se aprobaron un total de 24 normas en relación a la PRL.

El RD 179/2005 sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil

La 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, en su artículo 2, incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades, públicas o privadas, excepto, cuando se opongan a ello de manera concluyente, las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o determinadas actividades operativas en los servicios de protección civil. No obstante, también declara que, en estos casos, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta de los objetivos que esta norma comunitaria persigue.

Esta directiva es incorporada a nuestro Ordenamiento jurídico por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En su ámbito de aplicación incluye, además de las relaciones laborales, aquellas otras de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las particularidades previstas en el propio texto legal o en las normas de desarrollo.

Al igual que la directiva, la ley excluye de las medidas que regula todas aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas. Entre otras, cita las de policía, seguridad, resguardo aduanero y los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, todas ellas incluidas entre las funciones asignadas a la Guardia Civil por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Sin embargo, a continuación dispone que la normativa específica que se dicte para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores que prestan servicio en las indicadas actividades habrá de inspirarse en la propia ley.

Tanto la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como las disposiciones que la desarrollan tienen vocación de universalidad e integración, lo que en el ámbito de las Administraciones públicas supone, como expone el preámbulo del R.D. 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de riesgos laborales a la Administración General del Estado, considerar la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que fija su relación de servicio, y se traduce en una planificación de la actividad preventiva integral e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la citada Administración.

No obstante, existen diversas peculiaridades en las Administraciones públicas que justificaron la elaboración de una normativa especial de los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, etc., materializada en el R.D. 1488/1998, de 10 de julio.

De entre las funciones asignadas a la Guardia Civil, las relacionadas en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, presentan unas características específicas que permiten, conforme a la Directiva 89/391/CEE y a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, excluirlas de su ámbito de aplicación, pues exigen el cumplimiento de su misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, aun reconociendo la posibilidad de que en tales actuaciones pueden existir graves riesgos para su vida e integridad física.

Por ello, este R.D. permite identificar las actividades encomendadas a la Guardia Civil cuyas particularidades se opongan de manera concluyente tanto a la aplicación del régimen general sobre prevención de riesgos laborales como a su adaptación para la Administración General del Estado, y diseñar para ellas un conjunto de normas singulares que, inspiradas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, permitan mejorar en la medida de lo posible la seguridad y la salud de los miembros de este Cuerpo de Seguridad del Estado.

Tales normas han de tener presente la naturaleza militar que a tales funcionarios públicos atribuye el Ordenamiento jurídico vigente. En función de ello, la Guardia Civil dependerá del Ministro de Defensa en el cumplimiento de las misiones de carácter militar que, por su naturaleza, se le encomienden, dependencia que se transforma en exclusiva en tiempo de guerra y durante el estado de sitio, por lo que la regulación normativa que se diseña ha de excluir las actividades que en estos supuestos se realicen y que habrán de someterse a las normas que para tales casos se establezcan. Sin embargo, este estatuto personal no obsta para que el desempeño de las funciones policiales atribuidas al Cuerpo de la Guardia Civil por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, se efectúe de forma que quede garantizada la protección de la seguridad y de la salud de quienes prestan servicios en él, de conformidad con la Directiva 89/391/CEE.

La configuración de la Guardia Civil como un instituto armado de naturaleza militar ha determinado que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de acuerdo con la Constitución, excluya a sus miembros del ejercicio del derecho de sindicación, por lo que su participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, configurada por la ley como un principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, habrá de realizarse por otros conductos distintos a las organizaciones sindicales más representativas. Es en este aspecto donde también adquiere gran importancia la creación del Consejo Asesor de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, cuya composición, funcionamiento y procedimiento de elección fueron establecidos por el R.D. 4/2002, de 11 de enero. Por las funciones que tiene asignadas, este órgano asesor puede constituirse en el medio para hacer llegar al Director General de la Guardia Civil las inquietudes en la materia.

Sin embargo, hay que tener presente la existencia de numerosas disposiciones internas del propio instituto armado que contienen valiosas medidas en materia de prevención de riesgos derivados de las funciones que sus miembros desempeñan. En estos casos, previas las adaptaciones

que sea preciso efectuar para ajustarlas a los principios contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recogidos en este R.D., se determina su incorporación a las disposiciones de desarrollo a las que remite esta norma.

El R.D. 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. La LPRL introdujo un profundo cambio en la manera que hasta entonces se tenía de entender y aplicar la prevención, en un doble sentido: de una parte, integrándola en el conjunto de actividades y decisiones que se adoptan en el seno de la empresa, y de otra, mediante el establecimiento de unos nuevos mecanismos o instrumentos, cuya utilización por el empresario le permitiera determinar la necesidad de adoptar medidas preventivas y conocer, en tal caso, cuáles habrían de ser dichas medidas.

La aplicación de la actividad preventiva en la empresa se estructura, desde este nuevo enfoque, a través de las modalidades de organización de dicha actividad que en la citada ley se regulan y que fueron posteriormente desarrolladas por el Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Entre las modalidades de organización de la actividad preventiva se regulan, en el artículo 31 de la ley, los llamados servicios de prevención, que pueden ser propios de la empresa o ajenos a ella, y que se definen como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Con el fin de otorgar un conjunto suficiente de posibilidades para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva -incluida la eventual participación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como señala la exposición de motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre-, el artículo 32 de la ley autorizó a las mutuas para desarrollar, en relación con las

empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, con sujeción a los mismos requisitos que los restantes servicios de prevención de tal carácter.

Dada la naturaleza de entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social de las mutuas, así como la afectación a los fines de la Seguridad Social de los medios y recursos que aquellas gestionan, y habida cuenta de la naturaleza privada de la nueva actividad preventiva autorizada a las mutuas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la Orden Ministerial de 22 de abril de 1997 se procedió, con carácter provisional, a delimitar ambas actividades, y autorizó la utilización de los medios personales y materiales afectos a los fines de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social para el desarrollo de esta nueva actividad privada, si bien condicionada al abono a la Seguridad Social de un canon como contraprestación.

Sin embargo, el desarrollo por las mutuas de la actividad como servicios de prevención ajenos en las condiciones indicadas, con la utilización compartida de medios, ha venido a introducir un obstáculo que dificulta considerablemente las tareas de control de dichas entidades en su condición de colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, como han puesto de relieve el Tribunal de Cuentas y la Intervención General de la Seguridad Social en los informes emitidos durante los últimos años, en los que también se ha señalado la restricción a la libre competencia que supone la actuación de las mutuas, en tales condiciones, en relación con los restantes servicios de prevención ajenos.

Lo anterior, unido a la inexistencia de un desarrollo reglamentario del artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, hace necesaria la elaboración de este R.D., que responde así a un doble objetivo: dar solución, por una parte, a los problemas indicados, y desarrollar, al propio tiempo, la autorización legal conferida a las mutuas para actuar como servicios de prevención ajenos, que no ha sido objeto de desarrollo reglamentario hasta la fecha.

Se parte para ello de precisar la diferencia entre la actividad preventiva que desarrollan las mutuas dentro del ámbito de la Seguridad Social, y la que

corresponde a su actuación voluntaria como servicios de prevención ajenos; a tales efectos, se modifica el artículo 22 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero, y los artículos 13 y 37 del Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. 1993/1995, de 7 de diciembre.

La regulación propiamente dicha del funcionamiento de las mutuas como servicio de prevención ajeno tiene lugar a través de la nueva redacción del artículo 13 del referido reglamento general, para la que se han tenido especialmente en cuenta las observaciones formuladas por el Tribunal de Cuentas y por la Intervención General de la Seguridad Social. Dicho artículo, tras hacer referencia a la actividad preventiva que las mutuas desarrollan en el ámbito de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, establece que la actividad preventiva voluntaria de cada mutua como servicio de prevención ajeno podrá llevarse a cabo a través de una persona jurídica distinta de la mutua y vinculada a esta, llamada sociedad de prevención, o bien por la propia mutua mediante una organización específica, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que sea independiente de la correspondiente a las funciones y actividades de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, todo ello para preservar la separación de los medios de la Seguridad Social utilizados por las mutuas en su doble actividad. Asimismo, lleva a cabo la regulación de las obligaciones y limitaciones de las sociedades de prevención y de las organizaciones específicas mencionadas, que serán de aplicación en tanto dichas mutuas realicen actividades como servicios de prevención ajenos a través de las modalidades indicadas.

El R.D. 1311/2005 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

En el ámbito de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a vibraciones mecánicas, ha sido adoptada la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones). Mediante este R.D. se procede a la transposición al derecho español del contenido de esta directiva.

El R.D. consta de ocho artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y un anexo. La norma determina en su articulado el objeto y el ámbito de aplicación referido a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgos derivados de vibraciones mecánicas como consecuencia de su trabajo; incluye lo que, a los efectos del R.D., debe entenderse por vibración transmitida al sistema mano-brazo y vibración transmitida al cuerpo entero; especifica los valores límite de exposición diaria y los valores de exposición diaria que dan lugar a una acción, tanto para la vibración transmitida al sistema mano-brazo como para la vibración transmitida al cuerpo entero, así como la posibilidad, que la directiva también otorga, de excepcionar determinadas circunstancias y el procedimiento que debe seguirse para ello; prevé diversas especificaciones relativas a la determinación y evaluación de los riesgos, y establece, en primer lugar, la obligación de que el empresario efectúe una evaluación de los niveles de vibraciones mecánicas a que estén expuestos los trabajadores, que incluirá, en caso necesario, una medición; regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, de manera que los riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible.

También incluye la obligación de que el empresario establezca y ejecute un programa de medidas técnicas y/o de organización, además de un listado de los factores que, especialmente, deben ser tomados en consideración; especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición e introduce la excepción otorgada por la directiva, de manera que determinadas disposiciones no

serán de aplicación en los sectores de la navegación marítima y aérea en lo que respecta a las vibraciones transmitidas al cuerpo entero en determinadas condiciones y con una serie de garantías adicionales; recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son la necesidad de formación de los trabajadores y la información a estos, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención; se establecen disposiciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a vibraciones mecánicas, teniendo en cuenta que su objetivo es la prevención y el diagnóstico precoz de cualquier daño para la salud como consecuencia de la exposición a vibraciones mecánicas y que los resultados de la vigilancia deberán tenerse en cuenta al aplicar medidas preventivas en un lugar de trabajo concreto.

Orden TAS/4053/2005 por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al R.D. 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.

Durante el año 2006 se aprobaron 39 normas relacionadas con la PRL. Destacamos las siguientes:

El RD 2/2006 por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. La 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, en su artículo 2, incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas, exceptuando, cuando se opongan a ello de manera concluyente, las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, de las Fuerzas Armadas o la Policía, o a determinadas actividades operativas en los servicios de protección civil. No obstante, también declara que en estos casos será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la

medida de lo posible, habida cuenta de los objetivos que esta norma comunitaria persigue.

Esta normativa, incorporada a nuestro Ordenamiento jurídico por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, promulgada con el fin de promover la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, como en las de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, establece expresamente su inaplicación a aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de determinadas funciones públicas, entre las que cita expresamente las de policía y seguridad, si bien establece también que dicha Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

Es evidente que gran parte de las tareas que desarrollan en el ejercicio de su actividad profesional los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía se incardinan plenamente en la excepción de la Ley a que se hace referencia en el párrafo anterior; sin embargo, ello no significa que no deban adoptarse las medidas adecuadas en Orden a la protección y salud de los funcionarios de dicho colectivo policial, sino que a tenor, tanto de la especial naturaleza de las funciones que realizan, como de los medios que han de utilizar para llevarlos a cabo, y de las peculiaridades de su régimen estatutario, resulta necesaria una regulación particular, en la que dichos aspectos sean tenidos en cuenta.

Consecuentemente con dichas premisas, el presente R.D. establece el marco normativo que ha de regir los distintos aspectos referidos a la seguridad y salud laboral de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía en el ejercicio de sus funciones. Así, inspirándose en los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se establece el servicio de protección en el ámbito de la Dirección General de la Policía, se articula la participación y representación de los funcionarios en las funciones de prevención y el órgano de vigilancia, siguiendo el modelo general de la Administración Pública, adaptado a las peculiaridades de la Policía.

La Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

La compleja estructura orgánica, tanto central como periférica, de la Guardia Civil, con unas tres mil unidades desplegadas por todo el territorio nacional, que ocupan más de dos mil edificaciones y dependencias, obliga, asimismo, a diseñar unos órganos de prevención también complejos, para que puedan prestar el asesoramiento y el apoyo exigidos y para que puedan cumplir con las funciones generales encomendadas.

En la Dirección General de este Cuerpo se constituyen los siguientes órganos de prevención:

- Servicio de Prevención.
- Sección de Prevención de Zona
- Oficina de Prevención de Comandancia
- Otras Unidades
- Cada uno de estos órganos de prevención tiene carácter interdisciplinario, forma una organización específica, y sus integrantes podrán desarrollar su actividad de forma exclusiva o compartida en función del nivel de las especialidades o disciplinas preventivas y asegurando, en todo caso, la dedicación necesaria para garantizar la eficacia de sus funciones.

El R.D. 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. Este cuerpo normativo está integrado por diversas directivas específicas. En el ámbito de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido ha sido adoptada la Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido), que deroga a la Directiva 86/188/CEE, de 12 de mayo, transpuesta a nuestro derecho interno por medio del R.D.

1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo. Mediante este R.D. se deroga el R.D. 1316/1989 y se transpone al derecho español la Directiva 2003/10/CE.

El R.D. consta de doce artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y tres anexos. La norma establece una serie de disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición al ruido, en particular los riesgos para la audición; regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, de manera que los riesgos derivados de la exposición al ruido se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible, e incluye la obligación empresarial de establecer y ejecutar un programa de medidas técnicas y/o organizativas destinadas a reducir la exposición al ruido, cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción; determina los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, especificando las circunstancias y condiciones en que podrá utilizarse el nivel de exposición semanal en lugar del nivel de exposición diaria para evaluar los niveles de ruido a los que los trabajadores están expuestos; prevé diversas especificaciones relativas a la evaluación de riesgos, estableciendo, en primer lugar la obligación de que el empresario efectúe una evaluación basada en la medición de los niveles de ruido, e incluyendo una relación de aquellos aspectos a los que el empresario deberá prestar especial atención al evaluar los riesgos; incluye disposiciones específicas relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual; especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición; recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son la necesidad de formación y de información de los trabajadores, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención; se establecen disposiciones relativas a la

vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a ruido.

El RD 314/2006 por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación se trata de un instrumento normativo que fija las exigencias básicas de calidad de los edificios y sus instalaciones. A través de esta normativa se da satisfacción a ciertos requisitos básicos de la edificación relacionados con la seguridad y el bienestar de las personas, que se refieren, tanto a la seguridad estructural y de protección contra incendios, como a la salubridad, la protección contra el ruido, el ahorro energético o la accesibilidad para personas con movilidad reducida. El Código Técnico de la Edificación da cumplimiento a los requisitos básicos de la edificación establecidos en la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, con el fin de garantizar la seguridad de las personas, el bienestar de la sociedad, la sostenibilidad de la edificación y la protección del medio ambiente.

El R.D. 396/2006 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición a amianto.

Con la aprobación de la Directiva 2003/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de marzo de 2003, que una vez más modifica a la Directiva 83/477/CEE, se obliga a adaptar la legislación española en esta materia. Entre las diversas posibilidades de transposición de la citada directiva, se ha optado por la aprobación de una norma en la que, al tiempo que se efectúa esta adaptación de la normativa española a la comunitaria, se incorpore toda la dispersa regulación española sobre esta materia, evitando desarrollos o remisiones a regulaciones posteriores.

Ello responde a la necesidad planteada desde todos los ámbitos implicados de dotar a la normativa española sobre el amianto de una regulación única, evitando la dispersión y complejidad actual, que se vería aumentada en caso de proceder a una nueva modificación del reglamento. En el primer capítulo se incluyen, como disposiciones de carácter general, el objeto, las definiciones y el ámbito de aplicación. En el capítulo segundo se han agrupado las obligaciones del empresario en cuestiones tales como: el

límite de exposición y las prohibiciones en materia de amianto; la evaluación y control del ambiente de trabajo; las medidas técnicas generales de prevención y las medidas organizativas; condiciones de utilización de los equipos de protección individual de las vías respiratorias; las medidas de higiene personal y de protección individual; las disposiciones específicas para la realización de determinadas actividades; los planes de trabajo previos a las actividades con amianto y condiciones para su tramitación; las disposiciones relativas a la formación, información y consulta y participación de los trabajadores; y, por último, las obligaciones en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores. Finalmente, en el tercer capítulo se han agrupado una serie de disposiciones de contenido vario, aunque dominadas por su carácter documental: inscripción en el Registro de empresas con riesgo por amianto; registro de los datos y archivo de la documentación; y tratamiento de datos generados al amparo del R.D. La Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, siendo conscientes que el sector la construcción ha constituido uno de los ejes del crecimiento económico de España durante muchos años. Está sometido a unos riesgos especiales y continúa registrando una siniestralidad laboral muy notoria por sus cifras y gravedad. Son numerosos los estudios y análisis desarrollados para evaluar las causas de tales índices de siniestralidad en este sector, sin que resulte posible atribuir el origen de esta situación a una causa única, dada su complejidad.

Uno de esos factores puede estar relacionado con la utilización de una forma de organización productiva, que tiene una importante tradición en el sector, pero que ha adquirido en las últimas décadas un especial desarrollo en el mismo, también como reflejo de la externalización productiva que se da en otros sectores, aunque en éste con especial intensidad. Esta forma de organización no es otra que la denominada «subcontratación».

Hay que tener en cuenta que la contratación y subcontratación de obras o servicios es una expresión de la libertad de empresa que reconoce la Constitución Española en su artículo 38 y que, en el marco de una economía de mercado, cualquier forma de organización empresarial es

lícita, siempre que no contraríe el Ordenamiento jurídico. La subcontratación permite en muchos casos un mayor grado de especialización, de cualificación de los trabajadores y una más frecuente utilización de los medios técnicos que se emplean, lo que influye positivamente en la inversión en nueva tecnología. Además, esta forma de organización facilita la participación de las pequeñas y medianas empresas en la actividad de la construcción, lo que contribuye a la creación de empleo. Estos aspectos determinan una mayor eficiencia empresarial.

Es preciso tener en cuenta que el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en este sector, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, en no pocos casos, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, de tal forma que su participación en el encadenamiento sucesivo e injustificado de subcontrataciones opera en menoscabo de los márgenes empresariales y de la calidad de los servicios proporcionados de forma progresiva hasta el punto de que, en los últimos eslabones de la cadena, tales márgenes son prácticamente inexistentes, favoreciendo el trabajo sumergido, justo en el elemento final que ha de responder de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que realizan las obras. Es por ello por lo que los indicados excesos de subcontratación pueden facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.

Reconociendo esa realidad, la Ley 32/2006 aborda por primera vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores

Dichas cautelas se dirigen en una triple dirección. En primer lugar, exigiendo el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. En segundo lugar, exigiendo una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzando estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa. Y, en tercer lugar, introduciendo los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

En el año 2007 se aprobaron 39 normas en relación a la PRL.

Destacamos el RD 597/2007 sobre publicación de sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales. El procedimiento para hacer públicas las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se iniciará, de oficio, mediante propuesta contenida en acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En dicha propuesta, así como en la resolución del órgano competente para resolver, deberá hacerse constar que dicha sanción será hecha pública en la forma prevista en este artículo.

Una vez que las sanciones adquieran firmeza, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, o, en su defecto, aquel que determine la Comunidad Autónoma, Ordenará que se haga pública la sanción en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia. La publicación de la sanción se realizará en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de adquisición de firmeza del acto. Además, dicho órgano podrá hacer públicas las sanciones en otros medios públicos

distintos de los citados en el apartado anterior, en los plazos y condiciones señaladas en el mismo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el órgano competente podrá Ordenar la publicación conjunta de las sanciones con la periodicidad que se determine.

El Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. En base a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), que fue respaldada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 28 de junio de 2007 y aprobada por el Consejo de Ministros un día después, incluye la aprobación del desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción como parte de su Objetivo 1, dirigido a «lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, en especial por las pequeñas y medianas empresas».

Son cuatro los aspectos en los que la Ley 32/2006, de 18 de octubre, establece la necesidad de reglamentar: el Registro de Empresas Acreditadas, el Libro de Subcontratación, las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos marcados en la Ley y la simplificación documental de las obligaciones establecidas para las obras de construcción en el Ordenamiento jurídico.

En correspondencia con las necesidades de desarrollo reglamentario mencionadas, el Real Decreto se estructura en cuatro capítulos. El primero de ellos recoge las disposiciones generales relativas al objeto y al ámbito de aplicación de la norma reglamentaria. El segundo capítulo regula el régimen de funcionamiento de los Registros de Empresas Acreditadas dependientes de las autoridades laborales autonómicas. Los Registros tienen como fin permitir el acceso público a los datos identificativos de las empresas inscritas, esencialmente a través del acceso público a sus datos y de la emisión de certificaciones relativas a las inscripciones practicadas. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán inscribirse en el

Registro, renovar la inscripción cada tres años y solicitar la cancelación de la inscripción cuando dejen de cumplir los requisitos previstos para la entrada y permanencia en el Registro, pudiendo la autoridad laboral proceder en otro caso a la cancelación de oficio de esa inscripción. Para llevar a cabo estas obligaciones se configuran unos procedimientos administrativos en los que prima la agilidad y la simplificación de los trámites, con el doble objetivo de favorecer la seguridad jurídica y facilitar el tráfico económico.

Se desarrollan en el capítulo III los aspectos relativos al cómputo de los trabajadores contratados con carácter indefinido por las empresas del sector, junto a unas previsiones mínimas respecto de la formación de los recursos humanos, necesarias para la práctica de las inscripciones en el Registro. En cuanto a las reglas de cómputo de la plantilla, se opta por una regla novedosa en nuestro Ordenamiento, caracterizada por dos aspectos: la flexibilidad en el cómputo, al tomar un período de referencia de doce meses con objeto de evitar exigencias desproporcionadas que resultarían de aplicar las reglas de forma diaria o mensual; y la estricta proporcionalidad que se mantiene en la exigencia del porcentaje, al tomar como base los días trabajados por trabajadores temporales e indefinidos a lo largo de esos doce meses.

El capítulo IV desarrolla reglamentariamente el Libro de Subcontratación. Se determina su formato, su habilitación por la autoridad laboral y su régimen de funcionamiento, precisando aspectos tales como la práctica de las anotaciones, el acceso a la información por otros sujetos intervinientes en las obras de construcción o las autorizaciones excepcionales de la dirección facultativa, en los casos en que están previstas por superarse los niveles de subcontratación previstos en el artículo 5 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

El Real Decreto se completa con seis disposiciones adicionales, tres transitorias, una disposición derogatoria y cuatro finales. En ellas se realiza un ejercicio de simplificación del marco regulador de las obras de construcción, en desarrollo del artículo 8.3 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

Real Decreto 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el documento básico «DB-HR Protección frente al ruido» del Código Técnico de la Edificación y se modifica el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación (CTE).

La contaminación acústica que soportan los ciudadanos en los edificios que utilizan es uno de los principales obstáculos para poder disfrutar tanto de una vivienda digna y adecuada como del derecho a un ambiente adecuado. El ruido es además fuente de molestias y enfermedades de los ciudadanos, por lo que las Administraciones Públicas deben establecer los mecanismos adecuados para facilitar el uso de los edificios y que éste se produzca libre de contaminación acústica. Con los objetivos de mejorar la calidad de la edificación y de promover la innovación y la sostenibilidad, el Gobierno aprobó, mediante el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, el Código Técnico de la Edificación, en adelante CTE. Se trata del instrumento normativo que regula las exigencias básicas de calidad de los edificios y sus instalaciones permitiendo dar satisfacción a los requisitos básicos de la edificación relacionados con la seguridad y el bienestar. Estos requisitos básicos de la edificación fueron establecidos en la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, con el fin de garantizar la seguridad de las personas, el bienestar de la sociedad, y la protección del medio ambiente. En esta Ley 38/1999, en su disposición final segunda, se autoriza al Gobierno para que, mediante Real Decreto, apruebe un CTE en el que se establezcan las exigencias básicas que deben cumplirse en los edificios, en relación con los requisitos básicos relativos a la seguridad y a la habitabilidad, enumerados en los apartados 1b) y 1c) del artículo 3, entre los cuales se incluye el relativo a la protección contra el ruido. En el CTE ya aprobado, en su artículo 14, se detallan las exigencias básicas de protección frente al ruido. No obstante, se indica que hasta que se apruebe el Documento Básico «DB-HR Protección frente al Ruido», en adelante DB-HR, en el que se especificarán parámetros objetivos y sistemas de verificación cuyo cumplimiento asegura la satisfacción de las exigencias básicas y la superación de los niveles mínimos de calidad propios del requisito básico de protección frente al ruido, se aplicará la vigente Norma

Básica de la Edificación «NBE CA-88 Condiciones acústicas en los edificios». Por otra parte, en el artículo 8 de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, mediante la que se realizó la transposición parcial al derecho interno la Directiva 2002/49/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre evaluación y gestión del ruido ambiental, se especificó que el Gobierno, mediante reglamento, debería fijar «objetivos de calidad acústica» aplicables al espacio interior habitable de las edificaciones destinadas a vivienda, usos residenciales, hospitalarios, educativos o culturales, y además en su disposición adicional cuarta, se indicó igualmente que el CTE deberá incluir un sistema de verificación acústica de las edificaciones.

El Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa. BOE nº 16 18/01/2008. Como ya se ha expuesto anteriormente la regla general es la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores, sean civiles o militares, excluyendo únicamente aquellas actividades de las Fuerzas Armadas cuyas peculiaridades lo impidan.

No obstante, de conformidad con la legislación europea, las normas que se dicten para regular la protección y salud de sus miembros en el ejercicio de estas actividades tendrán que estar inspiradas también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Además, por razón del régimen específico de derechos y deberes del personal militar y por la organización de las Fuerzas Armadas, la disposición adicional novena bis añadida por la mencionada Ley 31/2006, de 18 de octubre, determina que lo previsto en los capítulos III, V y VII de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que realizan estas misiones. Más bien ha ocurrido lo contrario, las Fuerzas Armadas se han dotado tradicionalmente de sus normas internas de

seguridad e higiene en el trabajo: en cada una de las misiones que desarrollan está meticulosamente previsto el plan de acción, comprensivo de medidas concretas de obligado cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla.

Por lo que a la salud se refiere, las Fuerzas Armadas cuentan con un mecanismo propio para determinar las facultades psicofísicas de su personal, el Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas, el cual permite, desde el punto de vista de la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas, armonizar las posibles limitaciones psicofísicas del militar con las características del puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio del esfuerzo realizado en aras de una completa integración de la mujer, que se contempla en la vigilancia de la salud, dispensando especial protección a los supuestos de embarazo y lactancia.

Por último, con el presente Real Decreto se trata también de optimizar las estructuras de prevención de riesgos laborales existentes en el ámbito del Ministerio de Defensa con aquellas otras de nueva creación, tratándose esta disciplina como un todo integrado donde el fin último sea la protección de las personas, independientemente de que sean civiles o militares, en sus lugares de trabajo y en la realización de sus actividades, respetando al mismo tiempo las peculiaridades de cada uno de los colectivos.

Durante el año 2008 se aprobaron 30 normas relacionadas en materia de PRL:

La Resolución de 26 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para aquellas empresas y trabajadores encuadrados en el ámbito funcional y personal en los términos definidos en los artículos siguientes.

En su artículo 2 se establece que su ámbito funcional y personal del citado Convenio será de aplicación en las empresas que cumplan los dos

siguientes requisitos, uno, que se encuentren acreditadas como servicios de prevención ajenos en los términos recogidos en el artículo 31 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, y dos, que presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de esta actividad que regula el artículo 20 del Reglamento de servicios de prevención de riesgos laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997.

En las empresas en que se desarrollen otras actividades además de la descrita en el apartado anterior el presente convenio será de aplicación únicamente en relación con los trabajadores que desarrollen de manera preeminente actividades y /o funciones propias del servicio de prevención ajeno.

La Resolución de 25 de noviembre de 2008, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la que se argumenta según el artículo 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y que consagra el impulso hacia una mayor tecnificación y modernización en la actuación administrativa, propugnando a este respecto la utilización de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos por parte de las Administraciones Públicas en el desarrollo y ejercicio de sus actividades y competencias. Asimismo, la Ley 11/2007 de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos establece en su artículo 1.2 que las Administraciones Públicas utilizarán las tecnologías de la información de acuerdo con lo dispuesto en dicha Ley, asegurando la disponibilidad, el acceso, la integridad, la autenticidad, la confidencialidad y la conservación de los datos, informaciones y servicios que gestionen en el ejercicio de sus competencias.

Por su parte el artículo 6.1 de la citada norma reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para,

entre otros fines, obtener informaciones, realizar consultas y formular solicitudes. En línea con lo anterior, en la Resolución de 11 de abril de 2006 de la Dirección General Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pondrá a disposición de los usuarios una aplicación informática que permita sustituir la utilización del Libro de Visitas convencional por un sistema de registro telemático de apuntes, de modo tal que las medidas de advertencia, recomendación o requerimiento efectuados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los requerimientos de los funcionarios técnicos habilitados para el ejercicio de actuaciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales puedan reflejarse en un Libro de Visitas electrónico.

La Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa. El artículo 22 del Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, establece la estructura de los servicios de prevención que será coordinada por una unidad dependiente de la Subsecretaría de Defensa, con las características que recoge el artículo 24 del mismo Real Decreto, y de la cual dependerán funcionalmente los órganos de los servicios de prevención de los ejércitos y de las unidades, centros y organismos ajenas a los mismos.

Dado que el fin de la actividad preventiva es la protección de las personas en el ámbito de su puesto de trabajo, además de crear la estructura Ordenada por el Real Decreto antes citado, se considera oportuno proporcionar también unos criterios generales que faciliten la homogeneidad de la estructura general, traten esta disciplina como un todo integrado y ayuden a un mejor funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales.

Durante el año 2009 se aprobaron 44 normas la mayoría en relación a modificaciones de anteriores reales Decretos y órdenes ministeriales, teniendo especial relevancia las siguientes.

El RD 298/2009 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. La Directiva 92/85/CEE relativa a 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, estableció, en el ámbito comunitario, una serie de disposiciones cuyo objetivo era la protección de este colectivo de trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. En nuestro país, la incorporación de la directiva se efectuó mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 26, modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, recientemente, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla la práctica totalidad de las disposiciones de la directiva.

Sin embargo, un punto de la directiva que no ha tenido una correspondencia exacta en la ley, como es el relativo a los dos anexos de la norma comunitaria: tanto el I, que contiene la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto; como el II, que incluye la lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales ni la trabajadora embarazada ni la trabajadora en período de lactancia podrán verse obligadas, en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud. La razón para que estos anexos no hayan tenido una plasmación literal en las normas españolas es porque ambos

incluyen relaciones no exhaustivas, de tal manera que, en el momento de la transposición, se consideró que incluir esos listados podía inducir a pensar erróneamente que sólo debían evaluarse los riesgos y adoptarse medidas respecto de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo incluidos en esos anexos.

La Ley 25/2009 de 22 diciembre por la que se modifican diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicio y su ejercicio, más conocida como Ley Onnibus, supone la modificación de la LPRL del artículo 5, con la inclusión de un nuevo apartado, artículo 16 con un nuevo apartado 2 bis, modificación apartado 5 e inclusión nueva del apartado 7 del artículo 30, modificación de los artículos 31 y 39, y por último se añade la decimosexta disposición adicional.

En el año 2010 se aprobaron 76 normas que tienen relación con la seguridad y salud laboral.

El RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Es otra de las normas importantes de PRL con el objeto de adaptar los derechos y obligaciones en la Administración Pública.

Como ya se expuso anteriormente en primer lugar, el RD 1488/1998 reguló la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. Durante los 12 años que transcurren desde la promulgación de dicho RD se han producido importantes modificaciones en la normativa general de prevención de riesgos laborales, que han de ser trasladadas al ámbito de la Administración General del Estado. Entre ellas, es necesario citar la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que profundiza en la necesidad de integrar la actividad preventiva en las organizaciones y establece la obligatoriedad de elaborar Planes de Prevención como medio para conseguir dicha integración; la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, por la que se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se añade

una disposición adicional novena-bis relativa al personal militar, con lo que se cierra definitivamente el contencioso con la Comisión Europea respecto al ámbito de aplicación de dicha Ley, ámbito que afecta directamente a la Administración General del Estado; el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales; y el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se desarrollan las previsiones de la Ley 54/2003, antes citada, en cuestiones tales como el Plan de Prevención, la obligatoriedad de la presencia de recursos preventivos en determinados trabajos o las auditorías de prevención. Todas ellas afectan de manera directa a los contenidos del Real Decreto 1488/1998 y requieren, por tanto, una nueva adaptación de esta normativa. En paralelo, durante este periodo se ha desarrollado también determinada normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a colectivos específicos dentro de la Administración General del Estado, tales como el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, aplicable a las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar; y los reales Decretos 179/2005, de 18 de febrero, y 2/2006, de 16 de enero, aplicables respectivamente al Cuerpo de la Guardia Civil y al Cuerpo Nacional de Policía, que han de ser contemplados en un planteamiento general coordinado. Finalmente, es necesario citar el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

En otro ámbito, se han producido igualmente modificaciones en la normativa sobre órganos de representación, recogidas en su conjunto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo marco habrá de desarrollarse el nuevo Real Decreto que nos ocupa, en particular por lo que se refiere a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada por el artículo 36.3 del citado

Estatuto, y que se configura como el órgano específico de participación y negociación en esta materia.

El RD 1488/1988 supuso la primera norma aplicable a la Administración General del Estado, en su conjunto, en materia de PRL, dado que hasta la LPRL esta normativa sólo era aplicable al personal laboral. Ello implica que durante este periodo se tuvo que diseñar y poner en marcha toda la infraestructura y los recursos necesarios, sin una experiencia previa; con la experiencia que se ha acumulado durante los años de vigencia de la norma, y los cambios legislativos se necesitó introducir diversas mejoras a través del RD 67/2010 a fin de conseguir la máxima aplicabilidad y eficacia del mismo.

El RD 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el RD1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

Las modificaciones contenidas en este Real Decreto responden íntegramente a la adaptación del Ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012.

La práctica totalidad del contenido del Real Decreto se dirige a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. No obstante se incluyen modificaciones puntuales en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y se deroga expresamente el artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, por necesidades derivadas de la adaptación de la Directiva sobre servicios de mercado interior.

En cuanto a la modificación del Reglamento de Servicios de Prevención, pueden distinguirse dos áreas temáticas: la dirigida a facilitar el

cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, de un lado y, de otro, la encaminada a mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención.

En cuanto a lo primero, se pretende lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas. Para ello, y sin merma de la calidad, se pretende racionalizar y simplificar su gestión en prevención de riesgos laborales, lo que se consigue, en primer lugar, permitiendo a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que puedan realizar de manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo que contarán con el apoyo de una guía orientativa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; en segundo lugar, que estas mismas empresas que realicen las actividades preventivas mediante recursos propios dispongan de un proceso simplificado de auditoría de sus sistema de gestión de la prevención y, en tercer lugar, ampliando de seis a diez el número de trabajadores de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

En cuanto a lo segundo, el Real Decreto incide en importantes cuestiones que influyen significativamente en la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de las empresas, así como la participación de las entidades especializadas que han de intervenir junto al empresario en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Todas estas cuestiones han sido objeto de debate y discusión, primero globalmente en un grupo de trabajo constituido por la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y seguidamente, de forma Ordenada y sistemática, con las organizaciones sindicales y empresariales.

El Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral

Entre los objetivos operativos y líneas de actuación recogidos en la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012», fruto del Diálogo Social y aprobada por el Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de junio de 2007, y reproduciendo lo señalado en este sentido en la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, figura el estudio por el Gobierno de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales en los supuestos de empresas que acrediten que su índice de siniestralidad es reducido en relación con el que corresponde a su sector de actividad, una vez establecidos los índices de siniestralidad de los diferentes sectores respecto de dicha cotización, tras la aplicación de la nueva tarifa de primas para la cotización por las mencionadas contingencias, aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, y que ha sido objeto de actualización hasta la fecha en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

En la línea indicada, el artículo 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, establece en su apartado 3 la posibilidad de establecimiento de incentivos consistentes en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como de aumento de tales cotizaciones en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Por su parte, el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social dispone que el 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales de la Seguridad Social, una vez cubiertas las reservas reglamentarias, se adscribirá a los fines generales de prevención y rehabilitación, entre los que se encuentra el fomento de las actuaciones extraordinarias de las empresas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Un porcentaje de las dotaciones efectuadas por cada una de las mutuas en el Fondo de Prevención y Rehabilitación, constituido con el referido 80 por ciento del exceso de excedentes, podrá dedicarse, según el mismo precepto, a incentivar la adopción de las medidas y procesos que contribuyan eficazmente y de manera contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, mediante un sistema de incentivos en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

El aspecto penalizador en materia de Seguridad Social por el incumplimiento empresarial de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales se encuentra representado por medidas como las relativas al recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, previsto en el artículo 123 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la pérdida de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y la posible actuación en tales casos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Independientemente de ello, el Ministerio de Trabajo e Inmigración llevará a cabo los estudios pertinentes con objeto de valorar la oportunidad de establecer un sistema de incremento de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas con índices excesivos de siniestralidad e incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Por ello, este Real Decreto viene a desarrollar las previsiones contenidas en los citados artículos 73 y 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, únicamente en lo que a la parte incentivadora se refiere, así como lo previsto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, mediante el establecimiento de las condiciones y requisitos que han de concurrir en las empresas para poder acceder al incentivo que en él se regula, consistente en una reducción de las

cotizaciones por contingencias profesionales a dichas empresas por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, y que han de conjugar necesariamente dicha disminución de siniestralidad con el desarrollo de actuaciones, objetivas y eficaces, en materia de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, en los términos y condiciones que se establecen.

Ley 117/2010 de la Agencia Catalana de Inspección de Trabajo

En el año 1979 la Generalidad de Cataluña asumió la competencia sobre la función pública de inspección en el ámbito laboral, pero los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los funcionarios con que debía actuar –los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social– no fueron traspasados. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los funcionarios que de ella dependen han permanecido, hasta el momento, bajo la dependencia orgánica del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a pesar de actuar funcionalmente bajo la dependencia de la Generalidad en los ámbitos del Orden social de su competencia.

La configuración, en el año 1997, de un sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social único y común para todo el Estado, cuyas funciones se cumplen de acuerdo con la distribución material de competencias y bajo el principio de colaboración interinstitucional, no quedó cerrada a eventuales modificaciones posteriores ni impide que las comunidades autónomas ejerzan las competencias que les son propias, como ya ha establecido el Tribunal Constitucional, que, desde 1988, ha ido afirmando que la competencia inspectora es una competencia ejecutiva y que, por lo tanto, corresponde ejercerla a las comunidades autónomas.

El Estatuto de autonomía de 2006 dio un paso adelante e incorporó un cambio muy significativo en la configuración del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Cataluña al establecer, en su artículo 170.2, que los funcionarios de los cuerpos que cumplen la función pública inspectora en materia de trabajo y relaciones laborales tenían que pasar a depender orgánica y funcionalmente de la Generalidad, sin perjuicio de la articulación de los mecanismos de cooperación necesarios para garantizar

el cumplimiento eficaz de la función inspectora en todas las materias del ámbito social.

El artículo 138.2 del Estatuto de autonomía dispone también la competencia de la Generalidad sobre la aplicación del régimen de inspección y sanciones en materia de trabajo a los extranjeros cuya relación laboral se cumpla en Cataluña.

En este sentido y de acuerdo con dichas disposiciones del Estatuto, se aprobó el Real Decreto 206/2010, de 26 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalidad de Cataluña en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, además, el desarrollo del Estatuto requiere la implementación y Ordenación de los nuevos espacios de competencias de la Generalidad y, consecuentemente, exige la regulación, organización y puesta en funcionamiento de sus instituciones administrativas de conformidad con las previsiones estatutarias y el nuevo marco jurídico derivado de ellas.

El objetivo principal de la presente ley es, por lo tanto, desarrollar el Estatuto de autonomía y dar cumplimiento a los artículos 170.2 y 138.2 con la creación de la Agencia Catalana de Inspección de Trabajo, mediante la cual la Generalidad debe ejercer la función de inspección de trabajo en las materias del Orden social de su competencia, sin que esta realidad afecte a la potestad sancionadora, que han de continuar ejerciendo los órganos del departamento competente en materia de trabajo que la tengan atribuida por ley o reglamento.

El modelo organizativo que esta nueva ley define para la Agencia Catalana de Inspección de Trabajo, pionero en el conjunto del Estado y en las demás comunidades autónomas, es el de un organismo autónomo de carácter administrativo de la Generalidad dependiente del departamento competente en materia de trabajo, con plena capacidad y autonomía para el ejercicio de las competencias y funciones que tiene encomendadas, cuya actuación, organización y funcionamiento se basan en los principios de legalidad, objetividad, eficacia, eficiencia, transparencia y calidad en el servicio a la ciudadanía, con el objetivo de luchar, con agilidad y firmeza,

contra la precariedad y la siniestralidad en el trabajo, la desigualdad, la discriminación y la exclusión laboral de las personas menos favorecidas. La Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, (Reglamento de los Servicios de Prevención), en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

Debido a las modificaciones llevadas a cabo en el Reglamento de los Servicios de Prevención mediante el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, derivadas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012, así como determinados puntos acordados en la misma Estrategia, exigen la derogación de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 27 de junio de 1997 y el desarrollo de una nueva regulación acorde con los cambios citados anteriormente.

Durante el año 2011 el número de normas aprobadas relacionadas con la seguridad y salud laboral fue de 48.

El RD 640/2011, de 9 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Esta normativa tiene como objetivo corregir el defecto señalado por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 13 de julio de 2010 en el que se anula el artículo 2.a) del RD 1755/2007.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales transpuso la mencionada directiva al Ordenamiento jurídico español. La regla general de la citada ley es la aplicación de la normativa sobre

prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores, sean civiles o militares, excluyendo únicamente aquellas actividades de las Fuerzas Armadas cuyas peculiaridades lo impidan. No obstante, de conformidad con la citada directiva, las normas que se dicten para regular la protección y salud de los miembros de las Fuerzas Armadas en el ejercicio de estas actividades, tendrán que estar inspiradas también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Teniendo en cuenta ese marco normativo, el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, tiene como objeto promover la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas en el desempeño de sus funciones, mediante el desarrollo de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y establecer el modelo y las funciones de los servicios de prevención en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Según la citada Sentencia del Tribunal Supremo el precepto aludido prevé que en los centros de trabajo donde convivan personal militar y personal civil existirá un único servicio de prevención, las organizaciones sindicales debían haber sido puntualmente oídas a través del correspondiente trámite de audiencia.

El RD 843/2011 por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dispone que los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario y que deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa las actuaciones sanitarias que se requieran en relación con los riesgos derivados del trabajo; conforme al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, esta actividad sanitaria deberá prestarse a través de la especialidad de medicina del trabajo, de la que deben disponer los servicios de prevención.

La actividad sanitaria de los servicios de prevención incluye, entre otras y como principal actividad, a la vigilancia de la salud, que mediante procedimientos adecuadamente validados tiene como objetivo detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias. La vigilancia de la salud debe estar integrada, por tanto, en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.

De acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, la relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas, la calidad de las actividades preventivas, la formación de profesionales y trabajadores son cuestiones que pueden y deben mejorarse. Debe hacerse realidad el principio de interdisciplinariedad que la Ley establece para los servicios de prevención y debe prestarse mayor atención a la vigilancia de la salud colectiva, sin perjuicio de la vigilancia individual.

Las competencias de las administraciones sanitarias en Salud Laboral están establecidas en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en el capítulo IV del título I, y en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, destacando entre sus funciones el establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, y la implantación de sistemas de información adecuados, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las enfermedades que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, en su artículo 27.3, establece que, mediante Real Decreto, se determinarán con carácter básico las garantías mínimas de seguridad y calidad que, acordadas en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, deberán ser exigidas para la regulación y autorización por las Comunidades Autónomas en la apertura y en el

funcionamiento en sus respectivos ámbitos territoriales, de los centros, servicios y establecimientos sanitarios.

Una norma que también afecta a la PRL es la Ley 33/2011 de General de Salud Pública. El derecho a la protección de la salud reconocido en la Constitución se interpretó usualmente como derecho a recibir cuidados sanitarios frente a la enfermedad. Por ello, la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, uno de los hitos fundamentales en nuestro esfuerzo organizado por hacer efectivo el derecho a la protección de la salud, estableció como uno de los principios generales en su artículo 3 que el sistema sanitario se orientase prioritariamente hacia la prevención y la promoción de la salud.

El objeto de esta ley es dar una respuesta completa y actual al requerimiento contenido en el artículo 43 de la Constitución Española y, en consecuencia, tratar de alcanzar y mantener el máximo nivel de salud posible de la población

Los dispositivos de salud pública, especializados en la salud de la colectividad, vigilan el estado de salud de la población y sus determinantes, advirtiendo de las potenciales ganancias en salud de diferentes políticas o intervenciones; responden a las amenazas sobre la salud de la población y a las crisis sanitarias; implantan acciones en las áreas de protección de la salud, mediante la prevención de los efectos negativos de diversos elementos del entorno tal como consideran la sanidad ambiental, la salud laboral, la seguridad alimentaria o la sanidad exterior; en el área de promoción de la salud, contribuyen a capacitar a la ciudadanía para adoptar de forma informada y libre aquellas decisiones que mejor sirvan a su salud y bienestar; y en el área de la prevención de la enfermedad y de las lesiones, mediante vacunaciones y otras intervenciones poblacionales. Estas actuaciones requieren unas bases comunes de implantación en España que incluya garantías de máxima calidad, una cohesión humana que permita disponer de la mejor inteligencia de salud pública de nuestra sociedad allí donde sea necesaria y una organización que responda a los retos de la salud pública actual.

se desarrollan los derechos de los ciudadanos en materia de salud pública, dando importancia a valores tales como la información, la participación, la igualdad, la confidencialidad, intimidad y dignidad. En el capítulo II se establecen los deberes de los ciudadanos. En el capítulo III se abordan las obligaciones de las Administraciones públicas, estableciendo los mecanismos para lograr que las actividades de tipo científico y de asesoramiento en materia de salud pública no estén sesgadas por intereses ajenos a la salud de la población y el bien público y sean independientes.

En el año 2012 se aprobaron un total de 51 normas con algún tipo de relación con la seguridad y salud laboral. Como ejemplo constan las normas de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral o diferentes convenios colectivos como son los del sector de la construcción, del sector de la madera, del corcho, ... cuya característica principal es la crisis económica existente.

En el año 2013 fueron aprobadas 33 disposiciones legales y reglamentarias dictadas con la exclusiva o preponderante finalidad de regular la prevención de los riesgos laborales o que incluyen alguna relación con la PRL, entre las que destacan el plan general de actividades preventivas anual de la Seguridad Social para las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, diversas Instrucciones Técnicas Complementarias, requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares. Es reseñable de forma específica hacer referencia a algunas como es el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siendo un campo que debe abordar un amplio abanico de potenciales riesgos laborales relacionados con el citado envejecimiento.

La Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.

El Real Decreto 475/2013, de 21 de junio, por el que se modifica el Reglamento General de Conductores, aprobado por el Real Decreto

818/2009, de 8 de mayo, en materia de transporte de mercancías peligrosas.

La ordenación del tiempo de trabajo para trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera por el Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero.

La Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario. Esta orden ha sido considerada instrumento idóneo para transponer la Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario.

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Debe destacarse que el artículo 39 de esta ley, referido a aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, amplía los supuestos en que las pequeñas y medianas empresas pueden asumir directamente la prevención de riesgos laborales (empresarios que habitualmente realicen su actividad en el centro de trabajo), de acuerdo con la nueva redacción que da al artículo 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que prevé: *“La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo»*. Como complemento de esta modificación, la ley añade una disposición adicional decimoséptima a la Ley 31/1995, sobre el asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores, con la siguiente redacción: *“En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de*

sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada”.

La Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado en su artículo 209 establece que *“Los reconocimientos o acreditaciones, calificaciones o certificaciones de una autoridad competente o de un organismo dependiente, reconocido o habilitado por ella, serán plenamente válidos a todos los efectos en todo el territorio nacional, sin que pueda exigirse la realización de ningún trámite adicional o el cumplimiento de nuevos requisitos”.*

La Resolución del 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado. La necesidad que establece la PRL de abordar la actividad preventiva de una forma planificada, integral e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la AGE obligan a ir adaptando progresivamente desde la entrada en vigor del RD 1488/1998, la Administración General del Estado realizó un importante esfuerzo para la aplicación de dicha normativa, en especial, para la constitución y puesta en marcha de los Servicios de Prevención, la constitución de los Comités de Seguridad y Salud y la formación de los empleados públicos en esta materia.

Fruto de dicho esfuerzo y apoyado en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de noviembre de 2002, fue la aprobación del «Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado», por Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaria de Estado para la Administración Pública. Dicho Sistema se aprobó como «modelo» a seguir en la Administración General del Estado, de forma homogénea por sus distintos Departamentos y Organismos, como apuesta por un sistema moderno de gestión, basado en los principios de la calidad, y con la pretensión de incorporarse junto a los demás procedimientos normalizados de gestión de la Administración.

Desde la fecha de aprobación de dicho Sistema de Gestión vienen realizándose nuevos esfuerzos para la implantación efectiva del mismo,

estando pendiente de completarse, en todos sus aspectos, la implantación de dicho sistema.

Ante la necesidad de completar la implantación de este sistema de gestión en la Administración General del Estado y de adaptar su contenido a dichas modificaciones normativas, por un lado y de integrar dicho sistema en el contexto de los actuales esfuerzos por mejorar la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios en la Administración General del Estado, han aconsejado proceder a dictar una nueva Resolución que venga a actualizar dicho sistema y a promover su completa implantación. Todo ello con el objetivo de mejorar de forma continua la actuación a favor de la salud y la seguridad de los empleados públicos y de facilitar el que todos los implicados asuman las responsabilidades que, en esta materia, les corresponden.

En el año 2014 se aprobaron 31 normas en relación a la PRL.

El RD 1084/2014 por el que se modifica el RD 67 /2010 de adaptación de la legislación de PRL en la Administración General del Estado siendo una modificación motivada fundamentalmente por el contenido del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, adoptado el 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, en lo que concierne a la elección y los créditos horarios asignables a los Delegados de Prevención, por un lado, y a la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, por otro, que han de adaptarse, con las excepciones que se indican, a la nueva definición de «centro de trabajo», que se hace coincidente con las nuevas unidades electorales. Dicho Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a su vez, trae causa de las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, de 23 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, cuyo artículo 10 remitió expresamente a las Mesas Generales de Negociación en cuanto a la posibilidad de llegar a acuerdos en esta materia, especialmente por lo que se refiere al ejercicio de las funciones de representación y negociación.

Esta modificación, que afecta básicamente a los artículos 4, 5 y 6, se completa con otras propuestas de modificación cuyo objetivo es introducir mejoras en el texto del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero; en particular, por lo que se refiere al artículo 10, en el que se introducen modificaciones relativas al planteamiento y requisitos de las auditorías de prevención, a fin de mejorar la aplicabilidad y eficacia de este instrumento de control preventivo. A tales efectos, se refuerza la utilización de las auditorías internas, como instrumento imprescindible en el proceso de la gestión preventiva, se promueve la utilización de una metodología común de referencia y se concreta el apoyo y el asesoramiento externo necesario, a cargo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para hacer efectiva la mejora continua que predica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, se introducen también mejoras en una serie de apartados, entre los que cabe citar las medidas que se plantean para optimizar los recursos disponibles en materia de vigilancia de la salud; el fortalecimiento de la coordinación general de la prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado por parte de la Dirección General de la Función Pública; la mejora de la integración de la actividad preventiva, a través de la exigencia de un seguimiento específico del cumplimiento de los Planes de Prevención por parte de la máxima autoridad de los Departamentos y Organismos; el compromiso de poner en marcha un Plan integral de Formación, en materia de prevención, que incluya todos los contenidos de carácter transversal en esta materia, con el objeto de mejorar la calidad y el impacto de la acción formativa; o, finalmente, una mejora en la participación de los trabajadores, a través de una clarificación en los mecanismos de consulta, participación y negociación en esta materia.

La Ley 35/2014 por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de Seguridad social en relación al régimen jurídico de la Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, tiene por finalidad regular en su integridad el régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las funciones que

desarrollan como entidades asociativas privadas colaboradoras en la gestión de la protección pública.

De esta manera, se pretende, por un lado, cubrir las lagunas legales existentes y, por otro, integrar la dispersión de la pluralidad de normas de distinto rango que conforman su régimen jurídico actual.

Esta ley moderniza el régimen jurídico de aplicación, de dos formas: por un lado, se articulan distintos mecanismos para que la gestión se desarrolle con la debida eficacia y eficiencia, en beneficio de los ciudadanos, y, por otro lado, se confiere mayor relevancia y distintas facultades a los destinatarios de la colaboración, los trabajadores por cuenta ajena protegidos, las empresas asociadas y los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Es relevante lo expuesto en su disposición final primera por la que se modifica el artículo 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al objeto de impedir que las Mutuas puedan desarrollar, directa o indirectamente, funciones de los Servicios de Prevención Ajenos. La problemática que se ha suscitado en este ámbito, que afecta al ejercicio de la colaboración y al propio mercado de los servicios de prevención ajenos, aconseja que las Mutuas se desvinculen totalmente de esta actividad y a tal efecto, la disposición transitoria tercera regula el plazo para realizar la desinversión en las mencionadas sociedades, con fecha límite el 31 de marzo de 2015, y la forma de acreditar su cumplimiento. La presente ley da cumplimiento al Programa Nacional de Reformas del Reino de España de 2013, que prevé una nueva regulación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con el objetivo de modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades privadas, reforzando los niveles de transparencia y eficiencia, y contribuyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

El sistema de la Seguridad Social dispensa la protección pública contemplada en el artículo 41 de la Constitución Española a través de entidades con naturaleza de Entidades de Derecho Público dotadas de capacidad jurídica, pero también a través de entidades privadas a las que

el Estado autoriza para colaborar en el ejercicio de determinadas funciones del sector administrativo.

La normativa vigente requiere una adaptación a la realidad actual en aras a la consecución de los principios de seguridad jurídica, coordinación, eficacia, eficiencia, transparencia y competencia. Principios todos ellos que están siendo materializados de manera generalizada en la reforma de las Administraciones Públicas.

La presente ley regula la naturaleza y funcionamiento de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, así como el contenido y forma de ejercicio de las funciones públicas delegadas en las mismas con el objetivo del refuerzo de los citados principios.

Se pretende profundizar en la colaboración en aquellos aspectos relativos a la gestión de la Seguridad Social, dotándolas de instrumentos que permitan mejorar la gestión de las distintas prestaciones de manera que revierta en beneficio de los trabajadores protegidos.

Las entidades privadas autorizadas son las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social y las hasta ahora denominadas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que pasan a denominarse por la presente ley como Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se regulan en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en el Capítulo VII del Título I, titulado «Gestión de la Seguridad Social», y dentro del mismo, en la Sección Cuarta. La figura jurídica a la que responde la participación privada en la gestión de funciones públicas es la denominada colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se definen como asociaciones de empresarios, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo objeto exclusivo es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social y cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional.

La colaboración en la gestión se desarrolla en relación con varias prestaciones. Así se pueden citar en la actualidad las siguientes: gestión de

las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria derivada de las contingencias profesionales; realización de actividades de prevención de riesgos laborales de la Seguridad Social; gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural; gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; y gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Para el desarrollo de la referida colaboración gestionan cuotas del sistema que periódicamente les son transferidas por la Tesorería General de la Seguridad Social. Para el mismo objeto tienen adscritos bienes inmuebles de la Seguridad Social, que están inscritos a nombre de dicho Servicio Común de la Administración de la Seguridad Social, como titular del patrimonio único de la misma.

Igualmente, cuentan con un patrimonio histórico, afecto a dicho objeto, en el que se integran los recursos y bienes obtenidos en su anterior naturaleza de entidad aseguradora, y que tradicionalmente se ha venido utilizando para afrontar los supuestos de responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados.

La repercusión de la gestión en las diferentes prestaciones por parte de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social ha sido positiva para el sistema, incluso en períodos de crisis, donde éstas han sido capaces de generar excedentes y aportar importantes recursos al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Por último, la ley 35/2014 da cumplimiento al mandato establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que dispuso se reformara el marco normativo de las Mutuas.

En el año 2015 hasta la fecha de la finalización de este estudio se han aprobado 19 normas relacionadas con la seguridad y salud laboral.

De las que cabe destacar la Orden HAP/535/2015, de 19 de febrero, por la que se regulan la organización y funcionamiento del Registro de órganos

de representación del personal en la AGE con objeto de que en el mismo se inscriban o anoten los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación y supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral: Juntas de personal, Delegados de personal, Comités de empresa y Comités de seguridad y salud; número e identidad de los miembros de los citados órganos, así como las variaciones que se produzcan respecto de los mismos; creación, modificación o supresión de secciones sindicales, así como número e identidad de los correspondientes delegados; cesiones de créditos horarios legal o convencionalmente establecidos que den lugar a la dispensa total o parcial de asistencia al trabajo; y liberaciones institucionales que deriven, en su caso, de lo dispuesto en normas, pactos o convenios y cualquier modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo que pueda traer causa de lo establecido en disposiciones legales y convencionales que resulten de aplicación.

El Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que tiene como objeto potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales, ajustando la formación a las necesidades reales.

Se trata de una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia, persiguiendo cuatro objetivos estratégicos como son:

- a) la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables;
- b) la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas;
- c) el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.
- d) consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.

El R.D. 598/2015, de 3 de julio, por el que se modifican el RD 39/1997 (Reglamento de los servicios de prevención, el RD 485 sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, el RD 665/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el RD 347/2001 sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Las modificaciones contenidas en este R.D. responden íntegramente a la transposición al Derecho español de la Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, por la que se modifican las Directivas 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de adaptarlas al Reglamento (CE) n.º 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (BOE del 22 de julio) que deroga la anterior Ley 42/1997, de 14 de noviembre.

Había varios factores que exigían una nueva normativa:

- Su adecuación a las reformas legislativas producidas, principalmente el derecho de todo trabajador a recurrir a ella cuando considere que sus derechos han sido conculcados.
- El traspaso de la función pública inspectora a las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Cataluña, que evidenciaba la necesidad de adaptar el modelo organizativo de la Inspección.
- La necesidad de reforzarla institucionalmente a fin de mantener la efectividad derivada de su modernización y tecnificación en los últimos años.

En la Ley 23/2015, que entró en vigor el 23 de julio de 2015, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se concibe como un servicio público encargado de la vigilancia y control de la normativa social, que contribuye a preservar los derechos de los trabajadores y a sostener el sistema de protección social, y que debe potenciar su función mediadora en los

conflictos laborales, y la de información y asistencia técnica a empresas y trabajadores.

Esta Ley incluye varias novedades destacables:

- 1) Crea el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social como organismo autónomo de la Administración General del Estado en cuyo Consejo Rector participarán la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, y las Comisiones Operativas Autonómicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de establecer mecanismos de cooperación más ágiles y ejecutivos entre todas ellas.
- 2) Prevé la regulación de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, como órgano especializado de la Inspección para combatir el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
- 3) Crea dos escalas dentro del Cuerpo de Subinspectores Laborales: la de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (actual Cuerpo de Subinspectores) y una nueva de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral (funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales), de forma que las funciones de comprobación de las condiciones materiales de trabajo o análogas en materia preventiva podrán ser también desempeñadas por los Subinspectores, bajo la coordinación y dirección de un Inspector.
- 4) Extiende la colaboración de las distintas Administraciones Públicas con la Inspección, de forma que el trabajo no declarado y el empleo irregular comunicados a la Inspección por funcionarios agentes de la autoridad pueden ser aducidos como prueba por la Inspección.
- 5) Destaca el uso de medios tecnológicos y de comunicaciones de los que ha de dotarse la Inspección.

La norma se inserta en el conjunto de medidas adoptadas por el Gobierno para la racionalización, simplificación y modernización de las Administraciones Públicas y viene justificada por la necesidad de adecuarla a reformas legislativas producidas, el traspaso de la función pública inspectora a las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Cataluña que requería adaptar el modelo organizativo, y la necesidad de reforzarla institucionalmente a fin de mantener su efectividad

La nueva Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, regula las lesiones, patologías y daños materiales en acto de servicio, la evaluación y control de las condiciones psicofísicas y recoge también la futura creación de un servicio sanitario en la que se recogen las *“Lesiones, patologías y daños materiales en acto de servicio”* (art. 79), definidos como los que *“los que así sean reconocidos a través de expediente de averiguación de causas, por haber sido contraídos por el funcionario con ocasión o como consecuencia del servicio prestado, siempre y cuando no hubiese mediado por su parte dolo, o negligencia o impericia graves”*.

Asimismo, el artículo 80 recoge la “evaluación y control de las condiciones psicofísicas”, lo que se traduce en que el Cuerpo Nacional de Policía velará por que sus miembros mantengan las condiciones psicofísicas necesarias para el desempeño de sus funciones. Para ello, se creará un servicio sanitario cuyas competencias y organización se determinarán reglamentariamente.

A mayor abundamiento, los funcionarios serán sometidos a una vigilancia de la salud en la forma que se determine en el plan de prevención de riesgos laborales y dentro del marco de actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo que respecta a los órganos colegiados de participación con representación paritaria de la Administración y de los representantes de los Policías Nacionales, en materia de prevención de riesgos laborales, se recogen los siguientes: la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial, a nivel nacional, y los Comités de Seguridad y Salud, a nivel de Jefatura Superior de Policía y del conjunto de los servicios centrales.

Por último, destacar que la representación y participación de los funcionarios se canalizará a través de los delegados de prevención, designados por las organizaciones sindicales con arreglo a la representatividad obtenida en las elecciones al Consejo de Policía.

El RD 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el RD 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención) está motivado fundamentalmente debido a la problemática existente en la interpretación y

aplicación de esta norma en diferentes comunidades autónomas en las que se está exigiendo a los servicios de prevención requisitos adicionales que, en la práctica, implican nuevas autorizaciones incompatibles tanto con la Ley de prevención de Riesgos Laborales como con la Ley de garantía de la unidad de mercado. Esta norma realiza unas modificaciones puntuales en el real decreto anteriormente mencionado, con objeto de clarificar los requisitos y las exigencias para la actividad de los servicios de prevención, así como la validez de las autorizaciones en todo el territorio nacional, de manera que se cumplan los principios establecidos en las mencionadas leyes y no se generen dudas que sigan llevando a diferentes autoridades a solicitar nuevas exigencias no compatibles con dichas leyes. Así, se procede únicamente a la modificación de aquellos aspectos que, en el proceso de revisión de la normativa estatal, se habían detectado por los operadores jurídicos como contrarios a la Ley de garantía de la unidad de mercado.

El RD 899/2015 clarifica la existencia de una única acreditación en las cuatro disciplinas. La acreditación se otorga una sola vez y todos los servicios de prevención ajenos deben contar con las cuatro especialidades, sin que pueda otorgarse una acreditación parcial o por especialidades. De manera que cuando un servicio de prevención ajeno sea acreditado por parte de cualquier autoridad laboral de las comunidades autónomas, teniendo en cuenta que actualmente debe obtener de manera simultánea las cuatro especialidades, no tendrá que volver a pasar un proceso de acreditación en ningún otro lugar del territorio nacional, sin perjuicio de obtener las autorizaciones sanitarias pertinentes cuando se trate de la apertura de centros sanitarios. Se precisa que los recursos con los que debe contar el servicio de prevención ajeno van ligados a su actividad concertada y considerada esta de manera global en todo el territorio nacional. Por otra parte simplifica los requisitos para poder acreditarse como servicio de prevención ajeno y el propio procedimiento de acreditación. Garantiza que todas las autoridades laborales conocerán los cambios producidos en los datos de los servicios de prevención ajenos y no solo la autoridad que acreditó. También fomenta la agilización del proceso

de intercambio de datos entre administraciones públicas a través de la aplicación informática (denominada SERPA), de manera que su utilización y asunción como registro determine el cumplimiento de las obligaciones de comunicación establecidas en la normativa, sin perjuicio de las actuaciones que puedan realizar las autoridades laborales para comprobar la veracidad de los datos comunicados. Se suprime el procedimiento administrativo de revocación parcial, en base al principio de unidad de mercado que determina que la cuantificación de los trabajadores y recursos debe contemplarse de forma global, sin que el ámbito territorial –en el sentido de división geográfica administrativa- pueda ser el criterio decisivo en la materia. De manera que la revocación de la acreditación deberá producirse siempre que, efectivamente, la insuficiencia de recursos se determine de manera global tomando España como unidad de cómputo, sin consideración de comunidades autónomas o provincias.

Por último cabe que reseñemos el RD 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el RD 483/2011 (criterios básicos sobre la organización de recursos para organizar la actividad sanitaria de los servicios de prevención) con el objeto de clarificar la cuantificación de los trabajadores debe contemplarse de forma global, sin que el ámbito territorial, entendido en el sentido de división geográfica administrativa, pueda ser el criterio decisivo en la materia y que hasta dos mil trabajadores será necesaria una Unidad Básica Sanitaria (UBS) para el servicio de prevención, con independencia de cómo organice y ejecute su actividad, sin que resulte exigible una UBS en cada demarcación geográfica, ya sea comunidad autónoma o provincias, en las que el servicio de prevención desarrolle la actividad sanitaria, ni pueda exigirse por parte de las autoridades competentes más de una UBS para atender a dos mil trabajadores. Teniendo, además, en cuenta que estando ya acreditados para todo el territorio tras la acreditación inicial, si una entidad especializada no va a disponer de instalaciones sanitarias en el ámbito de una determinada comunidad autónoma, no procede solicitar autorización a la autoridad sanitaria de la misma. La normativa permite a las autoridades sanitarias autorizar condiciones de instalación y comprobar si cumplen los requisitos

establecidos para la adecuada realización de sus funciones, pero no decidir si una entidad especializada tiene que disponer de instalaciones sanitarias en un determinado ámbito territorial. Además se simplifican los supuestos en que se puedan celebrar los acuerdos de colaboración, en aras de una mayor seguridad jurídica tanto para los servicios de prevención ajenos como para las autoridades competentes a la hora de comprobar la legalidad de los mismos, por último se mantiene la posibilidad a la autoridad sanitaria de verificar la calidad, suficiencia y adecuación de la actividad sanitaria llevada a cabo por los servicios de prevención ajenos.

Para finalizar este apartado es preciso tener en cuenta en relación a la legislación PRL y las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, lo primero a tener en cuenta es que éstas deben desarrollar funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionar las infracciones a dicha normativa.

En la LPRL se concretan en los siguientes términos:

En primer lugar promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la LPRL.

También velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control, así como prestando el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

Por último sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la LPRL, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que señaladas anteriormente continuarán siendo desarrolladas, en

lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, a las Administraciones públicas le corresponden en el ámbito sanitario las siguientes funciones:

El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

La función de vigilancia y control de normativa sobre PRL la realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo cual se realiza de la forma siguiente:

- Vigilando el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas

que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

- Asesorando e informando a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Elaborando los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informando a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales
- Comprobando y favoreciendo el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente ley.
- Ordenando la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Las Administraciones General del Estado y de las Comunidades Autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones Públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente en las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera. A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la

disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En España, según la LPRL el INSHT es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Las funciones básicas del INSHT son:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la LPRL, en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de la LPRL, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

El INSHT, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas

Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas. Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias. Las Administraciones General del Estado y de las Comunidades Autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente en las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica. En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.3 La normativa autonómica en materia de seguridad y salud laboral

El estudio y valoración de la normativa autonómica sobre la seguridad y salud laboral desarrollada en España requiere un análisis de la organización propia de cada Comunidad Autónoma, conocer cuáles son las entidades públicas que asumen las competencias y cómo se gestiona la PRL en cada una de las administraciones públicas del ámbito autonómico. Sin perjuicio de que la competencia en materia de legislación laboral sea exclusiva del Estado, la Constitución española permite su ejecución y desarrollo reglamentario por parte de los órganos de las Comunidades Autónomas que hayan asumido en sus Estatutos de Autonomía competencias en esta materia. En la fecha de este estudio todas las Comunidades Autónomas españolas han asumido estas competencias y organizado su propia Administración Laboral, habiendo finalizado los procesos de transferencia competencial a excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que mantienen los Gabinetes Técnicos que anteriormente constituían la base de organización territorial del INSHT en España⁵⁰.

En el ámbito de la LPRL las Administraciones Públicas determinan las políticas aplicables en este ámbito, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, controlar las medidas adoptadas por los organismos que tienen competencias en temas de prevención y fomentar la participación de

⁵⁰ http://www.lexnova.es/Pub_In/Documentos/documento_1359.htm#3.8

empresas y trabajadores a través de sus órganos representativos. Como ya se ha expuesto anteriormente esta Ley está basada en el artículo 40.2 de la Constitución española de 1978, donde la responsabilidad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es competencia de la Administración General del Estado y su ejecución corresponde a la Autoridad Laboral de las Comunidades Autónomas.

Las Administraciones públicas con competencias en materia laboral llevan a cabo las siguientes funciones: medidas de prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la legislación en materia de prevención de riesgos y régimen sancionador en caso de infracciones.

Como ya se ha expuesto anteriormente las competencias de las administraciones sanitarias en salud laboral, están establecidas en la Ley General de Sanidad, en el capítulo IV del Título I; en la LPRL, que remite a este capítulo en su artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención, y la normativa sanitaria vigente.

Por otro lado, las competencias de Salud Pública, Planificación Sanitaria y Autorización de Centros o Establecimientos Sanitarios, están transferidas a las Comunidades Autónomas, y son estas competencias las necesarias para aplicar y hacer cumplir las normas anteriormente descritas.

Dependen de ellas las Áreas de Salud que son las estructuras fundamentales del sistema sanitario, responsabilizadas de la gestión unitaria de los centros y establecimientos del Servicio de Salud y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

Sus principales funciones en salud laboral son:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los Servicios de Prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

- La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los Servicios de Prevención autorizados.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.
- Promover la salud integral del trabajador.
- Vigilar los riesgos laborales en relación al embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- Determinar y prevenir los riesgos del microclima laboral.
- Vigilar la salud de los trabajadores, para detectar precozmente el deterioro de la misma.
- Elaborar con las autoridades laborales competentes mapas de riesgos laborales.
- Promover la información, formación y participación de trabajadores/as y empresarios.

Es fundamental conseguir, además, la colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud, tanto para el adecuado seguimiento individual de la salud de los trabajadores, como para la correcta vigilancia epidemiológica de los mismos como colectivo.

Para conseguir esto, tenemos que continuar promoviendo la formación continuada en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el trabajo de los profesionales sanitarios de atención primaria y especializada, junto con contenidos de salud laboral en los proyectos curriculares de pregrado de las titulaciones sanitarias, y nuevos contenidos en los programas formativos de los médicos y enfermeros del trabajo más acordes con las nuevas funciones: gestión de programas, organización de empresa, sistemas de información, negociación, etc.

En el Estado de las Autonomías, las Administraciones Sanitarias han tenido un desigual desarrollo en la definición de políticas de salud laboral.

Por todas estas razones se observa que el desarrollo de la normativa ha tenido un desigual desarrollo tanto a nivel geográfico como cronológicamente, siendo necesario realizar un análisis individualizado de cada Comunidad Autónoma describiendo cómo y qué organismo institucional es el competente de la PRL a nivel autonómico así como estudiar la organización de la prevención a nivel de la propia Administración Pública autonómica, para posteriormente poder valorar el desarrollo y analizar su estado actual en ese ámbito.

A continuación se expondrá la relación de entidades autonómicas con competencias en materia de PRL, la Autoridad Laboral y el organismo técnico autonómico con las funciones encomendadas, se expone también la normativa PRL autonómica más significativa en cada una de ellas.

Comunidad autónoma de Andalucía

La autoridad laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía corresponde a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral dependiente de la Secretaría General de Empleo de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. La entidad pública encargada de gestionar la PRL en el ámbito autonómico es el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). El IAPRL funciona como una agencia administrativa de la Junta de Andalucía, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El IAPRL, para el cumplimiento de sus fines, queda adscrito a la Consejería competente en materia de seguridad y salud laborales, y bajo la autoridad superior del titular de aquella, dependerá de la dirección general competente en esta materia, que ejercerá sobre él las facultades de dirección, control y tutela que le atribuyen la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el resto del Ordenamiento jurídico.

Como Administración Pública deberá contribuir a garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, para lo cual diseñará instrumentos

precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-14 aprobada por Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, define nueve objetivos específicos y noventa y una líneas de actuación que dan respuesta a los principales retos que se plantean en la actualidad en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral. La alta sensibilidad del Gobierno Andaluz en este ámbito, unida al firme y eficaz compromiso de los Agentes Económicos y Sociales en torno a la consecución de los mejores niveles de seguridad y salud en el trabajo, hacen posible que la prevención de riesgos laborales se haya contemplado sucesivamente como uno de los puntos estratégicos objeto de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía. Con la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo se pretende dar respuesta de una forma planificada, Ordenada y consensuada a la nueva situación preventiva que se producirá en los próximos años en la Unión Europea, en España y en Andalucía.

En este epígrafe se contemplan las líneas de actuación y los programas en que éstas se concretan, en las cuales el IAPRL participa de manera activa.

Las funciones encomendadas al IAPRL son las siguientes:

- El fomento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, así como la difusión y enriquecimiento de la misma.
- El análisis y el estudio de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laborales en Andalucía, sin perjuicio de las atribuidas a la Administración competente en materia de prevención de riesgos laborales.
- El análisis y el estudio de la siniestralidad laboral, con referencia a la accidentalidad y a las enfermedades profesionales.
- La realización de actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales, así como la implantación de programas de formación en sectores productivos, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y los colectivos en situación de mayor riesgo, así como a los trabajadores autónomos.

- La organización de campañas de difusión de la cultura de la prevención en el ámbito laboral entre empresas y personas trabajadoras.
- La creación de foros de encuentro de los agentes implicados en seguridad y salud laborales, para debates, propuestas y consultas.
- La realización de acciones de información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales en sectores productivos, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y los colectivos en situación de mayor riesgo, así como a los trabajadores autónomos.
- El establecimiento de canales de estudio e investigación que sirvan de soporte a la política pública andaluza de seguridad y salud laborales.
- El apoyo de iniciativas y programas de interés social en materia de seguridad y salud laborales.
- El seguimiento de la incidencia de las enfermedades profesionales en Andalucía.
- La divulgación de recomendaciones de carácter técnico.
- La formación de nuevos empresarios.
- Cualquiera otra que, por su naturaleza o finalidad, pudiera o debiera ser asumida por el mismo.
- Las restantes que puedan serle atribuidas por la normativa aplicable.

Los objetivos básicos del IAPRL son fomentar la cultura preventiva en Andalucía, el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laborales, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores autónomos y a los sectores de mayor riesgo.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se estructura en los siguientes órganos:

1. Órganos de Gobierno.

- La Presidencia.
- El Consejo General.
- La Dirección-Gerencia.

2. Órgano de Asesoramiento y Formación: la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

En la Comunidad autónoma de Andalucía la normativa sobre PRL desarrollada a nivel autonómico más significativa se expone a continuación:

- Orden de 25 de septiembre de 2014, por la que se establecen disposiciones relativas al cumplimiento de la obligación de puesta a disposición de la autoridad laboral de las memorias anuales de los servicios de prevención ajenos y de los servicios de prevención mancomunados y se procede a la derogación de la Orden de la Consejería de Empleo, de 7 de julio de 2008, por la que se establecen los contenidos y datos mínimos a consignar en las memorias anuales de los servicios de prevención ajenos.
- Acuerdo de 8 de abril de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía
- Orden de 15 de septiembre de 2011, por la que se determinan los órganos instructores de los procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el Orden social
- Orden de 14 de septiembre de 2011, por la que se modifica la de 12 de noviembre de 2007, de aplicación en Andalucía del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto
- Orden de 16 de mayo de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y su convocatoria a PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de los riesgos laborales

- Orden de 25 de octubre de 2010, por la que se determina el sistema de comunicación de sospecha de enfermedad profesional por las personas facultativas médicas de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales y se crea el fichero de carácter personal "Comunicación sospecha de enfermedad profesional".
- Orden de 13 de septiembre de 2010, por la que se modifica la Orden de 23 de mayo de 2008, por la que se crea el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas o Subcontratistas del Sector de la Construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía y se aprueban nuevos modelos de solicitudes de inscripción y de renovación, de comunicación de variación de datos, de cancelación de la inscripción y de certificados de inscripción en este Registro.
- Decreto 307/2010, de 15 de junio, por el que se determinan los órganos competentes para la imposición de sanciones por infracciones en el Orden social.
- Decreto 26/2010, de 9 de febrero, por el que se regulan medidas para el fomento de los órganos de representación y de participación de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en Andalucía.
- Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.
- Decreto 48/2009, de 3 de marzo, por el que se crea la Comisión Consultiva Tripartita en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía.
- Orden de 23 de mayo de 2008, por la que se crea el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas o Subcontratistas del Sector de la Construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Decreto 34/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

- Orden de 7 de febrero de 2008, sobre publicación de las Sanciones por Infracciones muy graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- Orden de 22 de noviembre de 2007, por la que se desarrolla el procedimiento de habilitación del Libro de Subcontratación, regulado en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género
- Orden de 12 de noviembre de 2007, de aplicación en Andalucía del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto
- Decreto 161/2007, de 5 de junio, por el que se establece la regulación de la expedición del carné para las actividades relacionadas con la utilización de productos fitosanitarios y biocidas
- Orden de 28 de mayo de 2007, de la Consejería de Empleo, por la que se aprueba el modelo de documento oficial que acredita la habilitación para el desempeño de las funciones comprobatorias en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Resolución de 15 de febrero de 2007, de la Consejería de Empleo, por la que se establece el complemento de productividad mediante el método directo en los Centros de Prevención de Riesgos Laborales para las funciones comprobatorias en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, del Estatuto de Autonomía para Andalucía

- Ley 10/2006, de 26 diciembre, del Parlamento de Andalucía, por la que se crea el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Decreto 189/2006, de 31 octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el procedimiento para la habilitación del personal funcionario que ejerce en la Consejería de Empleo labores técnicas de prevención de riesgos laborales para el desempeño de funciones comprobatorias en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Acuerdo de 19 septiembre 2006, de la Consejería de Educación, por el que se Aprueba el I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos dependientes de la Consejería de Educación (2006-2010).
- Orden de 9 de agosto de 2005, de la Consejería de Empleo, por la que se crea el fichero automatizado de datos de carácter personal denominado Registro de coordinadores y coordinadoras en materia de seguridad y salud, con formación preventiva especializada en las obras de construcción, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Decreto 166/2005, de 12 de julio, por el que se crea el Registro de Coordinadores y Coordinadoras en materia de seguridad y salud, con formación preventiva especializada en las obras de construcción, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Orden de 11 de marzo de 2004, conjunta de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud, por la que se crean las Unidades de Prevención en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud.
- Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía.
- Orden de 30 de junio de 2003, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

- Resolución de 16 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se determina publicar el Acuerdo de creación de la Comisión Regional para la Prevención de Riesgos en el Sector de la Construcción de Andalucía
- Orden de 18 de octubre de 2000, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se publica el texto del Acuerdo Bilateral suscrito entre la Administración Andaluza y la Administración General del Estado, regulador de la Comisión Territorial en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Andalucía.
- Decreto 46/2000, de 7 de febrero, por el que se determinan las competencias y funciones que corresponden a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con las medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Orden de 8 de marzo de 1999, de la Consejería de Trabajo e Industria, por la que se crea el Registro Andaluz de Servicios de Prevención y Personas o Entidades autorizadas para efectuar auditorias o evaluaciones de los sistemas de prevención.
- Resolución de 16 de noviembre de 1998, por la que se establece el modelo de solicitud y de informe para el reconocimiento de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Resolución de 2 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación de los acuerdos de la Comisión del V convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, relativos la categoría de Operador de Protección Civil y Comunicaciones, y criterios y procedimiento para el reconocimiento o revisión de los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Decreto 12/1998, de 27 de enero, de la Consejería de la Presidencia, por el que se crea la Comisión para el Desarrollo y

Aplicación de la Normativa sobre fabricación, comercialización y utilización de plaguicidas.

- Decreto 277/1997, de 9 de diciembre, por el que se crea el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Comunidad autónoma de Aragón

En la Comunidad Autónoma de Aragón la autoridad laboral corresponde a la Dirección General de Trabajo.

La institución pública de carácter técnico encargada de gestionar la PRL es el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), dependiente de la Dirección General de Trabajo, forma parte del Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón- El ISSLA fue creado por Decreto 336/2001 de 18 de Diciembre del Gobierno de Aragón como órgano competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración Laboral.

Se estructura en los siguientes órganos:

- Dirección del ISSLA
- Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Como órgano colegiado asesor de participación institucional en la planificación, programación, organización y control de la gestión del Instituto se configura el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Presidido por el Consejero que ostente las competencias en materia de Trabajo y actuando como Secretario el Director del Instituto, tiene representantes de la propia Comunidad Autónoma, así como de las organizaciones empresariales y sindicales de mayor representación.

El ISSLA tiene encomendadas las siguientes funciones:

- a) Recibir, tramitar y registrar los partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales facilitando copia de estas últimas a la Administración Sanitaria.
- b) Elaboración y difusión de estadísticas y análisis de las mismas en el ámbito de la Comunidad Autónoma que deriven, en su caso, en programas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales. Esta evaluación y análisis se realizarán con carácter sectorial y territorial.

- c) Programar y desarrollar controles generales y sectoriales, en base a los estudios estadísticos, que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios.
- d) Efectuar estudios concretos y/o específicos y asesoramiento sobre puestos, centros de trabajo, materias primas y productos intermedios y finales en la medida que puedan conllevar riesgos para la salud.
- e) Proponer actuaciones dirigidas a empresarios y trabajadores, de forma especial a aquéllos que se encuentran en situación de mayor riesgo.
- f) Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajadores en situación de mayor riesgo.
- g) Actuar con especial dedicación a las Pequeñas y Medianas Empresas en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- j) Informar, a requerimiento de la Inspección de Trabajo, de los expedientes de apertura de centros de trabajo de actividades de especial riesgo.
- k) Emitir los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- l) Informar, en los términos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, sobre los expedientes de acreditación, como servicios de prevención de las entidades especializadas y sobre la autorización de las entidades formativas y auditoras, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, estableciendo un sistema de control y seguimiento de sus actuaciones y comunicando a la autoridad laboral las desviaciones observadas en relación con las condiciones de acreditación o autorización.

- m) Estudiar, informar y proponer la regulación normativa o su reforma que tenga relación con la prevención de riesgos laborales dentro del ámbito autonómico y competencial de la Administración Laboral.
- n) Participar, como órgano científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma en materia de prevención de riesgos laborales, en la coordinación técnica y desarrollo normativo o reglamentario, en el ámbito nacional e internacional.
- o) Específicamente colaborar con los planes que se establezcan en las Administraciones Públicas, respecto de las materias contempladas en la legislación de prevención de riesgos laborales.
- p) Elaborar programas de divulgación sobre riesgos laborales y su prevención, estadísticas de siniestralidad laboral, resultados de estudios técnicos y edición de monografías técnicas o legislativas.
- q) Programar, organizar y desarrollar planes de formación, perfeccionamiento y actualización para los técnicos de prevención en colaboración con la Administración Sanitaria en el caso de la formación dirigida a los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención.
- r) Recepción, registro y custodia de la documentación remitida a la autoridad laboral por las empresas que cesen en su actividad, en aplicación del art. 23.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; documentación que quedará asimismo a disposición de la Autoridad Sanitaria.
- s) Colaboración con las autoridades educativas para el desarrollo de los programas preventivos en los centros de enseñanza.
- t) Impulsar, en colaboración con la Administración Sanitaria, programas de prevención de drogodependencias en el ámbito laboral, directamente o en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales.
- u) Cuantas otras funciones sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

En el artículo 31 de la Ley 6/2002 de la Salud de Aragón, en su artículo 31 se regulan las competencias en salud laboral de la Comunidad Autónoma que básicamente son las siguientes:

- Establecer los criterios y requisitos que deben cumplir los Servicios de Prevención y las unidades sanitarias de las empresas en los aspectos sanitarios.
- Participar en el proceso de acreditación de los Servicios de Prevención Ajenos, mediante la aprobación del proyecto sanitario de los mismos y seguimiento y control del mantenimiento de las condiciones de acreditación.
- Autorizar de instalación y funcionamiento de los servicios y unidades sanitarias que actúen en medicina del trabajo.
- La promoción de una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos específicos a los que estén expuestos, de sus condiciones biológicas y su especial sensibilidad a determinados riesgos, así como evaluación y control de dichas actividades de vigilancia.
- La elaboración e implementación de actividades y programas de promoción de salud en el medio laboral y apoyo a las actividades de ese tipo que desarrollen las empresas.
- El diseño, implementación y gestión del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.
- La supervisión y apoyo a la formación en salud laboral y promoción de la salud en el medio laboral del personal sanitario de los Servicios de Prevención y de los profesionales de Atención Primaria del Servicio Aragonés de Salud
- La coordinación entre los Servicios de Prevención y los diferentes niveles del Servicio Aragonés de Salud en aspectos relacionados con la salud de los trabajadores.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores

La normativa específica de PRL desarrollada por la Comunidad Autónoma de Aragón de mayor relevancia es la siguiente:

- Decreto 336/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno de Aragón, de creación del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

y de regulación del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

- Ley 6/2002 de 15 de abril, de Salud de Aragón (art. 31 Salud laboral)
- Orden de 7 de julio del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 6 de julio de 2004, del Gobierno de Aragón por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo al acuerdo de la mesa de función pública sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales en la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (*Boletín Oficial de Aragón de 26 de julio de 2004*)
- Decreto 136/2005, de 5 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen medidas especiales para la prevención y control de la legionelosis. (*Boletín Oficial de Aragón Número 87 de 20 de julio de 2005*)
- Orden de 25 de enero de 2006, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre la Fiscalía General del Estado y la Comunidad Autónoma de Aragón, para la coordinación en materia de siniestralidad laboral, con fecha 24 de enero de 2006 (*Boletín Oficial de Aragón Número 38 de 31 de marzo de 2006*)
- Decreto 74/2006, de 21 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se atribuyen competencias para la aplicación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón del procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración (*Boletín Oficial de Aragón Número 39 de 3 de abril de 2006*).
- Decreto 93/2008, de 27 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Empresas Acreditadas en el sector de

la construcción en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Decreto 53/2008, de 1 de abril, del Gobierno de Aragón, sobre publicidad de las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención.

Comunidad autónoma del Principado de Asturias

En el Principado de Asturias la autoridad laboral corresponde a la Dirección General de Trabajo adscrita a la Consejería de Empleo, Industria y Turismo según el Decreto 64/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la citada Consejería. Anteriormente correspondía a la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Corresponde a la Dirección General de Trabajo⁵¹ la dirección y coordinación de la política de la Consejería en materia de trabajo, seguridad laboral, empleo y formación profesional para el empleo y, en concreto, el ejercicio de las funciones en materia de legislación laboral así como las necesarias para la mejora de las relaciones laborales, y cuantas otras en calidad de autoridad laboral debe desarrollar la Comunidad Autónoma en virtud de las competencias atribuidas por los artículos 10.1.27 y 12.10 del Estatuto de Autonomía.

Asimismo, a los efectos establecidos en el artículo 3.2 de la Ley del Principado de Asturias 4/2004, de 30 de noviembre, del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, le corresponden las funciones de ejecución de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (I.A.P.R.L.) es el organismo técnico que integra las políticas de seguridad y salud en el trabajo y garantiza la coordinación de las diferentes actuaciones que en materia laboral y sanitaria que pretenden conseguir una más eficaz

⁵¹ Decreto 64/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

protección de los trabajadores, mediante la promoción de la PRL, el asesoramiento especializado en materia preventiva y la tutela y control de las actividades en las empresas y en entidades especializadas para la consecución de los objetivos previstos en la LPRL.

En la carta de servicios se exponen a grandes rasgos que el I.A.P.R.L. se encargará de:

- Velar por la adecuada coordinación de los diferentes órganos con competencia en materia de PRL tanto en el Principado de Asturias como en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Gestionar las políticas de seguridad y salud derivadas de la concertación social.
- Realizar actividades divulgativas e informativas de PRL
- Impulsar la formación de PRL
- Asistir técnicamente a las empresas, trabajadores y agentes sociales.
- Desarrollar la funciones de colaboración pericial y asesoramiento técnico a las autoridades competentes en la materia y al a ITSS
- Investigar la siniestralidad laboral en el ámbito territorial del Principado de Asturias
- Recopilar, estudiar y difundir datos e información contrastada sobre daños y condiciones de trabajo en el Principado de Asturias a través del Observatorio de Condiciones de Trabajo.
- Programar y desarrollar estudios específicos sobre niveles de seguridad y salud en las empresas, prestándoles el asesoramiento pertinente y comunicándoles a las mismas las correcciones necesarias.
- Colaborar con las autoridades sanitarias y laborales en el control y desarrollo de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.

La normativa de PRL desarrollada por la Comunidad autónoma del Principado de Asturias de mayor relevancia es la siguiente:

- Ley del Principado de Asturias 4/2004, de 30 de noviembre, del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (*BOPA de 13 de diciembre de 2004*)

- Decreto 71/2005, de 30 de junio, de Estructura orgánica del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (*Boletín Oficial del Principado de Asturias de 19 de julio de 2005*)
- Decreto 32/2006, de la Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores, de 6 de abril, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y Régimen Interior del Instituto Asturiano de prevención de riesgos laborales (*Boletín Oficial del Principado de Asturias número 101 de 4 de mayo de 2006*)
- Decreto 33/2006, de Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores de 6 de abril, por el que se aprueba el reglamento de composición y funcionamiento del Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Principado de Asturias (*Boletín Oficial del Principado de Asturias número 101 de 4 de mayo de 2006*)
- Decreto 155/2010, de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, de 29 de diciembre, de primera modificación del Decreto 33/1999, de 18 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias. (*Boletín Oficial del Principado de Asturias número 6 de 10 de enero de 2011*).
- Decreto 72/2014, de 23 de julio, por el que se regula la utilización de unidades móviles por los servicios de prevención de riesgos laborales.
- Decreto 64/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

Comunidad autónoma de las Islas Baleares

En la Comunidad autónoma de las Islas Baleares en la nueva estructura organizativa del Gobierno Balear consecuencia de las elecciones autonómicas del mes de mayo de 2015 la Dirección General de Trabajo,

Economía Social y Salud Laboral es la autoridad laboral. Dentro de esta institución, adscrita a la Conselleria de Trabajo, Comercio e Industria del Gobierno de las Islas Baleares, se integran los equipos técnicos competentes en materia de prevención de riesgos laborales estando.

Anteriormente correspondía a la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral adscrita a la Conselleria de Economía y Competitividad.

Las funciones básicas que desarrolla la Dirección General en materia de salud laboral son las siguientes:

- La ejecución de la legislación laboral
- La vigilancia de la salud, seguridad e higiene en el trabajo
- La dirección y organización de los registros relacionados con la seguridad y la salud laboral, control de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- La estadística de seguridad y salud laboral
- La potestad sancionadora en materia de seguridad y salud laboral
- La coordinación inter-orgánica de la intervención administrativa en el ámbito laboral
- La innovación y calidad en el ámbito laboral
- La conciliación, mediación y arbitraje de conflictos laborales
- El fomento de la negociación colectiva y el control de la legalidad de los convenios colectivos

La normativa PRL desarrollada por la Comunidad autónoma de las Islas Baleares es la siguiente:

- Orden de la Conselleria de Sanidad y Consumo de 3 de Diciembre de 1996, por la que se establecen las condiciones y requisitos técnicos de funcionamiento de los centros de salud y de los consultorios de profesionales sanitarios.
- Orden 16 de diciembre 1996 de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regulan las condiciones que deben reunir los laboratorios de análisis clínicos para su funcionamiento.
- Ley 2/1998 de 13 de marzo de Ordenación de Emergencias en las Islas Baleares.

- Decreto 50/1998, de 8 de mayo, por el cual se aprueba el Plan Territorial de las Islas Baleares (PLATERBAL) en materia de Protección Civil.
- Decreto 48/2001, de 30 de marzo, por el que se establece la obligación de registro y depósito de las actas de designación de delegados de prevención y de constitución de los comités de seguridad y salud.
- Ley 5 / 2003 de 4 de abril, de Salud de las Illes Balears.
- Decreto 8/2004, de 23 de enero, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley de Ordenación de Emergencias en las Illes Balears.
- Ley 3/2006 de 30 de marzo, de gestión de emergencias de las Illes Balears.
- Decreto 20/2010, de 8 de febrero, de modificación del Decreto 8/2006, por el que se regula el Consejo de Salud Laboral de las Islas Baleares.
- Decreto 100/2010, de 27 de agosto, por el que se regula el procedimiento de autorización sanitaria de los centros, servicios y establecimientos sanitarios y el funcionamiento del Registro de Centros, Servicios y Establecimientos Sanitarios de las Illes Balears.
- Decreto 107/2010, de 1 de octubre, de creación del Instituto Balear de Salud Laboral.
- Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 25-04-2006, por el que se hace público el Acuerdo Laboral para la realización de aportaciones empresariales a la fundación para la prevención de riesgos laborales del Sector de Hostelería de las Islas Baleares (Boletín Oficial de las Islas Baleares número 67 de 9 de mayo de 2006)
- Decreto 8/2006, de 3 de febrero, por el que se regula el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears. (Boletín Oficial de las Islas Baleares número 21 de 11 de febrero de 2006)

Comunidad autónoma de las Islas Canarias

La autoridad laboral en la Comunidad autónoma de las Islas Canarias es la Dirección General de Trabajo adscrita a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda en la nueva estructura del gobierno canario después de las últimas elecciones autonómicas. En la anterior legislatura estaba adscrita a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio.

El Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL) es la entidad competente en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito autonómico dependiente de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda.

El Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, modificada por Ley Orgánica 4/1996, de 30 de diciembre, dispone, en su artículo 33.2, que la Comunidad Autónoma de Canarias ejercerá las competencias de ejecución de la legislación laboral; competencias que en la prevención de accidentes y de la seguridad e higiene en el trabajo fueron transferidas por el Real Decreto 1.724/1984, de 18 de julio.

Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- La de promoción de la prevención y el asesoramiento técnico que se regula en el artículo 7.1.a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva; así como el seguimiento de las actuaciones que en materia de prevención realicen las empresas.
- Las que como órgano técnico especializado asigna las disposiciones vigentes sobre seguridad y protección contra incendios en los establecimientos turísticos alojativos de la Comunidad Autónoma.
- El Instituto Canario de Seguridad Laboral realiza actuaciones conjuntas con Organizaciones Sindicales, Empresariales, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el resto de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias; ya que su principal prioridad es ofrecer soluciones prácticas y eficaces a los problemas

de seguridad y salud en el trabajo y ponerlas al alcance de toda persona implicada y/o interesada en mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Las considerables tasas de siniestralidad laboral en Canarias, la duración media de las incapacidades consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la creciente complejidad de la normativa de prevención de riesgos laborales manifestada por la aprobación de numerosas normas reglamentarias de desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; movieron al Gobierno de Canarias, conjuntamente con la organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a incluir en el III Acuerdo de Concertación Social de Canarias la creación de un Instituto Canario de Seguridad Laboral, partiendo de la integración en el mismo de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En tal sentido, el Parlamento de Canarias vino a respaldar la creación del referido Instituto Canario de Seguridad Laboral a través de la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 1998, al prever la creación, en la Dirección General de Trabajo, de un órgano con competencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

Por otra parte, el Decreto 305/1996, de 23 de diciembre, modificado por Decreto 39/1997, de 20 de marzo, sobre medidas de seguridad y protección contra incendios en establecimientos turísticos alojativos manifiesta, en su exposición de motivos, que los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales tienen, entre sus funciones específicas, la promoción y el desarrollo de los instrumentos técnicos necesarios para el asesoramiento y mejora de las condiciones de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales; por ello, al tratarse la práctica totalidad de los alojamientos turísticos de centros de trabajo, las prescripciones técnicas tendentes a la protección de la integridad física de las personas alojadas en esos establecimientos, deben actuar preventivamente sobre los trabajadores que en los mismos desempeñan su actividad laboral, por lo que el asesoramiento e intervención de los

Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo son obligados y a cuyos efectos son reconocidos como servicios idóneos para la emisión de informes técnicos sobre el cumplimiento de las prescripciones recogidas en dicho Decreto.

En su virtud, a propuesta conjunta de los Consejeros de Empleo y Asuntos Sociales y de Presidencia y Relaciones Institucionales, oído el Consejo Canario de Relaciones Laborales y previa deliberación del Gobierno, en su reunión del día 20 de noviembre de 1998, se acordó crear mediante el Decreto 215/1998, de 20 de noviembre, y posteriormente modificado por Decreto 54/2002, de 6 de mayo, integrado entonces en la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, el Instituto Canario de Seguridad Laboral, como órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito competencial de la administración laboral. Posteriormente fue modificado por Decreto 54/2002, de 6 de mayo, de modificación del Decreto 215/1998.

La normativa propia PRL desarrollada por la Comunidad Autónoma de Canarias

- DECRETO 305/1996, de 23 de diciembre, sobre medidas de seguridad y protección contra incendios en establecimientos turísticos alojativos (B.O.C. núm. 1, de 1 de enero de 1997), modificado por el DECRETO 39/1997, de 20 de marzo, (B.O.C. núm. 44, de 7 de abril) y por el DECRETO 20/2003, de 10 de febrero (B.O.C. núm. 39, de 26 de febrero), el cual ha sido derogado por disposición derogatoria única, Apdo. 2, de la LEY 14/2009, de 30 de diciembre, (B.O.C. núm. 2, de 5 de enero de 2010) por la que se modifica la LEY 7/1995, de 6 de abril, de Ordenación del turismo de Canarias (B.O.C. núm. 48, de 19 de abril), salvo sus capítulos V: Formación de los trabajadores y capacitación en la lucha contra incendios, y VI: Condiciones a cumplir por las entidades colaboradoras de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- DECRETO 215/1998, de 20 de noviembre, (B.O.C. núm. 152, de 4 de diciembre), por el que se crea el Instituto Canario de Seguridad

Laboral, modificado por el DECRETO 54/2002, de 6 de mayo, (B.O.C. núm. 62, de 5 de mayo)

- DECRETO 84/2001, de 19 de marzo, (B.O.C. núm. 40, de 30 de marzo) por el que se instituyen los Premios y la Distinción Honorífica del Instituto Canario de Seguridad Laboral, modificado por el DECRETO 30/2006, de 27 de marzo (B.O.C. núm. 65, de 3 de abril).
- ORDEN de 8 de mayo de 2003, (B.O.C. núm. 100, de 27 de mayo), de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se establecen los contenidos y datos mínimos a consignar en las memorias anuales de los servicios de prevención (Derogado tácitamente, salvo en lo relativo a las memorias de los servicios de prevención propios, por la ORDEN TIN/2504/2010, de 20 de septiembre (B.O.E. núm. 235, de 28 de septiembre)).
- RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007 de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad a los lugares de recepción de los Libros de Subcontratación en el sector de la construcción, para su habilitación por la autoridad laboral. (B.O.C. núm. 241, de 3 de diciembre), Corrección de errores: B.O.C. núm. 258, de 28 de diciembre de 2007.
- RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2008 de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad a la suscripción del Acuerdo de encomienda de gestión entre la Dirección General de Trabajo y el Servicio Canario de Empleo, para el procedimiento de habilitación de los libros de subcontratación en el sector de la construcción. (B.O.C. núm. 64, de 31 de marzo)
- ORDEN de 23 de julio de 2008 de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, por la que se crea el Registro de Empresas Acreditadas de la Comunidad Autónoma de Canarias. (B.O.C. núm. 157, de 6 de agosto).
- DECRETO 168/2009 la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos. (B.O.C. núm. 25, de 8 de febrero de 2010).

- Decreto 183/2015, de 21 de julio (BOC nº 142. de 23.07.2015), por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias

Comunidad autónoma de Cantabria

En la Comunidad autónoma de Cantabria la autoridad laboral corresponde a la Dirección General de Trabajo dependiente de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo en el nuevo organigrama del Gobierno cántabro después de las últimas elecciones autonómicas. En la anterior legislatura correspondía Dirección General de Trabajo y Empleo.

El Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST) adscrito a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria la entidad encargada de gestionar, desarrollar y fomentar las competencias de PRL como organismo autónomo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines,

El ICASST es el órgano científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma con competencia en materia de prevención de riesgos laborales, al que se atribuyen en dicho ámbito autonómico, las funciones que en el artículo 8 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales confiere al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Este órgano tiene como fin primordial el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Para el cumplimiento de sus fines, el ICASST, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1.a de la Ley de prevención de riesgos laborales, desarrollará funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia, y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, en los siguientes términos:

- Planificar y ejecutar planes y programas específicos diseñados para la ejecución de las políticas preventivas impulsadas por la Consejería.
- Coordinar actuaciones generales y específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar, promocionar, divulgar, formar e investigar en el campo de la prevención de riesgos laborales.
- Promover mecanismos de colaboración y cooperación con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como con otras Consejerías del Gobierno de Cantabria, otras Administraciones públicas, entidades públicas y privadas, corporaciones, universidades, centros de investigación y empresas, que persigan los mismos fines en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Colaborar con las autoridades educativas en el desarrollo de programas que, a través de los diferentes niveles educativos, permitan instaurar en la sociedad una cultura en materia de prevención de riesgos laborales.
- Estudiar, informar y promover de seguridad y salud en el trabajo, o la reforma de las mismas, conforme a las atribuciones del Instituto dentro del ámbito autonómico.
- Analizar e investigar las causas y factores determinantes de los riesgos laborales y de los daños derivados del trabajo, abordando su estudio preventivo y determinando las medidas preventivas procedentes.
- Efectuar el seguimiento y control de la prevención de riesgos laborales que se realiza en los centros de trabajo y lugares de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, conforme a la normativa aplicable.
- Prestar apoyo técnico, asesoramiento y colaboración a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social en los términos requeridos por éstas, así como a las autoridades judiciales, incluyendo las actuaciones de carácter pericial.

- Promover, en su caso, la habilitación de los funcionarios públicos adscritos al Instituto que vayan a desarrollar acciones de control de las condiciones de seguridad y salud de los centros y lugares de trabajo.
- Establecer líneas de fomento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocer, tratar y elaborar las informaciones, registros y datos estadísticos relativos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios.
- Informar sobre los expedientes de acreditación como servicios de prevención de las entidades especializadas y sobre la autorización de las entidades formativas y auditoras en las especialidades o disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, estableciendo un sistema de control y seguimiento de sus actuaciones y comunicando a la autoridad laboral las desviaciones observadas en relación con las condiciones de acreditación o autorización.
- Informar, en el ámbito de sus competencias, sobre los expedientes en materia preventiva tramitados por la autoridad laboral a instancia de los interesados.
- Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, en Orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

- Programar y realizar acciones comprobatorias generales y sectoriales sobre niveles de seguridad, higiene y condiciones de salud en las empresas, para la consecución de los objetivos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestándoles a éstas y a los representantes legales de los trabajadores el asesoramiento pertinente y comunicándoles las medidas correctivas necesarias que se hayan que efectuar.
- Realizar el seguimiento, inspección y control de los proyectos de prevención de riesgos laborales subvencionados por la Comunidad Autónoma para verificar la adecuación de los mismos a los requisitos de las convocatorias y el cumplimiento de los objetivos para los que fueron concedidos. Realizar estudios, informes y el asesoramiento técnico necesario de puestos de trabajo, locales, centros de trabajo, materias primas y productos intermedios y finales, en la medida que puedan suponer riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Participar en la vigilancia epidemiológica de salud laboral en coordinación con la autoridad sanitaria en el ámbito estratégico y operativo y, en su caso, elaborar con la autoridad sanitaria un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores que sirva de instrumento para planificar una política preventiva adecuada y eficaz.
- Cuantas otras funciones sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos y puedan serle atribuidas por la normativa aplicable.

De la normativa autonómica aprobada cabe destacar

La normativa PRL desarrollada en la Comunidad autónoma de Cantabria es la siguiente:

- Acuerdo de la Administración y las Organizaciones Sindicales, de la comunidad de Cantabria, sobre adaptación de la Normativa

en Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (*BOC de 12 de julio de 2005*)

- Decreto 111/2006, de 9 de noviembre, del Consejo de Gobierno de Cantabria por el que se crea y regula el Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el trabajo (*BOC número 223 de 21 de noviembre de 2006*)
- Ley de Cantabria 5/2008, de 19 de diciembre, de creación del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 65/2008, de 3 de julio de 2008 por el que se crea el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas o Subcontratistas del Sector de la Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria
- Orden EMP/62/2009, de 20 de julio de aplicación en la Comunidad Autónoma de Cantabria del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al Amianto.
- Protocolo General de colaboración, entre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Consejería de Empleo y Bienestar Social del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la realización de las acciones que se incluyan en los planes y/o programas de acción para la ejecución de la estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. (*BOC número 143 de 27 de julio de 2009*)
- Orden PRE/83/2009, de 29 de diciembre, por la que se aprueba la parte general del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (*BOC número 6 de 12 de enero de 2010*)
- Orden EMP/1/2011 de 11 de enero, por la que se modifica la Orden EMP/62/2009 de 20 de julio de aplicación en la Comunidad Autónoma de Cantabria del RD 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al Amianto.

Comunidad autónoma de Castilla La Mancha

Con el cambio de gobierno autonómico producido en las elecciones de mayo de 2015 la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral es la autoridad laboral en la Comunidad castellano-manchega dependiente de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y Economía. En la anterior legislatura correspondió a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral dependiente de la Consejería de Empleo y Economía.

La actual Dirección General integra los equipos técnicos que desarrollan las siguientes funciones:

La Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, además de las que le sean encomendadas por las disposiciones vigentes, ejercerá específicamente las siguientes funciones:

- a) Trabajo.
- b) Las fundaciones laborales.
- c) La ejecución de la legislación laboral.
- d) Las cooperativas.
- e) Las sociedades laborales.
- f) El Registro Especial de Asociaciones de trabajadores autónomos de Castilla La Mancha.
- g) La promoción y difusión del trabajo autónomo en Castilla-La Mancha.
- h) La ejecución de los programas y planes de integración de inmigrantes en materia de empleo.
- i) Promover la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas.
- j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control, y desarrollando programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
- k) La gestión, ejecución, control y evaluación de los programas de formación profesional para el empleo.

- l) La gestión, ejecución, control y evaluación de los programas mixtos de formación y empleo.
- m) La gestión, ejecución control y evaluación de los programas de formación y aprendizaje y de la formación dual.
- n) La inscripción, acreditación y registro de los centros y entidades que imparten formación profesional para el empleo.
- ñ) La planificación de la formación y actualización del profesorado de formación profesional para el empleo.
- o) La gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones y Registro de docentes, certificados de profesionalidad y unidades de competencia.
- p) El reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación

La normativa PRL desarrollada por la Comunidad autónoma de Castilla La Mancha es la siguiente:

- Orden de 17-02-2010, por la que se establecen las bases y convocan subvenciones destinadas al fomento de la mejora de las condiciones de seguridad en el sector de la construcción (DOCM Nº 40 de 26 de febrero de 2010)
- Decreto 104/1996, de 9 de julio, de creación de la Comisión Regional y Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral.
- Ley 10/2010, del la Presidencia, de 21 de octubre de 2010, de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Castilla-La Mancha. (*Diario Oficial de Castilla-La Mancha número 67 de 2 de noviembre de 2010*)
- Decreto 17/2010, del la Consejería de Trabajo y Empleo, de 6 de abril de 2010, por el que se crea el Registro de Técnicos de Nivel Intermedio y Superior en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. (*Diario Oficial de Castilla-La Mancha número 67 de 9 de abril de 2010*)
- Orden de 31/08/2009, de la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad de Castilla la Mancha, de 7 de septiembre de 2009, por

la que se crea la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios de Castilla-La Mancha (*Diario oficial de Castilla la Mancha número 174 de 7 de septiembre de 2009*)

- Decreto 20/2007, del Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de 27 de marzo de 2007, por el que se crea y regula el observatorio para la prevención de riesgos laborales en la Comunidad (*Diario Oficial de Castilla-La Mancha número 68 de 30 de febrero de 2007*)
- Orden de 03-04-2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo de Castilla la Mancha, por la que se regula el procedimiento para la obtención y certificación de la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales en acciones formativas programadas para trabajadores en situación de desempleo (*Diario Oficial de Castilla- La Mancha número. 80 de 17 de abril de 2006*).
- Decreto 308/2003, de 02/12/2003, Consejo de Gobierno, de los requisitos sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales que realicen vigilancia de la salud.
- Decreto 89/1996, de 28/05/1996, Consejo de Gobierno, por el que se atribuyen a la Consejería de sanidad las competencias derivadas de la ley de prevención de riesgos laborales en materia sanitaria.

Comunidad autónoma de Castilla y León

La autoridad laboral en la Comunidad autónoma de Castilla y León es la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Consejería de Empleo del gobierno de Castilla y León. Dentro de esta Dirección General se integran los equipos técnicos encargados de la gestión de la PRL.

Las funciones y competencias de esta Dirección General están establecidas en la Ley3/2001 de 3 de julio del Gobierno y de la

Administración de la Comunidad de Castilla y León en el Decreto 33/2011, de 7 de julio, se básicamente son las siguientes:

- La ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo.
- La resolución de los expedientes de regulación de empleo en los términos legalmente previstos.
- La tramitación, en su caso, de los expedientes sancionadores previstos en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, en las materias que son competencia de la Comunidad Autónoma.
- Las funciones de mediación, arbitraje y conciliación en las negociaciones o controversias de carácter laboral.
- El registro, depósito y publicación de los Convenio Colectivos de Trabajo.
- La autorización de empresas de trabajo temporal y demás funciones que corresponden a la autoridad laboral en esta materia, facilitando periódicamente información sobre las mismas al Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- El control estadístico de las materias relativas a la ejecución de la legislación laboral y facilitar la información estadística, autonómica y provincial, a la Administración General del Estado.
- La promoción, coordinación, desarrollo, control y ejecución de las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente atribuye a la Dirección General de Energía y Minas en lo referente a trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera.
- La coordinación de las Unidades Provinciales de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con las líneas establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como el establecimiento de cauces de colaboración y cooperación técnica e institucional con organismos e instituciones con competencia en la materia.

- La gestión de ayudas en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales

Además, le corresponde el ejercicio de las funciones derivadas de la adscripción del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. La normativa autonómica⁵² desarrollada por la Comunidad autónoma de Castilla y León es la siguiente:

-ORDEN EYE/797/2014, de 10 de septiembre, por la que se crea el Registro de Técnicos de Prevención en Riesgos Laborales de nivel intermedio y superior en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. BOCYL nº 239 - 12/12/2014

-DECRETO 4/2014, de 6 de febrero, por el que se modifica el Decreto 14/2010, de 25 de marzo, por el que se regula la habilitación de funcionarios públicos para el ejercicio de las funciones de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en CyL. BOCYL nº 27 - 10/02/2014

-DECRETO 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. BOCYL nº 249 - 30/12/2013

-ORDEN EYE/1045/2013, de 17 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad para la realización de estudios en PRL. BOCYL nº 246 - 24/12/2013

-ORDEN EYE/1042/2013, de 17 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas a mejorar condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de integración de la PRL. BOCYL nº 246 24/12/2013 y BOCYL nº 246 - 23-12-2014

⁵²http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100/1265096924068/31/_/_?pl antillaObligatoria=PlantillaComponenteListado

- ORDEN EYE/1041/2013, de 17 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas a la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales BOCYL nº 246 - 24/12/2013 y BOCYL nº 246 - 23/12/2014
- ORDEN EYE/1047/2013, de 17 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas al establecimiento de la organización preventiva de personas emprendedoras en Castilla y León. BOCYL nº 246 - 24/12/2013 y BOCYL Nº 246 - 23/12/2014
- ORDEN EYE/1078/2012, de 14 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a formación, difusión, sensibilización e intercambio de experiencias en materia de seguridad y salud laboral. BOCYL nº 242 - 18/12/2012
- ORDEN EYE/1314/2011, de 22 de septiembre, por la que se modifica la Orden de 10-05-2000, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el registro de empresas en las que no es necesaria la auditoría del sistema de prevención. BOCYL nº 208 - 27/10/2011
- Decreto 14/2010, de 25 de marzo por el que se regula la habilitación de funcionarios públicos para el ejercicio de las funciones de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo de Castilla y León. BOCYL nº 62 - 31/03/2010
- Resolución de 31 de octubre de 2007, por la que se hacen públicos los centros de presentación de los Libros de Subcontratación en el Sector de la Construcción para su habilitación por la Autoridad Laboral-BOCYL nº 221 - 14/11/2007
- ORDEN EYE/1434/2007, de 31 de julio, por la que se modifica el fichero automatizado de datos de carácter personal denominado Partes de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. BOCYL nº 179 - 13/09/2007
- ORDEN EYE/114/2007, de 11 de enero por la que se suprimen los ficheros de datos de carácter personal denominados Encuesta de control de protección frente al ruido y registro de empresas en las que no es necesaria la auditoría del Sistema de PRL. BOCYL nº 22 - 31/01/2007

- Orden SAN/1283/2006, de 28 de julio, por la que se aprueban los requisitos técnicos y condiciones mínimas exigibles a las unidades de Medicina del trabajo de los servicios de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Castilla y León. BOCYL nº 153 - 09/08/2006
- ORDEN EYE/505/2006, de 6 de marzo, por la que se modifica el Fichero de Datos de carácter personal del registro de empresas en las que no es necesaria la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales, en Castilla y León. BOCYL nº 64 - 31/03/2006
- Orden EYE/504/2006, de 6 de marzo, por la que se modifica el Fichero de Datos de carácter personal de técnicos de prevención en riesgos laborales, de nivel intermedio y superior, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. BOCYL nº 64 - 31/03/2006
- Orden EYE/498/2006, de 6 de marzo, por la que se modifica el Fichero de Datos de carácter personal del registro de entidades especializadas autorizadas como servicios de prevención ajenos y de personas y entidades especializadas. BOCYL nº 64 - 31/03/2006
- Orden EYE/492/2006, de 9 de marzo, por la que se modifica el fichero de datos de carácter personal del registro de actas de elección de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales. BOCYL nº 63 - 30/03/2006
- Orden EYE/164/2006 de 25 de enero, por la que se crean 10 ficheros automatizados de datos de carácter personal para la inscripción en las actividades formativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Relaciones Laborales en Castilla y León. BOCYL nº 32 - 15/02/2006
- Decreto 103/2005, de 29 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y sus Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral. BOCYL nº 251 - 30/12/2006
- ORDEN PAT/1151/2005, de 31 de agosto por la que se crean Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud. BOCYL nº 175 - 09/09/2005
- Decreto 49/2005, de 23 de junio, por el que se establece el régimen jurídico y el procedimiento para la autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios. BOCYL nº 125 - 29/06/2005

-Decreto 44/2005, de 2 de junio, por el que se modifica el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León. BOCYL nº 110 - 08/06/2005

-Orden EYE/236/2005 de 8 de febrero, se regula el régimen de inspecciones periódicas de las instalaciones eléctricas de baja tensión existentes a la entrada en vigor del Real Decreto 842/2002 de 2 de agosto, se aprueba el Reglamento Electrotécnico. BOCYL nº 40 - 28/02/2005

-Orden de 5 de julio de 2001 por la que se modifica la Orden de 27 de junio de 1996, por la que se desarrolla la estructura de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. BOCYL nº 133 - 10/07/2001

-Decreto 143/2000 de 29 de junio, de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León. BOCYL nº 128 - 04/07/2000

Orden de 10 de mayo de 2000, Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Técnicos de Prevención en Riesgos Laborales de nivel intermedio y superior en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. BOCYL nº 113 - 13/06/2000

-Orden 10 mayo 2000 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de empresas en las que no es necesaria la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. BOCYL nº 130 - 06/07/2000

-Orden de 10 de mayo de 2000 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, se crea el Registro de Servicios de Prevención Ajenos y de personas y entidades especializadas para desarrollar la actividad de auditoría de sistemas de prevención de empresa. BOCYL nº 102 - 29/05/2000.

Comunidad autónoma de Cataluña

La autoridad laboral en la Comunidad Autónoma de Cataluña corresponde en la actualidad a la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad

en el Trabajo adscrita al Departamento Empresa y Empleo de la Generalidad de Cataluña según lo establecido en el Decreto 63/2015, de 28 de abril, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo (DGGC nº 6862 30/04/2015)

Dentro de su estructura se integra el Instituto de Salud y Seguridad Laboral (*Institut de Salut i Seguretat Laboral*).

Las funciones y competencias más importantes de la Dirección General de Relaciones y Calidad en el trabajo en el ámbito de la PRL son las siguientes (art 63):

- Promocionar las políticas y los programas de seguridad y salud laboral.
- Coordinar e impulsar las actividades de PRL de les MATEPSS.
- Proponer objetivos de actuación de vigilancia y control en las materias de competencia de la Dirección General.
- Asistir y asesorar técnicamente, en materia de seguridad y salud laboral, empresas, trabajadores y organismos públicos.
- Promocionar, evaluar y hacer el seguimiento de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo relativos a empresas y centros de trabajo ubicados en Cataluña.
- Colaborar con el ministerio competente respecto a la aplicación de las normas de orden social. .
- Ejecutar la potestad sancionadora en materia del orden social.

Las funciones básicas de esta entidad son las siguientes:

- Dirigir y coordinar técnicamente los Centros de Seguridad y Salud Laboral.
- Coordinar la elaboración de estudios e informes en materia de seguridad y salud laboral.
- Coordinar las relaciones con instituciones y organizaciones especializadas en materia de seguridad y salud laboral.
- Coordinar la propuesta de actuaciones anuales o plurianuales a la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo para promover la seguridad y salud laboral.

- Organizar la prestación del servicio de asesoramiento y de asistencia técnica en materia de seguridad y condiciones de salud laboral a la autoridad laboral, a organismos públicos, empresas y trabajadores.
- Proponer actuaciones y participar en las comisiones relacionadas con la seguridad y salud laboral del Consejo de Relaciones Laborales, en representación de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.
- Participar en consejos, comisiones y ámbitos de participación relacionados con la seguridad y la salud laboral.
- Promover la investigación, la investigación y las actividades de desarrollo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover y desarrollar actividades relacionadas con la formación y la promoción de la formación en materia de seguridad y salud laboral.
- Coordinar la cooperación y el intercambio de información y experiencias con otras administraciones públicas, entidades públicas y privadas en materia de la mejora de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud laboral.
- Coordinar los sistemas de información relativos a la seguridad y la salud laboral dentro del ámbito de competencias de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.
- Coordinar la acreditación de servicios de prevención y la autorización de personas o entidades auditoras, así como de otras actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- Coordinar las actuaciones administrativas para la acreditación de los servicios de prevención ajenos y la autorización de las entidades auditoras del sistema de prevención de las empresas y otras relacionadas con la prevención de riesgos laborales, con el resto de las comunidades autónomas.
- Coordinar los registros, trámites y comunicaciones derivados de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- Otras funciones de naturaleza análoga que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos.

La normativa desarrollada por la Comunidad autónoma de Cataluña ha sido la siguiente:

- Decreto 171/2010, de 16 de noviembre, del registro de delegados y delegadas de prevención DOGC 5764, de 26 de noviembre de 2010
- Decreto 10/2009, de 27 de enero, de creación del Registro de empresas sancionadas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y del procedimiento para su publicación. DOGC 5310, de 3 de febrero de 2009
- Decreto 365/2004, de 24 de agosto, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de prevención de riesgos profesionales. DOGC núm. 4205, de 26 de agosto de 2004
- Decreto 277/1998, de 21 de octubre, sobre la acreditación y la expedición de los certificados a los profesionales para el desarrollo de funciones en materia de prevención de riesgos laborales y la creación del Registro de certificaciones de formación. DOGC núm. 2752, de 27 de octubre de 1998
- Decreto 277/1997, de 17 de octubre, sobre la acreditación, autorización y creación del registro de servicios de prevención ajenos y de entidades o de personas autorizadas para realizar auditorías, y de empresas exentas. DOGC núm. 2505, de 28 de octubre de 1997
- Resolución EMO / 263/2014, de 10 de febrero, por la que se determinan las actividades preventivas que deben desarrollar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en Cataluña durante el año 2014 DOGC 6562, de 14 de febrero de 2014
- Resolución EMO / 382/2013, de 26 de febrero, por la que se determinan las actividades preventivas que deben desarrollar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en Cataluña durante el año 2013. DOGC núm. 6327, de 4 de marzo de 2013
- Resolución TIC / 254/2003, de 29 de enero, por la que se publica el acuerdo de bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos. DOGC núm. 3821, de 13 de febrero de 2003

- Decreto 193/2007, de 4 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Generalidad de Cataluña. DOGC núm.4963, de 6 de septiembre de 2007
- Decreto 12/2006, de 31 de enero, por el que se regulan las condiciones, procedimiento de habilitación y organización para el ejercicio de la función de comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo para personal técnico de la Generalidad. DOGC núm. 4564, de 2 de febrero de 2006
- Resolución TRI / 1627/2006, de 18 de mayo, por la que se da publicidad a la versión catalana y castellana del libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 3/2010, de 18 de febrero, de prevención y seguridad en materia de incendios en establecimientos, actividades, infraestructuras y edificios. DOGC núm. 5584, de 10 de marzo de 2010
- Decreto 82/2010, de 20 de junio, por lo que se aprueba el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección y se fija el contenido de estas medidas.
- Decreto 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació.

Comunidad autónoma de Extremadura

La Dirección General de Trabajo dependiente de la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas sociales es la autoridad laboral a nivel autonómico y la encargada de gestionar la PRL en el ámbito de Extremadura.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo adscrito a la Dirección General de Trabajo ejercerá:

- las funciones que requiera el desarrollo y ejecución de las competencias sobre relaciones laborales, individuales y colectivas, condiciones de trabajo, expedientes de regulación de empleo y demás sobre ejecución de la legislación laboral no atribuidas a otros órganos de la Consejería

- el análisis, difusión y sensibilización sobre los valores de la responsabilidad social empresarial
- las funciones en materia de prevención de riesgos laborales y de Centros de Seguridad y Salud Laboral
- el desarrollo de actuaciones de promoción y fomento en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La normativa de PRL desarrollada por la comunidad autónoma de Extremadura de mayor relevancia es la siguiente:

- Decreto 174/2006, de 17 de octubre de la Consejería de Presidencia, por el que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del personal laboral de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura (*Diario Oficial de Extremadura número 131 de 9 de noviembre de 2006*)
- Decreto 40/2006, de la Consejería de Economía y Trabajo de 7 de marzo, de organización y funcionamiento del ejercicio de las funciones en materia de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo por parte de funcionarios públicos de la Comunidad Autónoma en régimen de habilitación (*Diario Oficial de Extremadura número 46 de 20 de abril de 2006*)

Comunidad Autónoma de Galicia

El Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral) conocido bajo la sigla ISSGA es la entidad especializada encargada de desarrollar y fomentar las actividades de prevención de riesgos laborales del Gobierno de la Xunta de Galicia. Es un organismo autónomo según lo previsto en el artículo 11.b) del Decreto legislativo 1/1999, de 7 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de régimen financiero y presupuestario de Galicia, adscrito orgánicamente a la Consejería competente en materia de trabajo, que se configura como un órgano técnico en materia de prevención de riesgos

laborales, con personalidad jurídica propia, autonomía funcional y plena capacidad de obrar.

Actualmente depende de la Consejería de Trabajo y Bienestar de la Xunta de Galicia.

Las actuaciones para el desarrollo en el marco de la seguridad y salud laboral deben partir de una formulación global de bienestar en el trabajo y de un entorno de trabajo de calidad, llevando al establecimiento de unos objetivos generales que se pueden resumir en los siguientes:

- Desarrollar acciones de información, divulgación y formación, en materia preventiva.
- Realizar el asesoramiento y el control de las acciones técnico-preventivas, sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dirigidas a la disminución de los riesgos laborales, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se realicen en las empresas para elevar la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Prestarles a las empresas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las trabajadoras y trabajadores, a las administraciones públicas, a los sindicatos, a las asociaciones empresariales y a los demás agentes económicos y sociales asesoramiento y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Realizar el seguimiento, coordinar y promover la colaboración de acciones en materia de prevención de riesgos laborales de los diferentes departamentos de la Administración Autonómica, así como aquellos organismos estatales e internacionales orientados a los mismos fines.
- Fomentar la prevención de riesgos laborales a través de su tratamiento como materia horizontal en la enseñanza reglada y no reglada.

La normativa autonómica⁵³ desarrollada hasta la fecha ha sido de 41 normas que fundamentalmente ha regulado diferentes ámbitos como registros de carácter autonómico, etc. desde el punto de vista de la Administración Pública destacan las siguientes:

- Decreto 165/2014, de 11 de diciembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral.
- Orden de 4 de septiembre de 2013 por la que se regula el registro de las actas de designación de delegados y delegadas de PRL.
- Orden de 21 de abril de 2010 por la que se regula la formación inicial en materia de PRL para el personal funcionario y laboral que accede a la Xunta de Galicia a través de un proceso selectivo.
- Orden del 25 de marzo de 2009 sobre los procedimientos de vigilancia de la salud, evaluación de riesgos y gestión de emergencias del plan de prevención de riesgos laborales de la Administración general de la Xunta de Galicia.
- Decreto de 17 de enero de 2009 por el que se aprueba el Plan de Prevención de riesgos laborales de la Administración general de la Xunta de Galicia.
- Ley 17/2007 por la que se crea y regula el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral ISSGA
- Decreto 204/1997 por el que se crea el Servicio de Prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración general de la Xunta de Galicia.

⁵³ <http://issga.xunta.es/portal/contido/documentacion/normativa/galicia/index.html?legislationpages=>

Comunidad autónoma de Madrid

En la Comunidad autónoma de Madrid la autoridad laboral es la Dirección General de Trabajo. El Organismo Autónomo Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) es la entidad pública de carácter técnico encargada de la gestión de la PRL. Se trata de una entidad pública dependiente de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda después de la reorganización del gobierno de la Comunidad, anteriormente dependía de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid.

Las funciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST):

- Análisis e investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con proposición de medidas correctoras para su reducción y/o eliminación.
- Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Esta evaluación y análisis deberá contemplar un carácter sectorial y territorial. Con esta información y tratamiento se establecerá un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales detallando las necesidades y limitaciones que puedan existir tanto en ámbitos territoriales como en sectoriales.
- Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajadores en situación de mayor riesgo.
- Actuar con especial dedicación a las PYMES en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Programar y desarrollar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos

previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas ya los representantes de los trabajadores el asesoramiento y asistencia técnica necesarios.

- Garantizar la coordinación en entre los distintos organismos competentes en las diferentes Administraciones Públicas.
- Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, en Orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y promoción de estructuras eficaces de prevención. A tal fin el Instituto suscribirá convenios de colaboración con entidades públicas y agentes sociales y concederá becas y ayudas para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales.
- Tramitar la acreditación como servicio de prevención a las entidades especializadas, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, desarrollando una línea de trabajo de tutela, control y seguimiento de sus actuaciones.
- Colaborar con las autoridades sanitarias en la evaluación y control de las actuaciones que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, en los términos establecidos en el vigente Reglamento.
- Estudiar, informar y proponer a las reformas de las mismas que tengan relación con la prevención de riesgos dentro del ámbito autonómico.
- Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de Trabajo y Autoridades Judiciales.
- Divulgar la información sobre riesgos laborales y su prevención.
- Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Gestionar fichero manual de datos, que contenga los datos de carácter personal de aquellas personas que en la Comunidad de

Madrid han obtenido la certificación necesaria para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- El ejercicio de las funciones correspondientes a la calificación, descalificación, autorización y certificación de entidades formativas, servicios de prevención ajenos y auditorías en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con la normativa vigente.

En relación con los registros administrativos:

- Registro de profesionales que ostenten certificación en la Comunidad de Madrid.
- Registro de técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid.
- Registro de empresas que han notificado a la autoridad laboral la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Todas las competencias relativas al Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo (Delt@) y al Sistema de Notificación de Enfermedades Profesionales (CEPROSS).

La Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid en su condición de autoridad laboral en materia de prevención de riesgos laborales:

-La promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.

-La coordinación de las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores a los fines dispuestos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sanidad e industria.

-El ejercicio de las funciones correspondientes al Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. La elaboración,

junto con las autoridades sanitarias competentes, de mapas de riesgos laborales y la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

-Ejecución de competencias de registro y control en relación con daños para la salud de los trabajadores, agentes físicos, biológicos y químicos peligrosos y exención de auditoría

-Recepción y custodia de la documentación remitida por las empresas, en especial en caso de cese de la actividad, en los términos establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

-Tramitación y resolución de expedientes en materia de paralización de la actividad en caso de riesgo inminente, de acreditación de entidades especializadas para actuar como servicios de prevención, auditoras y trabajos con amianto.

-Registro de Técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid.

La normativa de desarrollo de la PRL en la Comunidad autónoma de Madrid más significativa es la siguiente:

- Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. BOE 18.06.1998.
- Ley 2/2004, de 31 de mayo, de medidas fiscales y Administrativas. La Disposición Adicional Segunda suprime el artículo 9 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid y suprime referencias al Consejero Delegado. BOE 06.07.2004.
- Decreto 126/1997, de 9 de octubre, por el que se establece la obligación del depósito y registro de las actas de designación de Delegados de Prevención. BOCM 22.10.1997.
- Decreto 23/1998, de 12 de febrero, por el que se crea el Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos. BOCM 02.03.1998.

- Decreto 177/1998, de 8 de octubre, por el que se establece el procedimiento de acreditación de entidades especializadas para desarrollar la actividad de auditoría de sistemas de prevención y se crea el Registro de dichas entidades. BOCM 20.10.1998.
- Decreto 33/1999, de 25 de febrero, por el que se crean Registro y el fichero Manual y Automatizado de datos de carácter personal de técnicos competentes para desarrollar funciones de Coordinador en materia de Seguridad y Salud en las obras de Construcción de la Comunidad de Madrid. BOCM 09.04.1999.
- Decreto 36/1999, de 4 de marzo, por el que se crean Registro y el Fichero Manual y el automatizado de datos de carácter personal de personas que ostentan certificación en la Comunidad de Madrid, para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de Prevención. BOCM 31.03.1999.
- Decreto 43/1999 de 18 de marzo, por el que se crean los ficheros manuales y automatizados de datos de carácter personal de partes de Accidentes de Trabajo, partes de Enfermedad Profesional e Informes Técnicos y Médicos, de acuerdo con las funciones que fueron transferidas a la Comunidad de Madrid por el Real Decreto 932/1995, de 9 de junio. BOCM 31.03.1999.
- Decreto 37/1999, de 4 de marzo, por el que se crean Registro y el Fichero Manual y el automatizado de datos de carácter personal de personas que ostentan certificación en la Comunidad de Madrid, para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de Prevención. BOCM 08.04.1999.
- Decreto 295/1999, de 30 de septiembre, por el que se crea el Registro de Empresas de la Comunidad de Madrid que han notificado a la autoridad Laboral la concurrencia de condiciones por las que no precisan recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales. BOCM 08.10.199916.

- Decreto 67/2000, de 27 de abril, por el que se modifica el Decreto 33/1999, de 25 de febrero, que crea el Registro y los ficheros manual y automatizado de datos de carácter personal de técnicos competentes para desarrollar funciones de Coordinador en materia de Seguridad y Salud en las Obras de construcción de la Comunidad de Madrid. BOCM 12.05.2000.
- Decreto 53/2001, de 3 de mayo, por el que se modifica el Decreto 126/1997, de 9 de octubre, que establece la obligación del depósito y registro de las actas de designación de Delegados de Prevención. BOCM 11.05.2001.
- Decreto 127/2002, de 11 de julio, por el que se crean las especialidades de Medicina del Trabajo y de Prevención de Riesgos Laborales. BOCM 15.07.2002.
- Decreto 27/2003, de 6 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el currículo del ciclo formativo del grado superior correspondiente el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales. BOCM 20.03.2003.
- Decreto 2680/2003 de 11 de junio, del Consejero de Trabajo, por la que se modifica el fichero automatizado de profesionales que ostentan certificación en la Comunidad de Madrid para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención. BOCM 19.06.2003.
- Decreto 56/2005, de 30 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. BOCM 27.07.2005.
- Decreto 81/2006, 19 de octubre. Crea el Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. BOCM 19.10.2006.
- Decreto 91/2008, de 10 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas

o Subcontratistas en el Sector de la Construcción de la Comunidad de Madrid. BOCM 14.07.2008.

- Decreto 64/2009, de 2 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se adapta la composición del observatorio para la prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid. (BOCM de 6 de julio de 2009). BOCM 06.07.2009.
- Decreto 3/2007, de 10 de enero, por el que se regula la publicidad de sanciones impuestas por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. BOCM 25.01.2007.
- Orden 2988/1998, de 30 de junio: Requisitos mínimos exigibles para el montaje, uso, mantenimiento y conservación de los andamios tubulares utilizados en las obras de construcción. BOCM 14.07.1998.
- Orden 140/1999, de 15 de enero, por la que se crea el Registro de entidades públicas o privadas autorizadas para impartir y certificar formación a nivel intermedio y superior. BOCM 25.01.1999.
- Orden 222/2001, de 8 de noviembre, de la Consejería de Trabajo, por la que se aprueba el modelo oficial para la comunicación de apertura o reanudación de la actividad en los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid. BOCM 11.12.2001.
- Orden 600/2002, de 21 de febrero, de la Consejería de Trabajo, por la que se dictan los criterios de aplicación en la autorización de entidades formativas para la impartición y certificación de la formación presencial y a distancia en prevención de riesgos laborales, regulada por el Real Decreto 39/1997 y en la Orden 27 de junio de 1997, por la que se desarrolla el reglamento de los Servicios de Prevención. BOCM 06.03.2002.
- Orden 2153/2008, de 7 de agosto, de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se aprueban los modelos de impresos oficiales para la inscripción, renovación, comunicación de variación de datos y cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas

acreditadas como contratistas y subcontratistas en el Sector de la Construcción de la Comunidad de Madrid. BOCM 13.08.2008.

- Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda (BOCM nº 185, de 6 de agosto).

Comunidad autónoma de Murcia

La Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social dependiente de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo del Gobierno de la Región de Murcia tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Fomento de la economía social, conciliación laboral, seguridad y salud laboral,
- Mejora de las relaciones laborales, cooperativas y sociedades laborales
- Todo lo concerniente a la ejecución de la legislación laboral

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSL) es la unidad administrativa de carácter técnico dependiente de la Dirección General de Trabajo, encargada de gestionar las competencias autonómicas en materia de PRL. El ISSL con rango de Subdirección General, según el Decreto nº 91/2013 de 26 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo, hasta el mes de julio de 2013 había funcionado como organismo autónomo, sigue manteniendo las mismas funciones que antes de la entrada en vigor de la Ley 6/2013 publicada en el BORM el 10/07/2013 por la que se producen modificaciones estructurales y de dependencia orgánica (Ley de medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas). En su Título II regula determinadas cuestiones relativas al proceso de reordenación del sector público regional, en concreto la extinción de varios entes públicos, entre los que se encuentra el organismo autónomo Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia,

siendo sus funciones asumidas por la Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral.

Las funciones encargadas al ISSL de Murcia

- Analizar e investigar las causas determinantes de los accidentes de trabajo.
- Recibir, tramitar y registrar los partes de accidentes.
- Realizar los estudios epidemiológicos.
- Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales.
- Acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo
- Actuar de apoyo a las PYME en programas de prevención de riesgos.
- Seguimiento de las actuaciones preventivas en las empresas.
- Coordinación entre las diferentes administraciones públicas.
- Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios, trabajadores y organizaciones representativas.
- Concesión de becas y ayudas para prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar proyectos de investigación aplicada.
- Prestación de los servicios autorizados.
- Informar sobre la acreditación / autorización de las entidades.
- Coordinación de los registros sobre entidades de prevención.
- Evaluación y control de las actuaciones en la vigilancia de la salud laboral.
- Proponer la regulación normativa en su ámbito autonómico.
- Participar en el ámbito nacional e internacional.
- Asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y autoridades judiciales.
- Programas de divulgación sobre riesgos laborales y su prevención.
- Auditorias de los sistemas de prevención de la Administración autonómica.
- Control de los proyectos subvencionados por la Comunidad Autónoma.
- Informar los expedientes de aperturas de centros de trabajo.

La normativa PRL autonómica más relevante de la Región de Murcia es la siguiente:

- Decreto n.º 6/2015, de 6 de febrero, que crea el Consejo Asesor Regional de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento. (BORM nº 33, 10/02/2015)
- Orden de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, de 11 de junio de 2013, por la que se crea la marca distintiva "Empresa Segura de la Región de Murcia". (BORM nº 140, 19/06/2013)
- Decreto n.º 6/2010 de 5 de febrero, de modificación del Decreto n.º 371/2007, de 30 de noviembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral.
- Decreto nº 408/2008 de 24 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, adaptados a lo dispuesto en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad de la Región de Murcia.
- Convenio de colaboración entre la Universidad de Murcia, la Universidad Politécnica de Cartagena y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo y Formación, para la impartición del Programa Oficial de Posgrado Interuniversitario denominado Máster en Prevención de Riesgos Laborales
- Orden de 20 de febrero de 2008, de la Consejería de Empleo y Formación, por la que se desarrollan los programas de subvenciones, ayudas y becas en materia de prevención de riesgos laborales del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, para el año 2008.
- Decreto nº 219/2006, de 27 de Octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia
- Convenio Marco entre la Consejería de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Federación de Municipios de la Región de Murcia, para la colaboración en materia de prevención de Riesgos Laborales.

- Decreto nº 371/2007, de 30 de noviembre, por el que se crea la comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral
- Resolución de 24 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el acuerdo de bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos
- Orden de 10 de abril de 2003, conjunta de las Consejerías de Educación y Cultura y Trabajo y Política Social para la coordinación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito escolar
- Orden de 6 de junio de 2002, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se crea y regula el uso del Logotipo del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.
- ORDEN de 15 de abril de 2002 de la Consejería de Trabajo y Política Social por la que se convocan becas de investigación en materia de prevención de riesgos laborales del ISSL
- Orden de 28 de enero de 2002 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se establece una jornada especial para el personal del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, que presta sus servicios en la investigación de accidentes de trabajo
- Ley 3/2001, de 3 de julio, de modificación de la Ley 1/2000, de 27 de junio, de creación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral
- Orden de 20 de marzo de 2001, de la Consejería de Economía y Hacienda por la que se modifica la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia (Organismo Autónomo Instituto de Seguridad y Salud Laboral)
- Decreto 10/2001, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia
- Decreto 118/ 2000, de 29 de septiembre, por el que se nombra al Director del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia

- Ley 1/ 2000, de 27 de junio, de creación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia

Comunidad autónoma de Navarra

En la Comunidad Foral de Navarra la autoridad laboral es la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos. El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) es la entidad técnica encargada de la gestión de las competencias en materia preventiva.

El ISPLN se configura como un organismo público autónomo con dos áreas diferenciadas la técnico-asistencial, que básicamente está especializada en materia de promoción de la salud y vigilancia, prevención e intervención sobre problemas colectivos de salud, y por otra parte el área de asesoramiento técnico en materia de salud laboral, en el campo de la prevención de riesgos laborales y de protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, desarrollando actuaciones de prevención y asesoramiento técnico, actuaciones relacionadas con la salud de la población laboral y de colaboración en los planes de actuación que se establezcan en las Administraciones Públicas de Navarra competentes en materia de prevención de riesgos laborales, todo ello de conformidad con la planificación y las directrices que en materia de prevención de riesgos establezca el Departamento competente en materia de trabajo.

El ISPLN fue creado por el Decreto Foral 63/2012 y en que se aprobaron sus estatutos. Las funciones más importantes del ISPLN son:

- Elaboración, evaluación y, en su caso, ejecución de los programas de protección y promoción de la salud, incluyendo la inspección y control sanitario en las materias comprendidas en el artículo 13 de la Ley Foral de Salud.
- Vigilancia y control epidemiológico en brotes epidémicos y posibles situaciones de riesgo para la salud individual y colectiva de los ciudadanos.
- Programas de prevención de enfermedades y de lucha sanitaria contra procesos específicos.

- Coordinación con la red de Atención Primaria, servicios sanitarios de la Comunidad Foral de Navarra, otros Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y las Entidades Locales de Navarra.
- Contribuir a la planificación y formulación de los programas de salud del Departamento de Salud.
- Desarrollar actividades de investigación y docencia en las materias de su competencia, en coordinación con organismos docentes.
- Ejercer, en colaboración con la Sección de Inspección de Actividades Sanitarias y Aseguramiento, las funciones inspectoras que le sean encomendadas a Navarra por el Consejo de Seguridad Nuclear.
- Prevención, protección y promoción, con carácter general, de la salud integral de los trabajadores, así como la prevención técnico-sanitaria de los riesgos laborales, tales como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a través de los servicios propios y de la coordinación de las entidades colaboradoras.
- Vigilancia de las condiciones de trabajo y ambientales que puedan ser nocivas, insalubres y/o peligrosas para los trabajadores, por sus particulares condiciones biológicas o procesos morbosos agudos o crónicos, proponiendo la adecuación de su actividad laboral a un trabajo compatible con su específica situación de salud.
- Determinación y prevención de los factores de riesgos laborales, en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- Conocimiento actualizado de la prevención y distribución de los riesgos laborales en los centros de trabajo y elaboración de un sistema de información sanitaria que permita determinar de forma continuada la morbilidad y mortalidad por patologías profesionales.
- Estudio y seguimiento de las actuaciones en vigilancia de la salud de los trabajadores cuyo objetivo es detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a su salud.

- Control y coordinación de la planificación y programación de los servicios médicos de empresa, colaborando con la Administración en la labor de inspección y control de los mismos, así como de las entidades colaboradoras.
- Vigilancia, control y evaluación de la incapacidad laboral en todas sus formas.
- Información y formación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral de forma participativa.
- Funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo referidos a las condiciones de trabajo materiales o técnicos de seguridad y salud asignadas a los técnicos habilitados en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realización de los controles periódicos mediante auditorías o evaluaciones de los Servicios de Prevención de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.
- Ejecución de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales que determine el Departamento competente en materia de trabajo.
- Cualesquiera otras funciones atribuidas por las disposiciones vigentes.

El ISPLN orientará sus actuaciones, en materia de salud laboral, hacia la prevención en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y realizará el seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente sobre condiciones de trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en esta materia, pueda corresponder a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el ejercicio de sus funciones en materia de salud laboral, el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra prestará apoyo directo al Departamento competente en materia de trabajo de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y desarrollará las actuaciones técnicas que le sean encomendadas en materia de prevención de riesgos laborales por estas entidades.

La normativa PRL desarrollada por la Comunidad es la siguiente:

- Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad foral y de sus organismos autónomos.
- Orden Foral 156/2008, de 15 de mayo, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y se crea el correspondiente Registro
- Orden Foral 333/2007, de 8 de noviembre, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se establecen normas para la habilitación del Libro de Subcontratación en el sector de la construcción

Comunidad Autónoma de La Rioja

La autoridad laboral es la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral en la Comunidad riojana, y la entidad pública encargada de gestionar las competencias de PRL es el Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL) que depende del Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral adscrito a la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral de la Consejería Industria, Innovación y Empleo.

La Dirección General de Trabajo y Salud Laboral tiene como principales misiones:

- La gestión y promoción de la información preventiva mediante diferentes publicaciones (catálogo de publicaciones del IRSAL) consistentes en fichas informativas, manuales y estudios, la normativa autonómica.
- Las autorizaciones en materia preventiva (autorizaciones de personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas,

- La acreditación de entidades especializadas para actuar como servicios de prevención ajenos,
- La autorización del Plan de Trabajo antes del comienzo de actividades u operaciones con riesgo de amianto),
- Comunicaciones en materia preventiva (apertura de un centro de trabajo o reanudación de actividad, ...),
- El observatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- Emisión de los certificados de cumplimiento de objetivo de “siniestralidad cero” entre otras.

Es importante reseñar, en relación a la referida certificación anterior sobre las empresas con siniestralidad cero, que su objeto es articular un mecanismo que incentive extremar el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo como un elemento más de mejora de la competitividad de las empresas que disponen de centros de trabajo en el territorio de La Rioja, todo ello en cumplimiento y desarrollo tanto de la Estrategia Riojana para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2008-2012 como del Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo en La Rioja II 2009-2011.

El IRSAL tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Analizar e investigar las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños derivados de las condiciones de trabajo, abordando su estudio preventivo y proponiendo las medidas correctoras que procedan para su eliminación o reducción.
- Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo, para la realización y análisis de estadísticas, así como la elaboración de estudios e informes. Asimismo, colaborar en la elaboración de las estadísticas de siniestralidad laboral que se proyecten en el ámbito estatal y europeo. En este sentido, se impulsará el empleo y la aplicación de las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos para

garantizar la inmediatez, seguridad, validez, eficacia e incremento de la calidad en la emisión y recepción de comunicaciones y documentos. Colaboración y coordinación con la autoridad sanitaria en el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica para investigar las enfermedades laborales y el impacto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores

- Programar, organizar, impartir y colaborar en las acciones formativas de prevención de riesgos laborales, así como programar y organizar actividades de información y divulgación la cultura preventiva, la seguridad, y la salud laboral, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, los colectivos de trabajadores en situación de mayor riesgo, y los trabajadores autónomos.
- Planificar y ejecutar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas, para la consecución de los objetivos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales prestando a éstas y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento técnico que precisen.
- Prestar asistencia y asesoramiento técnico a empresarios, trabajadores autónomos o por cuenta ajena, delegados de prevención y comités de seguridad y salud, así como a sus asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales que los representan, y a cualquier otro que lo solicitase en esta materia, prestando especial atención a las condiciones materiales y complementando a aquellas, la gestión y organización de la prevención en riesgos laborales, a tal fin el Instituto Riojano de Salud Laboral podrá solicitar la remisión de la documentación que estime precisa y formular las recomendaciones pertinentes.
- Colaborar con la autoridad sanitaria en la evaluación y control de las actuaciones que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, en los términos establecidos en la legislación vigente.

- Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad judicial y al Ministerio Fiscal, cuando así lo demande, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Comprobación y control de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, conforme a las actuaciones planificadas en la comisión territorial de la inspección de trabajo, conforme a lo dispuesto en la presente norma.
- Ejecutar las Estrategias y planes de acción dirigidos a la prevención de riesgos laborales que se planifiquen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Cooperar con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y participar técnicamente en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en los artículos 8 y 13 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, respectivamente

A continuación se expone la normativa PRL más relevante de La Rioja:

- Decreto 58/2012, de 24 de agosto, por el que se crea el Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos y de las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención
- Decreto 4/2010, de 22 de enero, por el que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y el procedimiento de emisión de certificaciones de cumplimiento del objetivo "siniestralidad cero" en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Decreto 4/2010, de 22 de enero, por el que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y el procedimiento de emisión de certificaciones de cumplimiento del objetivo "siniestralidad cero" en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja

- Orden 23/2008, de 4 de julio de 2008 de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regula la organización y funcionamiento del Registro de Empresas Acreditadas en La Rioja del Sector de la Construcción
Decreto
- Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja
- Decreto 129/2007, de 9 de noviembre, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja
- Decreto 26/2005, de 8 de abril, por el que se crea el Registro de las Actas de designación de Delegados de Prevención y de constitución de Comités de Seguridad y Salud
- Decreto 38/2001, de 20 de septiembre, por el que se crea el registro de entidades públicas o privadas autorizadas para impartir y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Decreto 39/2001, de 20 de septiembre, por el que se crea el registro de los profesionales que ostenten certificación para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.
- Orden de 11 de abril de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se regula la organización y funcionamiento del Registro de Actas de designación de Delegados de Prevención y de constitución de Comités de Seguridad y Salud.
- Orden de 27 de septiembre de 2001, de la Consejería de Hacienda y Economía, por la que se regula el registro de los profesionales que ostenten certificación para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

- Orden de 27 de septiembre de 2001 de la Consejería de Hacienda y Economía por la que se regula el registro de entidades públicas o privadas autorizadas para impartir y certificar actividades formativas en materia de riesgos laborales.

Comunidad autónoma de Valencia

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), creado por la Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos.

El INVASSAT tiene personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, queda adscrito a la Conselleria competente en materia de trabajo, bajo la superior autoridad del conseller o la consellera. Dependerá funcionalmente de la Secretaría Autonómica responsable en dicha materia.

El INVASSAT extiende su actuación a todas las empresas y a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidas la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, en sus centros de trabajo radicados en la Comunitat Valenciana. También actúa en las cooperativas, con las particularidades derivadas de su normativa específica, y llevará a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores autónomos.

De acuerdo con el Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, el Instituto asume las competencias atribuidas a los Servicios de Prevención propios de la Generalitat del Sector Docente y de los sectores de Administración Pública y Justicia, previstos en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del

Consell. En virtud de ello su actuación se extiende a todos los empleados públicos, excepto los del sector sanitario, que bajo cualquier tipo de relación jurídica presten sus servicios en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat y en los organismos autónomos de la Generalitat.

El INVASSAT tiene como tiene como principal función la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el conjunto de la sociedad valenciana, asignándosele con carácter específico los siguientes objetivos:

- Establecer la necesaria planificación para la correcta ejecución de los planes y programas que se le asignen, actuando preferentemente con sus propios medios, sin perjuicio de la colaboración que pueda requerir de otros organismos o entidades, y del recurso a la contratación externa de conformidad a la legislación de contratos del sector público.
- En el marco de sus funciones velará por la coordinación de las actuaciones que en materia de seguridad y de salud en el trabajo establezca el Consell, encomendándole la dirección de las actividades inherentes a dicha coordinación, así como la elaboración de las instrucciones y recomendaciones precisas en Orden al cumplimiento de los principios de economía, eficacia y eficiencia.
- El Instituto se configura, en el ámbito de la investigación, desarrollo e innovación en materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales y con la seguridad y salud en el trabajo, como el organismo de referencia de la Comunitat Valenciana.

La normativa PRL autonómica de la Comunidad Valenciana de mayor relevancia es la siguiente:

- Orden de 20 de febrero de 1998, del conseller de Sanidad, por la que se desarrollan las competencias de la autoridad sanitaria en la Comunidad Valenciana establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero
- Decreto 123/2001, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos

Laborales en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos.

- Orden de 6 de agosto de 2001, del conseller de Sanidad por la que se estructura y organiza el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Sanitario de la Generalitat Valenciana.
- Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, de creación del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 106/2005, de 3 de junio, del Consejo de la Generalitat, por el que se desarrolla el procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo del personal funcionario por motivos de salud o especial sensibilidad a los riesgos laborales.
- Resolución de 23 de febrero de 2006, del conseller de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se Ordena la publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana del acuerdo Del Pleno del Consejo General del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el que aprueba su reglamento de régimen interno.
- Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)
- DECRETO 32/2014, de 14 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Catálogo de Actividades con Riesgo de la Comunitat Valenciana y se regula el Registro Autonómico de Planes de Autoprotección.
- Decreto 222/2009, de 11 de diciembre, del Consejo, por el que se aprueba la Norma sobre Planes de Autoprotección y Medidas de Emergencia, que contiene los requisitos mínimos que deberán cumplir en la materia los centros de trabajo de la Comunidad Valenciana donde se prestan servicios sanitarios.
- Orden 25/2010, de 17 de junio, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crean los ficheros

informatizados del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de la Generalitat, de Protección Civil y Gestión de Emergencias
- Orden 6/2012, de 19 de abril, de la Conselleria de Sanidad, por la que se establece el procedimiento de comunicación de sospechas de enfermedades profesionales en la Comunidad Valenciana, a través del Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral.
- Orden 27/2012 de 18 de junio, de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, sobre planes de autoprotección o medidas de emergencia de los centros educativos no universitarios de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.
- DECRETO 32/2014, de 14 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Catálogo de Actividades con Riesgo de la Comunitat Valenciana y se regula el Registro Autonómico de Planes de Autoprotección.

Comunidad autónoma País Vasco

Con anterioridad a la LPRL se creó el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, más conocido como OSALAN mediante la normativa autonómica Ley 7/1993, de 21 de diciembre.

En euskera el término “osa” significa salud y “lan” trabajo. El OSALAN se constituyó como Organismo Autónomo administrativo del Gobierno Vasco

adscrito al Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, el actual Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

El OSALAN es el referente autonómico encargado de gestionar, coordinar y promover las diferentes actuaciones relacionadas con la PRL.

Las primeras transferencias en materia de Trabajo, Sanidad, y Seguridad e Higiene al País Vasco datan de 1979, 1980 y 1985. Los antiguos Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo que funcionalmente comprendían las áreas de Seguridad, Higiene, Medicina y Formación realizaban distintos planes de actuación, en general planes anuales cuya ejecución dependía de la Dirección de Trabajo.

En 1988 el Departamento de Sanidad y Consumo en su Dirección de Salud Pública creó una Unidad de Salud Ocupacional que asumió las funciones de salud laboral en cuanto a los Servicios Médicos de Empresa, incluyendo los controles establecidos por la Organización de Servicios Médicos de Empresa (OSME).

A partir del convenio número 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el medio de trabajo, se creó la necesidad de unificar las actuaciones que estaban divididas entre el Departamento de Salud y el Departamento de Trabajo.

Sus competencias se extienden a todas las ramas de la actividad económica en que haya trabajadores empleados, incluidas las administraciones públicas, las cooperativas de trabajo asociado y las demás cooperativas en relación con sus socios de trabajo. Respecto a los trabajadores por cuenta propia, el OSALAN llevará a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos. En resumen, el OSALAN será el órgano encargado de transmitir la Cultura de Prevención que emana de las Directivas Europeas y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios que presta el OSALAN se resumen a continuación:

- Asesoramiento a empresas, profesionales de la prevención, delegados, trabajadores y público en general.

- Inspecciones a empresas en condiciones materiales específicas para comunicar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en caso de incumplimiento reiterado.
- Investigación de accidentes de trabajo graves, muy graves y mortales.
- Estudio de enfermedades profesionales.
- Requerimientos de entidades oficiales.
- Atención de denuncias.
- Estadísticas de siniestralidad laboral.
- Estudios de siniestralidad laboral.
- Estudios de exposición a agentes físicos, químicos, etc.
- Control de trabajos de retirada de materiales que contienen amianto.
- Realización de publicaciones.
- Realización de jornadas para la promoción y divulgación de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Gestión de los cursos para Delegados de Prevención.
- Elaboración de procedimientos para facilitar la puesta en práctica de las obligaciones en materia preventiva de empresarios, trabajadores servicios de Prevención, etc.
- Participación en grupos de trabajo para la realización de normativa, normas técnicas, valores de referencia, etc.
- Subvenciones a la formación, a la obtención o renovación del certificado OHSAS 18001 para la implantación de sistemas empresariales de gestión de riesgos laborales, a la investigación en prevención de riesgos laborales, etc.
- Identificación y cuantificación de agentes químicos en muestras tomadas por los técnicos de Osalan o los servicios de prevención.
- Asesoramiento en materia sanitaria relacionada con la prevención de riesgos laborales y salud laboral a las autoridades laborales, sanitarias, organizaciones sindicales y empresariales, sociedades científicas, etc.
- Autorizaciones sanitarias de los servicios de prevención y entidades auditoras.

- Inspección y Control de las actividades sanitarias y servicios médicos de los servicios de prevención y entidades auditoras.
- Propuestas de expedientes sancionadores a servicios de prevención y entidades auditoras por infracciones administrativas de la normativa sanitaria que los regula.
- Elaboración de protocolos de vigilancia sanitaria específica.
- Elaboración de guías técnico-sanitarias de la prevención de riesgos laborales.
- Elaboración de las memorias de los servicios de prevención propios.
- Asesoramiento en materia de drogodependencias y promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- Estudio y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Investigación de accidentes de trabajo no traumáticos y de enfermedades profesionales.
- Vigilancia epidemiológica de los daños para la salud de los trabajadores derivados del trabajo, haciendo especial hincapié en el sistema de comunicación de sospecha de enfermedad profesional y en el sistema centinela de asma de origen laboral.
- Establecimiento y mantenimiento del sistema de información en salud laboral.
- Colaboración con Osakidetza en la Vigilancia postocupacional de la Salud de los trabajadores anteriormente expuestos al amianto.
- Creación y mantenimiento del listado de personal expuesto a amianto.
- Investigación de las denuncias planteadas a la Unidad de Salud Laboral.
- Formación continuada específica dirigida a los profesionales sanitarios de los servicios de prevención.
- Formación *online* / presencial de los médicos de Atención Primaria en materia de salud laboral, especialmente en enfermedades profesionales.

La normativa PRL de la Comunidad autónoma del País Vasco de mayor relevancia es la siguiente:

- Ley 7/1993, de 21 de diciembre, de creación de OSALAN - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales. B.O.P.V. nº 4, de 7 de enero de 1994.
- Orden de 28 de diciembre de 1995, por la que se inician las actividades de OSALAN. B.O.P.V. nº 13, de 18 de enero de 1996.
- Decreto 2/1996, de 9 de enero, de modificación de anterior, por el que se aprueba el Reglamento de estructura y funcionamiento de OSALAN. (derogado).B.O.P.V. nº 42, de 28 de febrero de 1996.
- Ley 10/1997, de 27 de junio, de modificación de la Ley de creación de OSALAN. B.O.P.V. nº 142, de 28 de julio de 1997.
- Orden de 15 de septiembre de 1997 de modificación de la Orden por la que se actualizan los miembros del Consejo General de OSALAN. B.O.P.V. nº 191, de 7 de octubre de 1997.
- Decreto 306/1999, de 27 de julio, por el que se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi. B.O.P.V. nº 159, de 20 de agosto de 1999.
- Resolución de 3 de agosto de 2000, del Director de Trabajo y Seguridad Social, de delegación de competencias en materia de salud laboral. B.O.P.V. nº 182, de 21 de septiembre de 2000.
- Decreto 34/2001, de 20 de febrero, por el que se determinan los órganos competentes de la Comunidad Autónoma en relación con las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (corrección de errores). B.O.P.V. nº 69, de 9 de abril de 2001.
- Instrucción de 26 de marzo de 2001, del Director de Administración de Industria y Minas, en relación con la paralización temporal, por razones de seguridad, del funcionamiento de instalaciones industriales. B.O.P.V. nº 87, de 9 de mayo de 2001.

- Orden de 19 de abril de 2001, del Consejero de Industria, Comercio y Turismo, por la que se establecen los procedimientos para el control metrológico sobre los instrumentos destinados a medir niveles de sonido audible. B.O.P.V. nº 97, de 23 de mayo de 2001.
- Resolución de 26 de diciembre de 2001, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se revoca la Resolución de 3 de agosto de 2000, de delegación de funciones en materia de salud laboral. B.O.P.V. nº 17, de 24 de enero de 2002.
- Decreto 191/2002, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de estructura y funcionamiento de Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. B.O.P.V. nº 164, de 30 de agosto de 2002.
- Decreto 166/2003, de 15 de julio, por el que se crea la Comisión Interinstitucional del Plan de Salud de Euskadi, aparecido en el BOPV nº 149 de 15 de julio de 2003.
- Decreto 137/2004 de 6 de julio, por el que se crea la Comisión Interinstitucional de las Obras Públicas. BOPV nº 134 de 6 de julio de 2004.
- Orden de 12 de enero de 2006, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se actualizan los miembros del Consejo General de Osalan. BOPV nº 28 de 9 de febrero de 2006.
- Orden de 22 de julio de 2009, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se actualizan los miembros del Consejo General de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, BOPV nº 157 de 18 de agosto de 2009.
- Orden de 4 de abril de 2013, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se actualizan los miembros del Consejo General de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, BOPV nº 74 de 18 de abril de 2013.

Ciudad Autónoma de Ceuta

En la Ciudad Autónoma de Ceuta la autoridad laboral es la Delegación de Gobierno.

El Gabinete Técnico Provincial de Ceuta con dependencia del INSHT tiene las siguientes funciones en materia de PRL:

- Visitas conjuntas con la Inspección Provincial de Trabajo para el control de empresas con mayor siniestralidad laboral, previamente aprobadas en el seno de la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Informes a requerimiento de la Inspección Provincial de Trabajo sobre instalaciones, procedimientos, sistemas de prevención, etc.
- Informes a requerimiento de la Autoridad Laboral para el registro y autorización de trabajo de empresas con riesgo de amianto.
- Informes a requerimiento de la Autoridad Laboral para la acreditación de empresas como Servicios de Prevención de riesgos laborales en las distintas especialidades.
- Informes de apertura a requerimiento de la Ciudad Autónoma de empresas calificadas con actividades insalubres, nocivas o peligrosas.
- Visitas a iniciativa a empresas para el control del estado de seguridad y funcionamiento de los servicios de prevención.
- Investigación de accidentes graves y mortales.
- Elaboración, a partir de los partes de accidentes, de la estadística de siniestralidad laboral a nivel provincial.
- Funciones de Secretario Ejecutivo de la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Funciones de Vocal Asesor del Equipo de Valoración de Incapacidades Laborales de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Coordinación, dentro del seno de la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para la aprobación y seguimiento de los proyectos anuales con cargo a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

- Asistencia a juzgados como testigo y/o perito a requerimiento de la autoridad Judicial, en relación con accidentes de trabajo graves y mortales.
- Asesoramiento a demanda de trabajadores, empresas y organismos.
- Divulgación bibliográfica diversa.

Ciudad Autónoma de Melilla

En la Ciudad Autónoma de Melilla la autoridad laboral es la Delegación de Gobierno.

El Gabinete de Melilla con dependencia del INSHT tiene las siguientes funciones en materia de PRL:

- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social
- Visitas a requerimiento de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social para la verificación de las condiciones de seguridad de las empresas
- Visitas conjuntas con la Inspección Provincial de Trabajo a empresas de mayor siniestralidad y con riesgos especiales como los del amianto
- Investigación de accidentes
- Aperturas
- Cuantas actividades sean demandadas por la Inspección de Trabajo y S.S.
- Realizar informes a la Autoridad Laboral para la acreditación de empresas como Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en sus distintas especialidades.
- Llevar la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con reuniones mensuales.
- Relaciones con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en cuanto al envío de la documentación emitida sobre las diferentes acciones a desarrollar por las Organizaciones Empresariales y Sindicales para la asignación de recursos y que son estudiados y

aprobados, en su caso, en la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Realizar visitas a iniciativa a los diferentes sectores económicos para verificar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Comunicaciones a la Inspección de Trabajo de aquellas empresas que sean reincidentes en el incumplimiento de la normativa vigente.
- Investigar los accidentes graves y mortales que ocurren en la Ciudad Autónoma, así como los leves, que por sus características y circunstancias pudieran ser causa de accidentes de mayor gravedad.
- Elaboración de estadísticas de accidentes de trabajo de acuerdo con los datos facilitados por el Área de Trabajo.
- Atender y solucionar las diferentes consultas, tanto telefónicas como personales, sobre los diferentes temas de seguridad y salud en el trabajo
- Colaboración con la Confederación de Empresarios de Melilla (CEME) y Organizaciones Sindicales en las diferentes actividades por ellos organizadas como Jornadas Técnicas, conferencias, etc.
- Colaboración con las diferentes Mutuas de Accidentes de Trabajo.
- Elaboración de informes a los Juzgados en relación con los accidentes de trabajo y cualquier otro que fuera solicitado, así como asistencia a los juicios como testigo o perito.
- Reenvío de las diferentes publicaciones editadas por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ERGA, Seguridad y Salud en el Trabajo, etc) , así como los que se reciben de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud a los diferentes Organismos e Instituciones.
- Préstamo de los libros y documentos técnicos que se dispone en la biblioteca del Gabinete a Técnicos de Prevención y a cualquiera que por su relación con las actividades prevencionistas les sea necesario.
- Préstamo de los diferentes videos editados por el Instituto que se encuentran en la videoteca del Gabinete, para la realización de cursos, seminarios u otros tipos de actividades docentes o formativas.

- Donación de los diferentes carteles editados por el Servicio de Ediciones y Publicaciones del Instituto a los diferentes Organismos, Instituciones y empresas que los solicitan.
- Cualesquiera otras funciones que sean encomendadas por la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

2.4 Convenios y Recomendaciones internacionales

Los Convenios y las Recomendaciones internacionales son los instrumentos utilizados por la Conferencia Internacional del Trabajo para establecer normas internacionales del trabajo. La Conferencia también adopta otros tipos de textos, incluyendo las declaraciones. Las declaraciones son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo utilizadas a fin de hacer una declaración formal, con la correspondiente autoridad reafirmando la importancia que los mandantes atribuyen a ciertos principios y valores. A pesar de que las declaraciones no están sujetas a la ratificación, pretenden tener una amplia aplicación y contienen los compromisos simbólicos y políticos de los Estados miembros.

En 1977 el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo también decidió adoptar una declaración recogiendo orientaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el contexto de las operaciones de empresas multinacionales; desde entonces esa declaración se ha actualizado periódicamente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos responsables son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 estados miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales relativas al ámbito laboral.

Es preciso reseñar que la OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la

convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

El objeto de la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban *“movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”*

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

En el citado Preámbulo quedan reflejadas las siguientes consideraciones:

1. *Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;*
2. *Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;*
3. *Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.*

Es llamativo que las áreas de mejora enumeradas en el Preámbulo podrían continuar en vigencia, como por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno

- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo
- Protección de niños, jóvenes y mujeres
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones
- Reconocimiento del principio de libertad sindical
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Comité de Expertos, compuesto por juristas de reconocido prestigio e independientes realiza la supervisión de la aplicación de las normas de la OIT.

Hasta la actualidad se contabiliza un total de 45 normas entre recomendaciones y convenios de la OIT que se relacionan a continuación:

- RECOMENDACIÓN 128 sobre el peso máximo. Adoptada el 28 de junio de 1967.
- RECOMENDACIÓN 120 sobre la higiene (comercio y oficinas). Adoptado el 8 de julio de 1964.
- CONVENIO 120 relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas. Adoptado el 8 de julio de 1964 y ratificado por España el 16 de junio de 1970.
- RECOMENDACIÓN 118 sobre la protección de la maquinaria. Adoptada el 25 de junio de 1963.

- CONVENIO 119 relativo a la protección de la maquinaria. Adoptado el 25 de junio 1963 y ratificado por España el 30 de noviembre de 1971.
- RECOMENDACIÓN 114 sobre la protección contra las radiaciones. Adoptada el 22 de junio de 1960.
- CONVENIO 115 relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes. Adoptado el 22 de junio 1960 y ratificado por España el 17 de julio de 1962.
- RECOMENDACIÓN 112 sobre los servicios de medicina del trabajo. Adoptada el 24 de junio de 1959.
- RECOMENDACIÓN 102 sobre los servicios sociales. Adoptada el 26 de junio de 1956.
- RECOMENDACIÓN 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores. Adoptada el 25 de junio de 1953.
- RECOMENDACIÓN 53 sobre las prescripciones de seguridad (edificación). Adoptada el 23 de junio de 1937.
- RECOMENDACIÓN 55 sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación). Adoptada el 23 de junio de 1937.
- CONVENIO 62 relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación. Adoptado el 23 de junio de 1937 y ratificado por España el 24 de junio de 1958.
- CONVENIO 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres). Adoptado el 21 de junio de 1935.
- RECOMENDACIÓN 31 sobre la prevención de los accidentes del trabajo. Adoptada el 21 de junio de 1929.
- CONVENIO 13 sobre la cerusa (pintura). Adoptado el 19 de noviembre de 1921 y ratificado por España el 20 de junio de 1924.
- RECOMENDACIÓN 6 sobre el fósforo blanco. Adoptada el 28 de noviembre de 1919.
- RECOMENDACIÓN 4 sobre el saturnismo (niños y mujeres). Adoptada el 28 de noviembre de 1919.
- RECOMENDACIÓN 3 sobre la prevención del carbunco. Adoptada el 28 de noviembre de 1919.

- RECOMENDACIÓN 144 sobre el benceno. Adoptada el 23 de junio de 1971.
- RECOMENDACIÓN 147 sobre el cáncer profesional. Adoptada el 24 de junio de 1974.
- CONVENIO 139 sobre el cáncer profesional. Adoptado el 24 de junio de 1974.
- RECOMENDACIÓN 156 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones). Adoptada el 20 de junio de 1977.
- CONVENIO 148 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo. Adoptado el 20 de junio de 1977 y ratificado por España el 17 de diciembre de 1980.
- CONVENIO 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.
- RECOMENDACIÓN 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Adoptada el 22 de junio de 1981.
- RECOMENDACIÓN 171 sobre los servicios de salud en el trabajo. Adoptada el 26 de junio de 1985.
- CONVENIO 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. Adoptado el 26 de junio de 1985.
- RECOMENDACIÓN 172 sobre el asbesto. Adoptada el 24 de junio de 1986.
- CONVENIO 167 sobre seguridad y salud en la construcción. Adoptado el 20 de junio de 1988.
- RECOMENDACIÓN 175 sobre seguridad y salud en la construcción. Adoptado el 21 de junio de 1988.
- CONVENIO 170 sobre los productos químicos. Adoptado el 25 de junio de 1990.
- RECOMENDACIÓN 177 sobre los productos químicos. Adoptada el 25 de junio de 1990.

- CONVENIO 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores. Adoptado el 22 de junio de 1993.
- RECOMENDACIÓN 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores. Adoptada el 22 de junio de 1993.
- RECOMENDACIÓN 183 sobre seguridad y salud en las minas. Adoptada el 22 de junio de 1995.
- CONVENIO 176 sobre seguridad y salud en las minas. Adoptado el 22 de junio de 1995 y ratificado por España el 22 de mayo de 1997.
- CONVENIO 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura. Adoptado el 21 de junio de 2001.
- RECOMENDACIÓN 192 sobre la seguridad y la salud en la agricultura. Adoptada el 21 de junio de 2001.
- RECOMENDACIÓN 194 sobre la lista de enfermedades profesionales. Adoptada el 20 de junio de 2002.
- PROTOCOLO de 2002 relativo al Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Adoptado el 20 de junio de 2002.
- MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Adoptado el 23 de febrero de 2006 y ratificado por España el 4 de febrero de 2010.
- RECOMENDACIÓN 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Adoptada el 15 de junio de 2006.
- CONVENIO 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Adoptado el 15 de junio de 2006 y ratificado por España el 5 de mayo de 2009.
- RECOMENDACIÓN 200 sobre el VIH y el sida. Adoptado el 18 de junio de 2010.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS COMPARATIVOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS COMPARATIVOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

El objeto de este capítulo es realizar un estudio comparativo básicamente de carácter cuantitativo en relación a la normativa desarrollada en materia de prevención de riesgos laborales desde diferentes perspectivas como el análisis por periodos cronológicos, por los ámbitos de aplicación, por las especialidades preventivas, por sectores productivos, legislación específica para las Administraciones Públicas.

3.1 Análisis comparativo cronológico de la evolución legislativa de seguridad y salud laboral

Para este estudio se han establecido tres periodos de tiempo diferenciados por el contexto legislativo, básicamente son en primer lugar preconstitucional que va desde el año 1956 hasta el año 1978, el segundo incluye la normativa desde el año 1979 hasta la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en noviembre del año 1995 y por último desde noviembre de 1995 hasta el año 2015.

Periodo 1956- 1978

Este periodo cronológico de 22 años de duración (preconstitucional) se ha establecido con inicio en el año 1956, dado que la Orden de 20 de enero de 1956 relativa al Reglamento de higiene y seguridad en los cajones de aire comprimido está en vigor (con la derogación de las partes que se opusieran a normas posteriores como la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la propia LPRL) hasta el 1978 año del promulgación de la Constitución Española, con el objeto de establecer un periodo suficientemente amplio para el análisis comparativo de la normativa .

Es el periodo en el que se observa menor cantidad de normas en vigor o de las que alguna parte permanece vigente, siempre y cuando no contravenga o se oponga a la LPRL.

En la tabla T3.1 se observa que existe un reducido número de normas que todavía permanecen en vigor. Destacan las normas de relevancia que tienen o incluyen alguna relación con la PRL como son la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y seguridad al trabajo por el que se creó el actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) con ya más de 40 años de historia así como la Ordenanza General de Seguridad e higiene en el trabajo (OGSHT), donde los capítulos I-V y VII del Título II siguen en vigencia a fecha de hoy, y por último como ya se ha expuesto anteriormente llama la atención la todavía vigente normativa en relación a la prevención de riesgos laborales en menores de edad la Orden de 26 de julio de 1957 en la que se estipulan una serie de tareas que están expresamente prohibidas clasificadas por grupos según la actividad económica y el motivo de la prohibición.

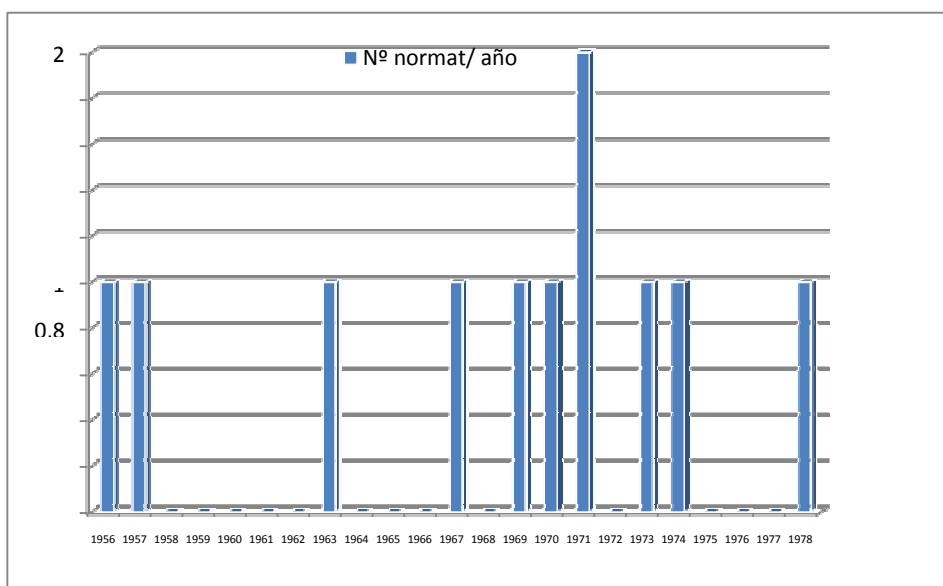


Tabla T3.1^a : Análisis de 1956 a 1978

Periodo 1979-1995

El periodo siguiente analizado tiene una duración de 17 años que transcurre desde el año 1979, primer año de la Constitución Española hasta la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995.

Este periodo se caracteriza por una cierta irregularidad en la cuantía progresiva de normas aprobadas anualmente. El año con mayor número de normas relacionadas con la PRL es el 1985 con 17. Le siguen los años 1988 y 1994, con 13 y 11 respectivamente. Los años 1989 y 1981 son los que menor número de normativa de PRL registran en esa época con sólo 2 normas en cada uno de ellos, de frente a una media aritmética de siete durante el periodo de observación.

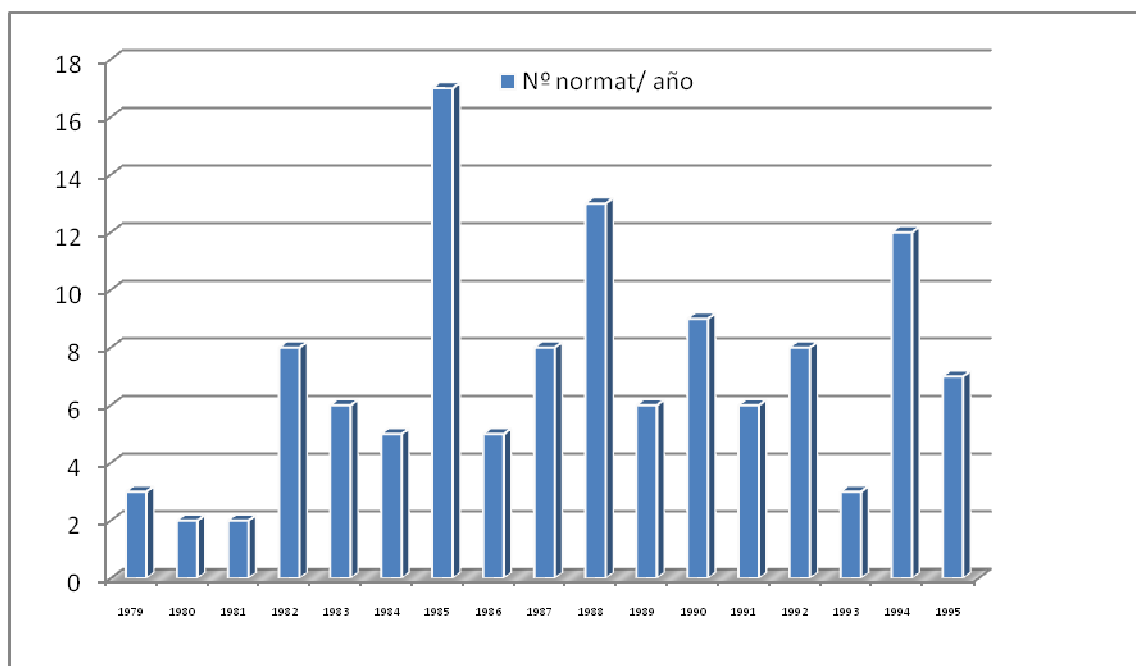


Tabla T3.1.B Análisis de 1979 a 1995

Periodo 1995-2015

Por último el periodo que transcurre desde la aprobación de la LPRL en el año 1995 hasta la actualidad, año 2015,⁵⁴ han transcurrido 20 años en los que se observa que a partir del año 1997 se ha mantenido un desarrollo normativo estable con un mínimo de veinte normas anuales aprobadas, suponiendo comparativamente con los periodos anteriores un aumento considerable.

Es un periodo caracterizado por la transposición de importantes Directivas Europeas en materia de PRL al marco legislativo nacional así como una importante actividad reguladora con cierta irregularidad en el desarrollo normativo relacionado con el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Los años 2006 y 2007 existe un importante incremento cuantitativo alcanzando las 39 normas aprobadas respectivamente. El año 2010, en el que se aprobaron un total de 72 normas relacionadas con la PRL siendo el ejercicio con mayor cantidad registrado.

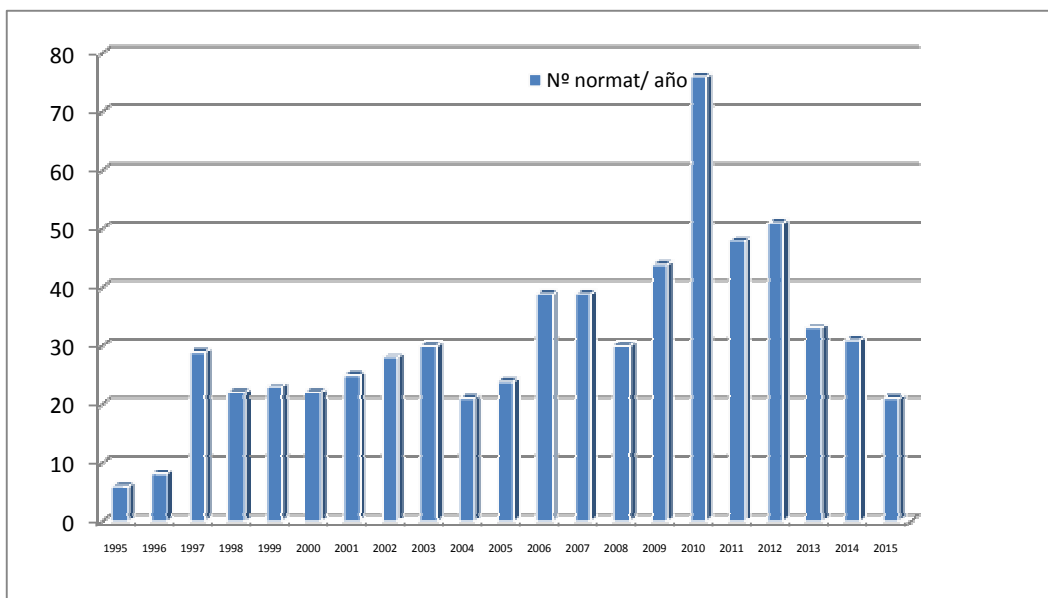


Tabla T3.1.C Análisis de 1995 hasta octubre de 2015

⁵⁴ Hasta octubre del año 2015. Datos según INSHT.

3.2 Análisis comparativo de la normativa de seguridad y salud laboral por ámbitos de la gestión preventiva

Para realizar este estudio comparativo, se ha estimado útil y necesario analizar el desarrollo normativo de los diferentes ámbitos que componen la gestión de la actividad preventiva. Al contrario de los otros estudios comparativos, éste tiene un objeto mayormente cualitativo, dado que la mayoría de las normas regulan todas los ámbitos de gestión en mayor o menor medida, además de las que propiamente las regulan con especificidad. A efectos de estructurar estos ámbitos de actividad PRL se establece la siguiente clasificación en 8 áreas de intervención:

- Integración de la PRL
- Consulta y participación
- Servicios de Prevención
- Evaluación de Riesgos
- Vigilancia de la Salud
- Coordinación empresarial
- Emergencias / Riesgo grave e inminente
- Siniestralidad Laboral

Cada área de intervención determinada para este estudio comparativo se corresponde con un ámbito considerado como estratégico en la gestión de la PRL para alcanzar los objetivos que plantea la misma.

La **Integración de la PRL** está considerada como uno de los elementos clave (Guía INSHT). La inclusión de la prevención en todos los niveles de la organización es obligatoria, en cualquier actividad que se realice u Ordene y en todas las decisiones que se adopten, significando que afecta a todos los pasos del proceso productivo.

La **Consulta y participación** es una área de gran importancia dado que permite la colaboración de los trabajadores en la detección y vigilancia de los riesgos laborales y mantener un sistema de mejora constante de la actividad preventiva.

El área denominada como **Servicios de Prevención**, se refiere a los diferentes sistemas de gestión de la actividad preventiva, que básicamente se reducen a llevarla a cabo con medios propios o con medios externos con distintas modalidades, todas ellas reguladas normativamente.

La Evaluación de Riesgos es el punto de partida desde donde debe desarrollarse toda la planificación de actividades según el resultado de la misma. Incluirá todas las actuaciones de las especialidades técnicas.

La **Vigilancia de la Salud** incluye la participación de la medicina y enfermería del trabajo conformando un amplio campo de actuación regulado.

La **Coordinación empresarial** supone mantener un sistema de intercambio eficaz de información previa en las tareas en las que existe concurrencia de varios trabajadores.

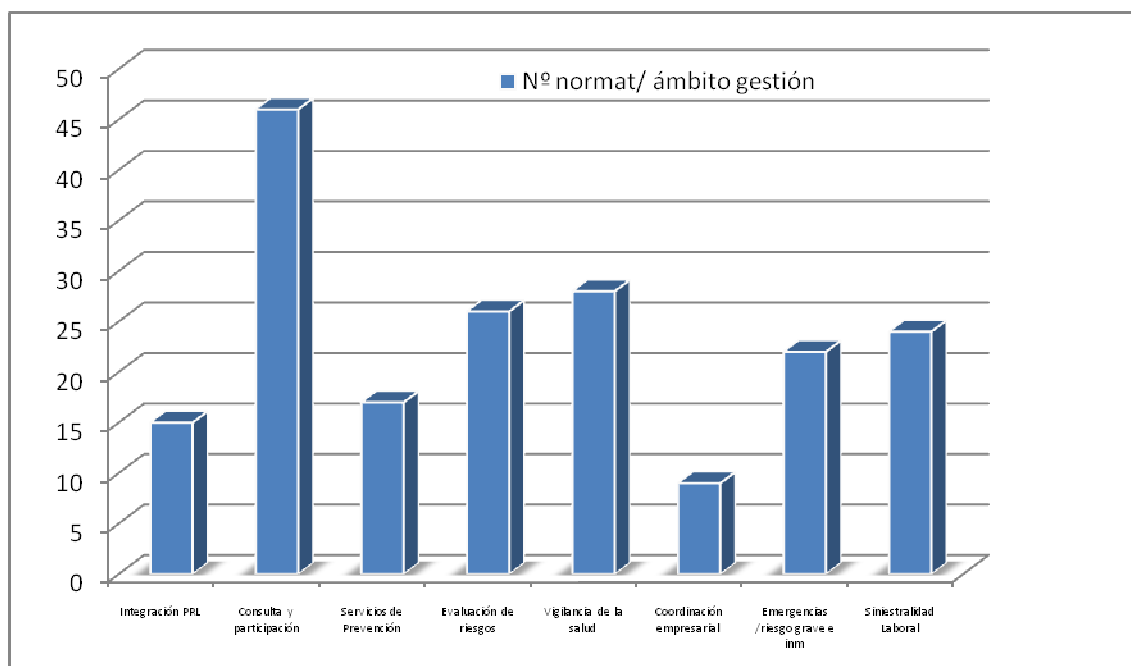


Tabla T3.2.1 Análisis ámbitos de la gestión PRL

El área de las **Emergencias y Riesgo Grave e Inminente** incluye todo el articulado que regule la prevención y medidas a adoptar ante situaciones de emergencia y/o en caso de riesgo grave e inminente.

Por último el área de gestión denominada como **Siniestralidad laboral**, a efectos de este estudio, engloba todo lo relacionado con el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, con especial atención a la notificación de los mismos para su efectivo control.

Como se observa en la tabla T 3.2.1 el ámbito con mayor cantidad de normas relacionadas es el que afecta a la consulta y participación a bastante distancia del siguiente que es la vigilancia de la salud y la evaluación de riesgos. Desde la perspectiva cuantitativa se comprueba la importancia que se le proporciona en la legislación española de PRL a la necesidad de participación y consulta a los propios trabajadores como principales y directos beneficiarios de las actuaciones preventivas.

En cambio el campo de la coordinación empresarial es la que menor número de normas relacionadas presenta.

En este análisis comparativo de legislación reguladora de las principales áreas de intervención se observa que la Integración de la PRL ocupa el penúltimo lugar. Posiblemente sea un dato cuantitativo a tener en cuenta en relación a la distribución de la normativa que pudiera indicar la necesidad de potenciar o proporcionar mayor relevancia a los aspectos considerados como fundamentales.

3.3 Análisis comparativo de la legislación de seguridad y salud laboral por especialidades preventivas

Las especialidades o disciplinas preventivas que se establecen en la normativa de PRL son las cuatro siguientes:

- Seguridad en el Trabajo
- Higiene Industrial
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada
- Medicina Laboral (Vigilancia de la Salud)

Para la realización del estudio comparativo de la normativa relacionada con cada especialidad preventiva se ha distribuido de la siguiente forma.

En la especialidad de Seguridad en el Trabajo, se incluyen las normas relacionadas con la PRL sobre **lugares de trabajo** (seguridad estructural, obras de construcción, medidas de seguridad, señalización específica, ...), la relacionada **prevención y protección de incendios** (materiales constructivos, sistemas de protección contra incendios, medios extintores, medidas de emergencia y evacuación, planes de autoprotección, ...) , la relacionada con los riesgos derivados de la **electricidad** en general (reglamento electrotécnico de baja tensión, reglamento de alta tensión, las instrucciones técnicas, ...) y por último un apartado que incluye el resto de normas de seguridad, que se ha denominado como **otras**, en las que constan las específicas sobre equipos o aparatos elevadores y mantenimiento, ascensores, instalaciones petrolíferas, instalaciones térmicas, etc.

En la tabla T.3.3.1 se exponen los resultados que indican que la protección y prevención de incendios es el área específica con mayor número de normas seguida por los lugares de trabajo, dado que el apartado "otras" incluye diversas áreas.

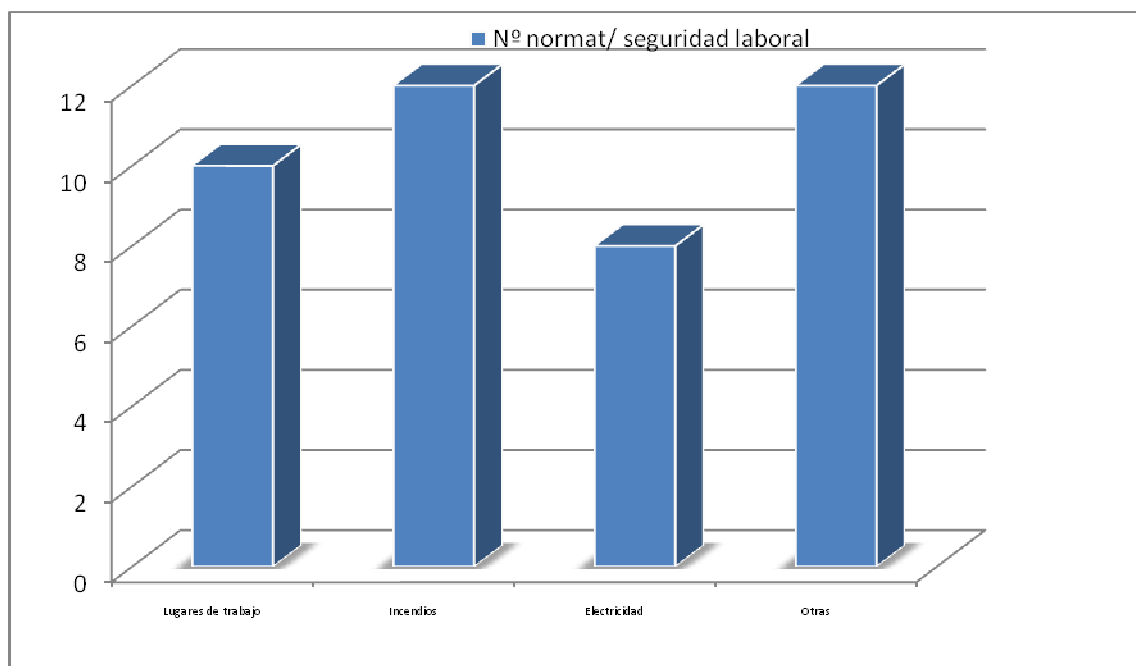


Tabla T3.3.1 Análisis normativa de Seguridad en el Trabajo

En la especialidad de Higiene Industrial, se establecen tres grandes grupos de normas que regulan:

- los contaminantes o agentes químicos
- los contaminantes físicos
- los contaminantes biológicos.

Los **agentes químicos** son definidos en la propia normativa como todo elemento o compuesto, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no⁵⁵.

Incluyendo partículas de polvo, vapores, gases y líquidos.

⁵⁵ Real Decreto 347/2001 de 6 de abril la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. BOE nº 104 01/05/2001. Artículo 2. Definiciones

Los contaminantes químicos pueden provocar un daño de forma inmediata o a corto plazo (intoxicación aguda), o generar una enfermedad profesional al cabo de los años (intoxicación crónica).

Los **contaminantes físicos** se conocen como a aquellas formas de energía que pueden estar presentes en el ambiente laboral y causar daños a la salud de los trabajadores.

La formas de energía anteriormente referidas pueden manifestarse bajo las siguientes modalidades:

- Energía mecánica, como pueden ser el ruido o las vibraciones
- Energía térmica, como el calor o el frío
- Energía electromagnética, con las radiaciones ionizantes y no ionizantes

Los **contaminantes biológicos** son microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Según se observa en la tabla T3.3.2 el mayor número de normas de PRL en materia de higiene industrial son las relacionadas con los agentes o contaminantes físicos, en segundo lugar los agentes químicos y por último los contaminantes biológicos.

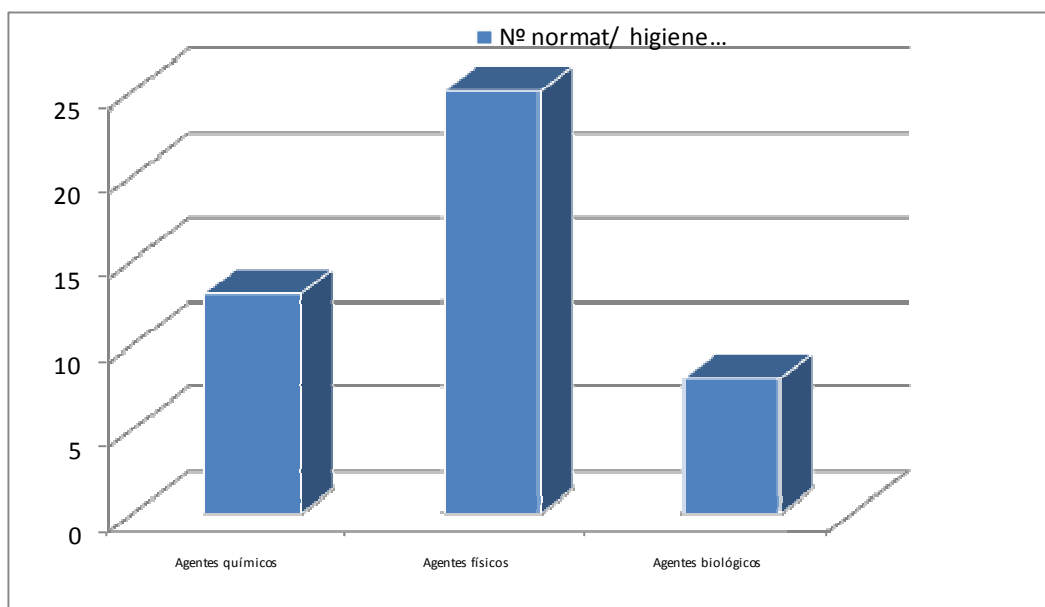


Tabla T3.3.2 Análisis de Higiene Industrial

En relación a la especialidad preventiva de la Ergonomía y Psicología aplicada el análisis cuantitativo se ha realizado básicamente en las dos grandes áreas técnicas diferenciadas, una referente a la ergonomía, es decir todo lo relacionado en la adaptación del trabajo y del entorno laboral a la persona, y por otra parte en la psicología, que básicamente se trata de estudiar al trabajador como individuo y las interacciones dentro de un grupo laboral. En la tabla T3.3.3 se observa mayor número de normas en relación a los factores psicosociales que sobre los ergonómicos.

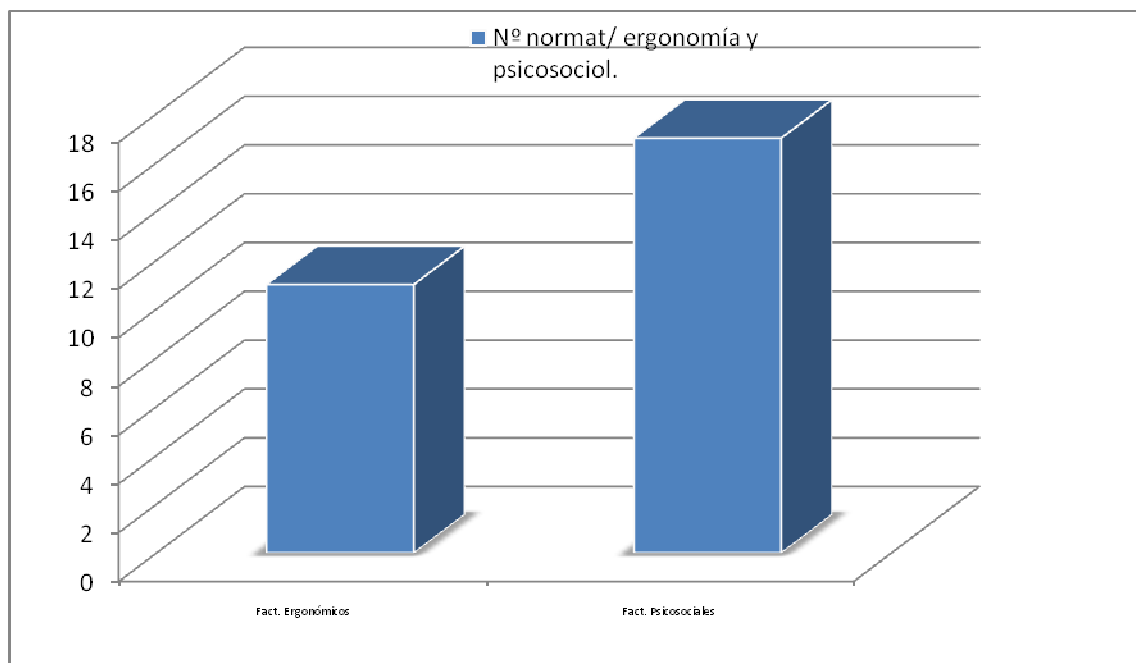


Tabla T3.3.3 Análisis normativa de Ergonomía y Psicología Aplicada

Dentro de los factores psicosociales, donde se incluye un variado número de riesgos laborales que progresivamente tienen mayor afectación en el ámbito laboral, siendo objeto de campañas europeas y nacionales para que sean identificados y evaluados adecuadamente, es llamativo que sólo hay normativa que hace referencia al acoso laboral.

A continuación se expone la normativa y los artículos relacionados con el acoso laboral:

Normativa	Artículo
Constitución Española	10, 14, 15, 18
Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.	8
Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.	11.1
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	4.2 (a,c-e),8.3,17,18,20.3,39.3,54
Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.	173.1(2º, 31º)184,311,314,316,317,443
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.	8.11, 8.12, 8.13
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	6, 7, 9, 48, 62
Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.	14, 53, 59, 95
Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella.	Íntegro
Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella.	Íntegro
Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y droguería, perfumería y anexos.	Íntegro
Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.	2.f, 35, 36, 40, 63-68. 80, 81, 84, 95

Por último sobre las normas relativas a la vigilancia de la salud se han diferenciado las de ámbito general y las específicas, observándose un número ligeramente superior de las específicas. Las normas de ámbito general contempladas que afectan a la vigilancia de la salud de los trabajadores por ejemplo incluyen a la Ley General de Sanidad, a la Ley General de la Seguridad Social o la Ley General de Salud Pública entre otras. Las normas específicas regulan disposiciones mínimas sobre el riesgo de manipulación manual de cargas, a la exposición de agentes cancerígenos durante el trabajo, a la exposición de agentes biológicos durante el trabajo, ... entre otras.

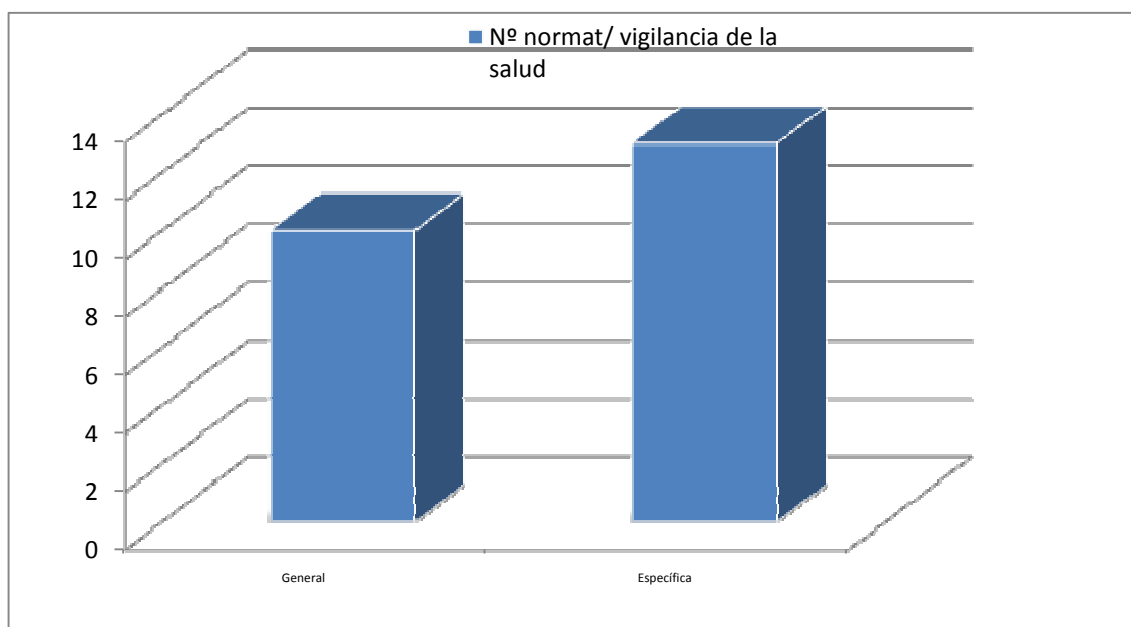


Tabla T3.3.4 Análisis normativa relacionadas con la Vigilancia de la Salud

3.4 Análisis comparativo de la legislación de seguridad y salud laboral por sectores productivos

En relación a los principales sectores productivos, en la actualidad se observa que se mantiene el mayor número de normas que regulan el sector de la Construcción tal como se expone en la tabla T 3.2.2.

Obviamente el sector productivo que ha mantenido los índices más elevados de siniestralidad laboral ha sido el de la construcción, siendo objeto de importantes regulaciones cuyo objeto es el reducirlos al mínimo posible.

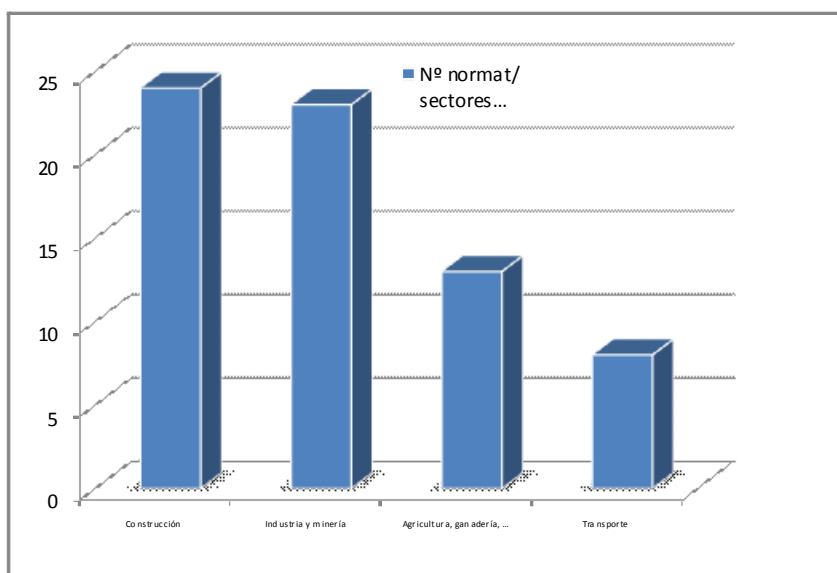


Tabla T3.2.2 Análisis normativa por sectores productivos

En segundo lugar, el sector de la Industria y de la Minería con una cuantía muy similar a sector de la Construcción. A mayor distancia se observan los sectores de la Agricultura y Ganadería así como el Sector del Transporte.

3.5 Análisis comparativo de la legislación europea en seguridad y salud laboral

En el estudio comparativo del número de normas europeas relacionadas con la seguridad y salud laboral cabe destacar en primer lugar el año 2009 seguido del año 2012, le siguen a continuación los años 2010, 2008 y 2003 con idéntica cuantía. En el gráfico de la tabla T3.5 se ha iniciado en el año 1983 a efectos prácticos, con anterioridad se habían aprobado 6 normas europeas, dos en el año 1975, dos en 1980, una en 1983 y una en 1984. En total suman 178 normas europeas con relación a la seguridad y salud laboral (con Directivas, Reglamentos, Resoluciones, Decisiones, ...)

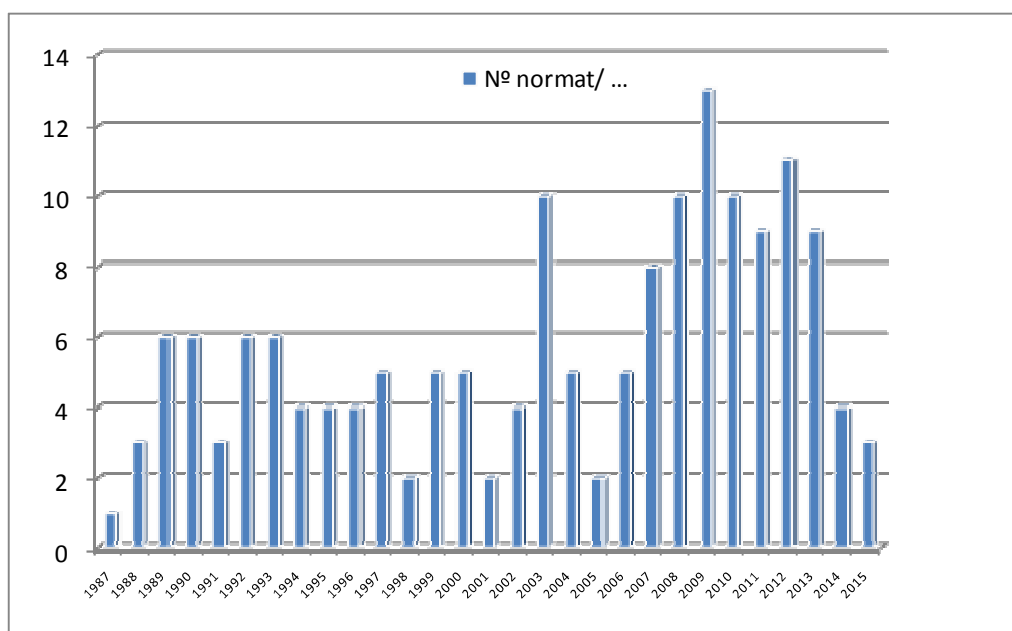


Tabla T3.5 Análisis cuantitativo normativa seguridad y salud laboral europeas

CAPÍTULO 4

LA NORMATIVA ESPECÍFICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU APLICACIÓN EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Capítulo 4. La normativa específica de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública y su aplicación en los sistemas de gestión

La obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo establecida en la legislación laboral de prevención de riesgos laborales y la concurrencia de varias Administraciones Públicas como responsables de fomentar las actuaciones necesarias con el fin de proteger seguridad e higiene en el trabajo, presuponen el deber de colaboración institucional para garantizar el interés general establecido en el artículo 40.2 de la CE.

El Ordenamiento jurídico en materia de PRL produce un elevado valor en el principio de eficacia de la política de los poderes públicos (debiendo analizar el ejercicio compartido de las competencias específicas de las Administraciones Públicas), basándose en el sistema de cooperación vertical entre las competencias de la Administración Pública Estatal y las de las Comunidades Autónomas y por el principio de coordinación en el caso de existir competencias y responsabilidades ejercidas por varios ministerios en la tutela de la seguridad y salud laboral.

El amplio desarrollo del marco legislativo en materia de PRL tanto desde la competencia estatal en cuanto a la legislación laboral como en la competencia legislativa de ejecución de la misma correspondiente a las Comunidades Autónomas tienen también, desde el “nuevo enfoque” que proporcionó la LPRL, al empleado público (con las excepciones previstas en la propia norma) como destinatario de todas las obligaciones que garanticen su seguridad y salud laboral en cualquiera de sus modalidades.

En este capítulo se analizará la legislación específica del ámbito de la PRL que afecta a la Administración Pública y su aplicación real con los sistemas de gestión preventiva así como las distintas organizaciones que se han llevado a cabo en la Administración del Estado, las de las Comunidades Autónomas y la Administración Local.

4.1 La legislación española en materia de prevención de riesgos laborales y su aplicación en la Administración Pública

Desde la entrada en vigor de la LPRL, que incluye en su ámbito de aplicación las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, hasta la aprobación de normativa de carácter específico ha existido un proceso paulatino con diferente grado de implantación en la Administración Pública en su condición de empleador.

Dadas las características específicas de la Administración Pública ha sido preciso adecuar progresivamente las normas de PRL para su debido cumplimiento.

El artículo 3 de la LPRL expone, como ya se ha citado anteriormente, que será de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En el artículo 14.1 de la LPRL se establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Por otra parte en el artículo 14 l) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público se establece como derecho individual recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y en artículo 37 l) se expone como materia objeto de negociación las establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El primer paso para adecuar la normativa de PRL a la Administración Pública fue la aprobación del RD 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, en el que se especifica más concretamente que el ámbito de aplicación será Administración General del Estado y en los

Organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio. Asimismo se expone que en los establecimientos penitenciarios, las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial serán objeto de adaptación de conformidad con el artículo 3.3 de la Ley 31/1995. También en los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Ley 31/1995 y en la normativa prevista en la disposición adicional novena de la citada Ley, y por último será de aplicación lo dispuesto en el artículo 3.2 de la Ley 31/1995 para aquellas actividades cuyas particularidades así lo determinen en el ámbito de las funciones públicas de: policía, seguridad, resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

En el año 2004 se aprueba el modelo del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para la AGE, lo cual supone considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio, y se traduce en una planificación de la actividad preventiva integral e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la Administración General del Estado, a tenor de la vocación de universalidad e integración de la propia LPRL, estableciéndose un plazo de seis meses para dictar las instrucciones necesarias para la implantación de sistema de gestión unificado que incorpore los procedimientos precisos para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

La Administración General del Estado, en su condición de empleador, ha adaptado la legislación de prevención de riesgos laborales, -marcada fundamentalmente por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención-, a su propio ámbito para determinar en éste los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el

desarrollo de las actividades preventivas, así como diversas cuestiones que en esta materia son de aplicación a las Administraciones Públicas.

Fruto de esta adaptación, y tras el camino ya iniciado con el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, se publica el 29 de enero de 2010 el Real Decreto 67/2010 de 29 de enero, de adaptación de la legislación de la Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

El anterior RD va a marcar las bases sobre las que se asienta toda la estructura de prevención de la AGE en la actualidad y que va a tener como objetivo principal mejorar la eficacia de la actuación preventiva.

La adaptación de la legislación de PRL del RD 67/2010 será de aplicación en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, ya tengan o no, además, personal laboral. En caso de que existan ambos tipos de personal, las previsiones serán igualmente aplicables a ambos.

La AGE es una de las Administraciones Públicas de España, caracterizada por su competencia sobre todo el territorio nacional, en contraposición a las Administraciones autonómicas y locales.

La AGE está integrada de forma mayor detallada por:

-La Administración Central (Gobierno o Consejo de Ministros, Comisiones Delegadas del Gobierno, Ministerios, Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, Comisiones Interministeriales).

-La Administración Periférica (Delegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas, los Subdelegados del Gobierno en las Provincias y los Directores Insulares de la Administración General del Estado.

-La Administración del Estado en el Exterior (embajadas y consulados).

Su régimen general se recoge en el artículo 103 de la Constitución Española de 1978 y en la Ley 6/1997, de 14 de abril de 1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, la cual establece que la Administración General del Estado, bajo la dirección del Gobierno y con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, sirve con

objetividad los intereses generales, desarrollando funciones ejecutivas de carácter administrativo.

Según la Ley 31/1995 no será de aplicación según lo dispuesto en su artículo 3.2, en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan, en el ámbito de las funciones públicas de:

- a) Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- b) Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- c) Fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

A las funciones que realicen los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil, les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las peculiaridades establecidas para la Administración General del Estado en este real decreto y las contenidas en los reales decretos 179/2005, de 18 de febrero, y 2/2006, de 16 de enero, respectivamente para la Guardia Civil y la Policía Nacional. Así mismo, dicha normativa general sobre prevención de riesgos laborales será igualmente aplicable a los miembros del servicio de Vigilancia Aduanera, cuando realicen actividades cuyas peculiaridades no lo impidan.

En los centros y establecimientos militares será de aplicación la normativa general con las peculiaridades que se contemplan en los apartados siguientes:

- a) Lo previsto en el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar.
- b) Para el personal militar y miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa, lo previsto en los capítulos III, V y VII de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se aplicará de acuerdo con el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas

Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

En los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública la exclusión únicamente se entenderá a efectos de asegurar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud y el orden público en circunstancias de excepcional gravedad y magnitud, quedando en el resto de actividades al amparo de la normativa general de prevención de riesgos laborales.

El RD 1084/2014 por el que se modifica el RD 67/2010 de adaptación de la legislación de la PRL a la Administración del Estado motivado básicamente por el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado del 29 de octubre de 2012 ha sido la última regulación aprobada en ese ámbito. Como instrumento de control en el ámbito de la Administración General del Estado cada sistema de prevención deberá someterse al control periódico mediante auditorías o evaluaciones, y en cualquier caso, una vez finalizado el proceso de evaluación de riesgos. Su realización se encargó al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como organismo científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

A continuación se exponen diferentes análisis en los que se especifica la normativa de PRL que afecta a las Administraciones Públicas.

En primer lugar los artículos de la normativa general que hacen referencia explícita y/o afectan en materia de PRL a las Administraciones Públicas:

NORMATIVA GENERAL	ARTÍCULOS
Ley 31/1995	3, 14.1, 29.3, 31.1, 34.3, 35.4, 37,4 y 45, Disposición adicional 3ª , 8ª , 9ª , 9ªbis ; Disposición transitoria 1ª
Real Decreto 39/1997	Disposición adicional 1ª , 4ª
Real Decreto Legislativo 3/2011	60, 119, 123
Real Decreto-Ley 20/2012	10, 12, 13, 14

La normativa general PRL de la Administración General del Estado (AGE):

- Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Resolución de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.
- Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo

único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.
- ORDEN HAP/535/2015, de 19 de febrero, por la que se regulan la organización y funcionamiento del Registro de órganos de representación del personal en la Administración General del Estado

La normativa específica de PRL de la Administración General del Estado, haciendo referencia, en su caso, al articulado concreto:

- Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares. (Artículos 57 y 77)
- Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

- Orden PRE/2457/2003, de 29 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.
- Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
- Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (Artículo 27).
- Real Decreto 628/2014, de 18 de julio, por el que se regulan las peculiaridades del régimen de autorizaciones para conducir vehículos pertenecientes a las Fuerzas Armadas y a la Guardia Civil.
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas (Artículos 6 y 7).

Para el adecuado desarrollo de la PRL es fundamental conocer los aspectos normativos específicos en relación a la gestión, la evaluación y planificación, haciendo referencia, en su caso, al articulado correspondiente:

NORMATIVA DE GESTIÓN PRL	ARTÍCULOS
Ley 31/1995	14.2 , 16.1 , 23.1 ,30.6 , 31.3
Real Decreto 39/1997	1 , 2 , 28.1 , 29 , 30 , 31 , 31bis , 32 , 33 , 33bis ; Disposición adicional 4ª , 8ª ; Anexo II
Real Decreto Legislativo 5/2000	Artículo 12.(1, 20, 21 y 25) , 13.(11, 12 y 13) , 40.2
Real Decreto 404/2010	2, Anexo I
Orden TIN/1448/2010	3, Anexo I, III, IV
Orden TIN/2504/2010	Capítulo III; (Disposición adicional 1ª ; Disposición transitoria 4ª
Real Decreto 1084/2014	Integro
Resolución de 17/02/2004	Integro
Real Decreto 179/2005	4,15
Real Decreto 2/2006	5.1, 19
Real Decreto 1755/2007	5 , 10 , 11 , 25
Real Decreto 67/2010	3,10
Resolución de 15/11/2013	Integro

NORMATIVA GENERAL DE EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN	ARTÍCULOS
Ley 31/1995	15.1 , 16 , 23.1 ,25 , 26.1 , 27.1 , 31.3
Real Decreto 39/1997	2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 , 8 , 9 , 22bis.2 , 30.2, 30.3 , 35.1 , 36.1 , 37.1
Real Decreto LEGISLATIVO 5/2000	12.1, 12.6
Real Decreto 171/2004	4.4 , 9.1 , 10.2
Real Decreto 179/2005	4 , 5 , 10
Real Decreto 2/2006	5 ,9 , 11
Real Decreto 1755/2007	6 , 12 , 15
NORMATIVA ESPECÍFICA DE EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN	ARTÍCULOS
Real Decreto 487/1997	3.2
Real Decreto 488/1997	3
Real Decreto 665/1997	3 ,4 , 5 , 6 , 9.1
Real Decreto 664/1997	4 , 5 , 6, 7 , 9.1 , 14 , 15
Real Decreto 773/1997	6.1
Real Decreto 1215/1997	3, 4
Real Decreto 1389/1997	3.2
Real Decreto 1627/1997	7
Real Decreto 216/1999	2.1 ,5.3
Real Decreto 374/2001	3,5,7
Real Decreto 614/2001	4.1
Real Decreto 783/2001	Capítulo III
Real Decreto 681/2003	4,8
Real Decreto 1311/2005	4,5
Real Decreto 286/2006	4,6
Real Decreto 396/2006	5 ,6 , 7 , 8 , 9 , 10 , 11
Real Decreto 486/2010	4 , 5 , 6 , 7
Orden ESS/1451/2013	Integro

En España, según el registro correspondiente a enero de 2014 (Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas) había 2.551.123 empleados públicos registrados en todas las Administraciones Públicas. Más de la mitad de los funcionarios pertenecen a las Comunidades Autónomas, en concreto 1.284.646 (el 50,3%), seguidos por los que dependen de las entidades locales, 560.774 (22%) y de los registrados en la Administración Pública Estatal, 558.802 (21,9%). Y 146.901 son empleados públicos de las universidades (el 5,8%).

Es relevante exponer que si comparamos los datos del año 2014 del conjunto de las AA.PP. con los registrados en el 2012, se produjo un reducción del 5% (en el año 2012 había 2.685.837 de empleados públicos frente a los 2.551.123 del año 2014).

En la siguiente gráfica se visualiza que los porcentajes de empleados públicos de cada Administración no han variado a pesar de la reducción de personal.

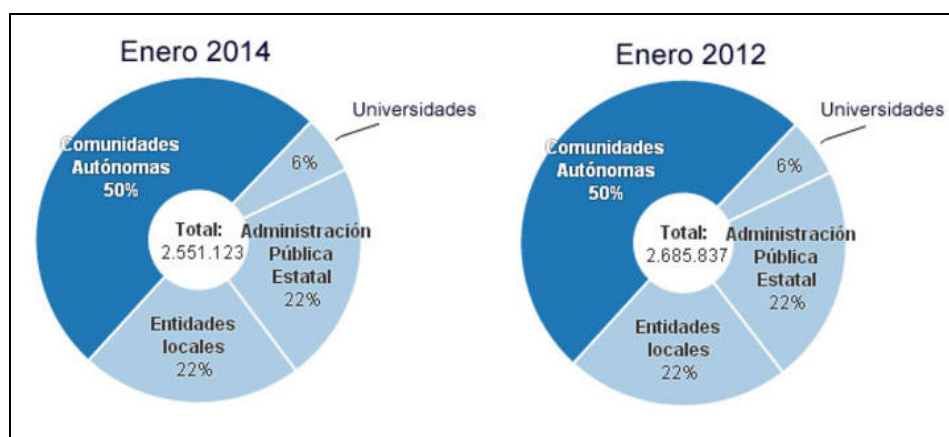
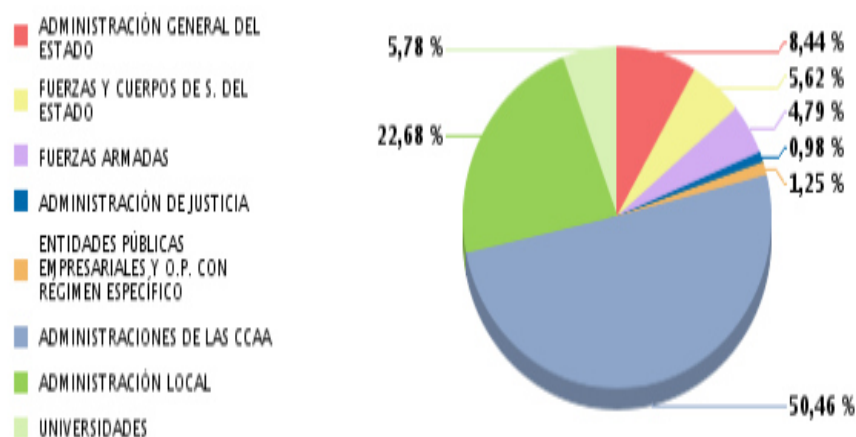


Gráfico comparativo años 2014 y 2012⁵⁶

⁵⁶ Fuente del gráfico: <http://www.rtve.es/noticias/20140630/espana-hay-2551123-funcionarios-5-menos-enero-2012> . En España (año 2014) hay 2.551.123 empleados públicos registrados en todas las administraciones públicas 134.714 menos que hace dos años, según el último Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas correspondiente a enero de 2014. Más de la mitad de los funcionarios pertenecen a las comunidades autónomas, en concreto 1.284.646 (el 50,3%), seguidos por los que dependen de las entidades locales, 560.774 (22%) y de los registrados en la Administración Pública Estatal, 558.802 (21,9%). Por último, 146.901 son empleados públicos de las universidades (el 5,8%).

Según el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (Registro Central de Personal) con fecha de enero de 2015 el número de empleados públicos es de 2.544.804. La distribución porcentual por Administración prácticamente no ha variado en relación a las anteriormente expuestas, siendo el 21,08% al personal de la Administración Pública Estatal, el 50,46% al personal público de las CC.AA., el 22,68% al personal público de la Administración Local y el 5,78% a Universidades.

En la gráfica⁵⁷ siguiente se exponen los porcentajes de los empleados públicos correspondientes al registro central de enero de 2015.



Dentro de la Administración Pública Estatal con un 21,08% del total, al personal al servicio de la Administración General del Estado (AGE) le corresponde un 8,44%, al personal de las Fuerzas y Cuerpos al personal de las Fuerzas Armadas un 4,79%. De las Comunidades Autónomas (con el 50,46% del total), le corresponde un 20,87% al personal del Área de Docencia no universitaria, el 18,68% al personal sanitario y el 8,41% al personal de la Consejerías y Organismos Autónomos.

⁵⁷ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ed. Secretaría General Técnica Subdirección General de Información. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Centro de Publicaciones. Documentación y Publicaciones. Enero 2015. Pág. 28

Las Administraciones Públicas en España están distribuidas de la siguiente forma⁵⁸:

	Empleados	%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	536.499	21,08%
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	214.831	8,44%
-Ministerios y OO.AA. y Áreas vinculadas	198.140	
• Ministerios y OO.AA.	112.814	
• Docencia no Universitaria	6.794	
• Centros Penitenciarios	23.787	
• Seguridad Social (Entidades Gestoras y Servicios Comunes)	27.667	
• Patrimonio Nacional	1.340	
• Agencia Estatal Administración Tributaria	25.738	
-Agencias Estatales (Ley 28/2006)	13.446	
-Instituciones Sanitarias Seguridad Social/Defensa	3.245	
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	143.114	5,62%
FUERZAS ARMADAS	121.848	4,79%
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	24.859	0,98%
ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y ORGANISMOS PÚBLICOS CON RÉGIMEN ESPECÍFICO	31.847	1,25%
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	1.284.026	50,46%
- Consejerías y sus OO.AA.	214.022	8,41%
- Área de la Docencia no Universitaria	531.030	20,87%
- Instituciones Sanitarias Sistemas Nacional de Salud	475.465	18,68%
- Administración de Justicia	37.408	1,47%
- Fuerzas de Seguridad	26.101	1,03%
ADMINISTRACION LOCAL	577.164	22,68%
- Ayuntamientos	517.838	20,35%
- Diputaciones/Cabildos/Consejos Insulares	59.326	2,33%
UNIVERSIDADES	147.115	5,78%
- Universidades	147.115	5,78%
- Personal inscrito en el Registro Central de Personal (RCP)	92.718	3,64%
- Personal no inscrito en el RCP	54.397	2,14%

⁵⁸ Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal. Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ed. Secretaría General Técnica Subdirección General de Información. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Centro de Publicaciones. Documentación y Publicaciones. Enero 2015. Pág. 31

A continuación se exponen las diferentes tipologías de personal^{59a} que se consideran en la Función Pública:

-Funcionarios de carrera: son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

-Personal estatutario de los Servicios de Salud: es personal estatutario el que, en virtud de un nombramiento legal, presta servicios en los centros e instituciones sanitarias que conforman el Sistema Nacional de Salud y está sujeto a una relación funcional especial.

-Personal laboral: es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

-Otro personal, que comprende:

- Personal eventual: es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.
- Funcionarios interinos: son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Funcionarios de plazas no escalafonadas: se trata de un tipo de funcionarios públicos declarado a extinguir por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en su Disposición Adicional Primera.

^{59a} Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ed. Secretaría General Técnica Subdirección General de Información. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Centro de Publicaciones. Documentación y Publicaciones. Enero 2015. Pág. 8

-Funcionarios en formación o prácticas: son nombrados funcionarios en formación o prácticas los aspirantes que, tras superar las pruebas selectivas, deben superar un periodo de prácticas o curso selectivo antes de ser nombrados funcionarios de carrera.

Por último, de forma esquemática se expone a continuación la distribución de las Administraciones Públicas:

• **La Administración Pública Estatal:**

- La Administración General del Estado.
- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Las Fuerzas Armadas.
- La Administración de Justicia.
- Entidades Públicas Empresariales y Organismos Públicos con régimen específico.

• **Las Administraciones de las Comunidades Autónomas:**

- Consejerías y sus OO.AA.
- Área de la Docencia no Universitaria
- Instituciones Sanitarias Sistema Nacional de Salud
- Administración de Justicia
- Fuerzas de Seguridad

• **La Administración Local:**

- Ayuntamientos.
- Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares.

• **Las Universidades**^{59b}.

^{59b} Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ed. Secretaría General Técnica Subdirección General de Información. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Centro de Publicaciones. Documentación y Publicaciones. Enero 2015. Pág. 7

Los datos de efectivos de Universidades publicados en el Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP) han contado con un apartado independiente por la propia autonomía que la legislación les reconoce y la tipología específica del personal que en ellas presta servicio. Hasta la edición de enero de 2012 los datos del personal de Universidades publicados en el BEPSAP recogían exclusivamente al personal inscrito en el Registro Central de Personal (RCP), tal y como se detallaba en las diferentes notas metodológicas. A partir de esa edición, el BEPSAP publica el total de efectivos de las Universidades Públicas de España, estén o no inscritos en el RCP.

4.2 Las obligaciones legales específicas en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública

Las obligaciones legales en materia de seguridad y salud laboral en la Administración Pública provienen de la LPRL y de sus normas de desarrollo que serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplen en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) o en sus normas de desarrollo (art. 3.1 LPRL).

Desde la entrada en vigor del EBEP se incorporó la expresión de Empleado Público para dirigirse tanto al personal funcionario como al personal laboral que realiza una prestación de trabajo para las Administraciones Públicas. De esta forma en materia de PRL no se establece distinción alguna en las obligaciones y derechos, ya que por ejemplo en el artículo 14 y 54 del EBEP se hace referencia explícita a los empleados públicos que tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en trabajo y que observarán las normas de seguridad y salud en los principios de conducta del Empleado Público.

En la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, aprobada en Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, indica en su introducción que «las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los Empleados Públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en el Estatuto Básico del Empleado Público, para lo cual las Administraciones Públicas deberán cumplir también lo exigido a las empresas en el ámbito privado con la excepción de los casos establecidos en la propia LPRL⁶⁰.

⁶⁰ Exposición de motivos. Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. BOE nº 36 / 2010 pág. 12170

Detallando las obligaciones específicas más importantes de las Administraciones Públicas que emanan de la normativa de PRL se pueden relacionar las siguientes:

- a) Integrar la PRL en todos los niveles de la organización
- b) Realizar el Plan de Prevención
- c) Identificar los riesgos laborales
- d) Evaluar los riesgos laborales inevitables
- e) Realizar la Planificación de Actividades Preventivas
- f) Establecer y realizar las medidas preventivas y medidas correctoras
- g) Realizar la vigilancia de la salud periódica
- h) Realizar la formación de PRL necesaria según los riesgos
- i) Facilitar la información de PRL suficiente y adecuada
- j) Consultar y facilitar la participación de los trabajadores
- k) Coordinar las actividades empresariales
- l) Elaborar y mantener las medidas de emergencia
- m) Elaborar y mantener la documentación preventiva conforme lo establecido en la legislación aplicable.

a) Integrar la PRL en todos los niveles de la organización

En el apartado 1º del artículo 16 de la Ley 54/2003, se establece que⁶¹ *“La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales...”*.

En la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, (Ley 54/2003) entre sus objetivos se encuentra, precisamente, el reforzamiento de dicha integración. La necesidad de actuar en tal sentido fue unánimemente reconocida en los acuerdos alcanzados a finales de 2002, en la Mesa de Diálogo Social en materia

⁶¹ Guía Técnica para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; pág.12.(http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia_tecnica_integración.pdf)

de prevención de riesgos laborales, que fueron posteriormente refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley de Reforma introduce la integración de la prevención en varios artículos de la modificada Ley de Prevención de Riesgos Laborales siendo uno de los fundamentos en los que se sustenta considerándolo de carácter obligatorio. El artículo 1 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado establece que el objeto del presente real decreto es la adaptación a la Administración General del Estado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, así como del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones y la potenciación de sus recursos propios, y adecuando su contenido a sus peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio. En el apartado 1º del artículo 3 del RD 67/2010 se insiste en la integración la actividad preventiva a desarrollar en cada Departamento u organismo público afectados por este real decreto deberá integrarse en su correspondiente sistema general de gestión, en los términos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los “requisitos preventivos” exigibles (y no sólo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones⁶².

⁶² Guía Técnica para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2008; pág. 12

El grado de integración de la prevención en una unidad organizativa puede entenderse como el grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin requerir la colaboración del Servicio de prevención⁶³.

b) Realizar el Plan de Prevención

El Plan de Prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva en el sistema general de gestión⁶⁴.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de cada Departamento u organismo público, los siguientes elementos:

- La identificación del Departamento u organismo público, de su actividad, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa del Departamento u organismo público, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La identificación, en su caso, de los distintos procesos de trabajo, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en el Departamento u organismo, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en el Departamento u organismo, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

⁶³ Guía Técnica para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2008pág.15.(http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia_tecnica_integración.pdf) ;

⁶⁴ Manual de la Prevención de Riesgos Laborales en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Edición 2013. Subdirección General de Recursos Humanos. Subsecretaría. Dpto. de Servicios y Coordinación Territorial. Pág. 6

- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar el Departamento u organismo, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Los apartados 2 y 3 del Real Decreto 67/2010 establecen que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual debe integrarse la actividad preventiva de los Departamentos y organismos públicos en su sistema general de gestión, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RSP).

c) Identificar los riesgos laborales

Los principios de la acción preventiva expuestos en el artículo 15 de la LPRL establecen en primer lugar la necesidad de evitar los riesgos y en segundo lugar la de evaluar los riesgos que no se puedan evitar, lo cual implica que se deberá realizar una identificación inicial de los riesgos laborales distinguiendo los evitables, es decir que es factible su eliminación como fuente potencial de peligro, de los denominados riesgos inevitables, lo cual indica que el riesgo laboral existe potencialmente sin poder ser eliminado debiendo ser adecuadamente controlado para minimizar su potencial daño. Otro de los principios básicos que lo complementan es combatir los riesgos en su origen.

d) Evaluar los riesgos laborales inevitables

La evaluación de los riesgos que no se han podido evitar es una de las actividades preventivas básicas reguladas por la legislación de PRL. El artículo 16 de la LPRL establece que es preciso evaluar los riesgos teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades

de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

En el apartado 4 del artículo 3 del RD 67/2010 se expone que Según se establece en el artículo 2.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberán realizarse en la forma general que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, considerando cuando sea el caso las previsiones establecidas en los artículos 25, 26 y 27 de la misma, y de acuerdo al capítulo II del citado Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

e) Realizar la Planificación de Actividades Preventivas

Los artículos 8 y 9 del RSP establecen que cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la

magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades

f) Establecer y realizar las medidas preventivas y medidas correctoras

La Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, (Ley 54/2003) y las estrategias tanto nacionales como europeas en seguridad y salud laboral han detectado que ante la extensa y compleja normativa de aplicación en materia de PRL existe en ocasiones una denominada como “actividad preventiva aparente” que consiste en disponer de una documentación preventiva acorde con lo establecido en la legislación pero que no se corresponde con la realidad y obviamente se comprueba al producirse un siniestro laboral o por un control o inspección del sistema de gestión preventivo.

Existe en algunas ocasiones confusión en distinguir los conceptos anteriormente expuestos como son el Plan de Prevención y la Planificación de la Actividad Preventiva. Es en el ámbito de esta actividad en donde deben gestionarse la realización de las medidas correctoras y actividad preventiva, es decir que se especifique el quién, cómo, cuándo se van a ejecutar y cuánto van a costar.

g) Realizar la vigilancia de la salud periódica

El artículo 22 de la LPRL establece que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una

disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

h) Realizar la formación de PRL necesaria según los riesgos

Según lo establecido en artículo 19 de la LPRL es preciso garantizar que los trabajadores reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

i) Facilitar la información de PRL suficiente y adecuada

La obligación de facilitar la información suficiente y adecuada está establecida en el artículo 18 de la LPRL en la que expone que con el fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

j) Consultar y facilitar la participación de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la

adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la LPRL.

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

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

k) Coordinar las actividades empresariales

En el artículo 24 de la LPRL y su posterior desarrollo en el RD 171/2004 se establece que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la LPRL.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el

cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

l) Elaborar y mantener las medidas de emergencia

Según establece el artículo 20 de la LPRL teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, se deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

m) Elaborar y mantener la documentación preventiva conforme lo establecido en la legislación aplicable.

La documentación preventiva obligatoria que debe estar a disposición de la autoridad laboral viene establecida en el artículo 23 de la LPRL.

4.3 Análisis descriptivo de la aplicación de la legislación en materia de gestión preventiva en la Administración Pública

Se considera necesario realizar un análisis exhaustivo de cómo se gestiona la PRL en la Administración General del Estado y en cada una de las Administraciones autonómicas y ciudades autónomas, y por último de las Administraciones Locales para poder realizar algún tipo de valoración del cumplimiento de la legislación vigente en materia preventiva en el sector público.

En primer lugar se aborda la gestión de la PRL desde la compleja y voluminosa organización de la AGE, en la que existen numerosas unidades funcionales y centros de trabajo y que requiere de mecanismos de coordinación a nivel central eficaces para que cualquiera de las actividades de carácter transversal que se realicen sean de forma homogénea en todo el territorio y ámbito de aplicación.

En la AGE la función de coordinación de la PRL corresponde a la Dirección General de la Función Pública dependiente en la actualidad del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. También cumple con funciones básicas de coordinación de la PRL la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, siendo ambas respectivamente las responsables de llevar a cabo la ardua misión de coordinación de la PRL.

A continuación se exponen las funciones concretas de ambas entidades:

En primer lugar la Dirección General de la Función Pública es la encargada de realizar las funciones de coordinación, seguimiento, promoción e impulso de la PRL en la AGE y asumir la interlocución con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación previsto en el RD 67/2010.

Las funciones específicas de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del RD 67/2010 son las cinco siguientes:

1-Ejercer la presidencia del órgano de negociación y participación de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

2-Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva de la AGE. Para lo cual, los órganos competentes en materia de prevención de riesgos en cada Departamento u organismo público

informarán periódicamente a la Dirección General de la Función Pública del estado de situación en cuanto a la prevención de riesgos laborales y, en particular, sobre los recursos disponibles y su organización, el funcionamiento de los mecanismos de consulta y participación, la implantación y funcionamiento de los planes y sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales, así como sobre las actividades realizadas y resultados obtenidos en materia de siniestralidad laboral y mejora de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha información se facilitará en los soportes que se establezcan al efecto. Así mismo, los citados órganos competentes en materia de prevención de riesgos en cada Departamento u organismo público, deberán remitir a la Dirección General de la Función Pública copia de todas las auditorías de prevención externas que se realicen en los mismos.

3- Realizar funciones de coordinación general de la función de prevención en el ámbito de la AGE, especialmente en lo que se refiere a la fijación y aproximación de criterios, soportes y metodologías de actuación, así como a la coordinación centralizada con el INSHT respecto a las funciones de asesoramiento, apoyo formativo y auditoría que dicho organismo tiene entre sus cometidos. Así mismo, asegurará la coordinación entre los Ministerios que forman parte de la representación de la AGE en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que se refiere a la aplicación de los criterios de la citada Comisión a los empleados públicos de la AGE.

4-Promover y gestionar las acciones de estudio, formación u otras que se consideren necesarias y/o se acuerden en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de carácter interdepartamental o con otras Administraciones, así como aquellas otras dirigidas a la evaluación, perfeccionamiento y mejora de los sistemas de gestión de los Departamentos y organismos públicos y a la promoción de buenas prácticas preventivas en el ámbito de las Administraciones Públicas.

5- Elaborar informes y consultas relativas a la interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales dictada para su aplicación específica en el ámbito de la AGE, sin menoscabo de las competencias

que al respecto le corresponden a la Dirección General de Trabajo respecto a la normativa laboral general.

Según lo señalado en el artículo 4.2 del RD 67/2010 la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales es el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de PRL. Esta Comisión depende de la Mesa General de Negociación de la AGE.

Sus funciones vienen recogidas en la Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la Ordenación de la negociación colectiva en la AGE.

En ella se establece que además de desarrollar y negociar los contenidos en las materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, tiene las siguientes funciones:

- a. Ser informada y participar en la elaboración de los planes y programas de prevención interdepartamentales.
- b. Recibir información sobre los Planes de prevención, la memoria y la programación anual, la estructura y recursos disponibles, así como los índices de siniestralidad y los traslados de puesto por motivos de salud.
- c. Conocer e informar la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, así como la constitución de todos los Servicios de Prevención, en especial los de carácter pluri-provinciales, y los acuerdos y pactos que se lleven a cabo en la materia.
- d. Constituir y coordinar los Grupos de Trabajo que la Comisión acuerde para el estudio de cuestiones específicas en la materia.
- e. Promover todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la AGE.
- f. Conocer y, en su caso, proponer soluciones a cuestiones planteadas en mesas inferiores que, siendo de interés general, no hayan podido resolverse en las vías ordinarias.
- g. Coordinar, analizar, proponer e informar cualquier actuación en materia preventiva que pudiera surgir en el seno de otras mesas del mismo nivel con carácter multidisciplinar, remitidas por estas o a iniciativa propia.

h. Cualquier otra que le atribuya la Mesa General de Negociación de la AGE o las normas de aplicación.

La estructura funcional que gestiona la PRL en la AGE se desarrolla mediante los sistemas previstos en la normativa, es decir, los Servicios de Prevención, que pueden ser Servicio de Prevención Propio (SPP), Servicio de Prevención Ajeno (SPA) y Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) y los Empleados Públicos Designados para el desempeño de funciones de prevención (EPDs).

En general en la AGE se han creado SPP en todos los servicios centrales de los Departamentos ministeriales, en el ámbito provincial en todas las unidades no integradas o delegaciones de Organismos públicos que cuenten en una provincia con más de 500 empleados públicos, y en aquéllos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. No obstante, también se podrá constituir un servicio de prevención propio para más de una provincia en los Departamentos ministeriales u Organismos públicos cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos, o tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, previo informe a la Comisión a la que se refiere el artículo 4.3 del presente Real Decreto o, en su defecto, a la Comisión Técnica del artículo 4.2.

También se ha constituido un SPP cuando así se ha considerado necesario en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad.

Los SPP deben contar mínimo con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del citado Reglamento.

En la AGE con carácter general es prioritaria la constitución de SPP, concertando en su caso temporalmente las actividades preventivas complejas o con dificultad técnica.

Según las memorias consultadas en la AGE se han constituido 189 SPP⁶⁵. En relación a los SPM, podrá acordarse la constitución entre aquellos Departamentos ministeriales y Organismos públicos que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo edificio o en un área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y de acuerdo a los criterios que la Comisión Técnica pueda establecer.

Si el servicio mancomunado afecta a varios Departamentos ministeriales, está adscrito a la Delegación o Subdelegación del Gobierno que corresponda, debiendo ésta efectuar o solicitar las adaptaciones presupuestarias que, en su caso, sean necesarias para asumir todos los costes de establecimiento y funcionamiento del mismo. Si los titulares de dicho servicio mancomunado fuesen varios Organismos dependientes del mismo Departamento ministerial, deberán acordar entre ellos el criterio y reparto de su financiación, así como la adscripción del mismo.

En el año 2013 en los departamentos de la Administración General del Estado existen constituidos 26 SPM⁶⁵.

La contratación de uno o varios SPA debe estar siempre justificada y cumplir con lo establecido en los artículos 16 a 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención y realizarse el concierto según su artículo 20, previo informe de las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Seguridad y Salud, o de la Comisión de Prevención de Riesgos

⁶⁵ Memoria 2013. Informe sobre recursos y actividades desarrolladas por la AGE durante el año 2013 en materia de PRL. Dirección General Función Pública. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Pág 8

Laborales, si la hubiere, y posterior comunicación a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación a los casos en los que no proceda la constitución de SPP o SPM, o se necesite asegurar una cobertura suficiente y adecuada a la estructura y organización territorial, en su caso, del Departamento u Organismo, se designa a uno o varios empleados públicos para ocuparse de la actividad preventiva, que deberán tener también la capacitación requerida para las funciones a desarrollar, según lo establecido en el capítulo VI del Reglamento de los SP. Dichos EPDs podrían complementar al SP en un ámbito determinado, en cuyo caso deberán actuar bajo la coordinación y con el apoyo efectivo de dicho SP.

La necesidad de complementar la actuación de un servicio de prevención propio o mancomunado de un Departamento u Organismo, mediante la designación de empleados públicos, podrá ser instada por la Dirección General de la Función Pública cuando se aprecien razones de dispersión o cobertura que así lo aconsejen, sin menoscabo de las competencias que a este respecto corresponden a la ITSS. Los EPDs podrán ser tanto funcionarios como personal laboral.

Cuando se opte por la designación de empleados públicos para la realización de actividades de prevención, ésta deberá ser consultada con los órganos de representación del personal.

Una vez analizados los sistemas de gestión implantados de la PRL en la Administración General del Estado, se estudiarán cómo se gestiona la PRL en cada una de las Comunidades Autónomas así como en las Ciudades Autónomas, que suponen el 50,45% de los empleados públicos en España detallando las estructuras organizativas de cada una de ellas en mayo de 2015, pudiendo realizar un análisis comparativo de la aplicación de la LPRL en los propios sistemas de gestión de las Administraciones Autonómicas.

Comunidad autónoma de Andalucía

En la Comunidad autónoma de Andalucía la Consejería competente en Administración Pública es la entidad que tiene atribuidas las competencias de organización de la administración pública y la política de personal, así como las de ordenación de la participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos. Es la encargada de realizar las funciones de seguimiento y aplicación de los Acuerdos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales en relación con la representación y participación de los empleados públicos. Además, recibe la información correspondiente sobre las conclusiones y propuestas de actuación técnica que resulten oportunas y los registros básicos de información que se desprendan de los Planes de Prevención aprobados.

En el marco de la prevención propia la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, adscrita a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, siendo el órgano de la administración andaluza que asume con carácter general el desarrollo de las competencias dirigidas a prevenir los riesgos laborales y a garantizar la salud de los trabajadores en el medio laboral tiene como principales funciones las que a continuación se relacionan:

- Informar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, con carácter previo a su aprobación, e instrumentar la coordinación de los aspectos técnicos y metodológicos relativos al modelo, contenido y configuración del mismo y en particular en lo referente al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación y control de medidas preventivas, los planes de formación, la vigilancia de la salud, los planes de emergencia y evacuación, la práctica de las auditorias y cuantos otros aspectos técnicos afecten a la actuación preventiva especializada.
- Recopilación de datos y estadísticas sobre la aplicación de los diversos Planes de Prevención de Riesgos Laborales de las distintas Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, así como

coordinar la elaboración de las correspondientes conclusiones y propuestas de actuación técnica que resulten oportunas.

- Informar las propuestas de asistencia externa para desarrollar alguna actividad preventiva de carácter especial, cuando la misma no sea realizable por los medios propios o se estime oportuna una información específica externa.
- Redactar, mediante una guía técnica, las bases y criterios para la elaboración de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales y en particular de los procedimientos de gestión, incluyendo las metodologías comunes que han de adoptarse (Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, por la que se aprueba la Guía Técnica para la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales de las Consejerías y agencias de la Administración de la Junta de Andalucía y se establecen criterios para su aplicación, (BOJA número 247 de 19/12/2012).
- Realización, con periodicidad bianual, de las auditorías del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada Consejería, agencia administrativa y agencia de régimen especial.
- Establecer, con carácter general, los procedimientos relativos a la vigilancia de la salud, previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Salud.
- Coordinar técnicamente las funciones desarrolladas por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales en este ámbito.

Estas funciones emanan del Decreto 304/2011, de 11 de octubre.

Las consejerías, agencias administrativas y las agencias de régimen especial de la C.A. de Andalucía han creado las Unidades de Prevención que constituyen los servicios de prevención propios llevando a cabo las siguientes funciones:

- El diseño, implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de conseguir la integración de la prevención.
- 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 artículo 16 de

la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

- La propuesta de planificación de la actividad preventiva y de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas, así como la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.
- La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La información y asesoramiento a los órganos de participación y a los representantes de los trabajadores.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, adscritos a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, como órganos propios de ámbito provincial de la estructura preventiva de la Administración de la Junta de Andalucía, se configuran como centros de actuación directa en materia de vigilancia de la salud, y de asesoramiento especializado y de apoyo y referencia de los servicios de prevención internos de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, sin perjuicio de las demás competencias que atribuye a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales la normativa vigente.

Corresponden a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales las siguientes funciones:

- Vigilancia de la salud e información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, realización de los informes particulares derivados de aquellos y de estudios epidemiológicos y estadísticos para la toma de decisiones por los responsables administrativos y los servicios preventivos, así como la custodia y mantenimiento de los registros sanitarios correspondientes.
- Coordinación e intercambio de información, en relación con las patologías de origen laboral, con los servicios de salud pública.

- Asesoramiento técnico respecto de la evaluación de riesgos e investigación de accidentes, en supuestos singulares, a demanda de los órganos preventivos.
- Servicio de información, documentación técnica preventiva y equipamiento de medición y análisis de higiene industrial.
- Formación especializada del personal técnico de prevención, del personal directivo y de gestión de los centros de trabajo y de los delegados de prevención legalmente designados.
- Formación específica en supuestos particulares de riesgos o para colectivos singulares.
- Colaboración en la formación de los profesionales sanitarios en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento sobre las metodologías de trabajo utilizadas y nuevos recursos técnicos y metodológicos.
- Difusión de las buenas prácticas preventivas en los centros de trabajo.

En la actualidad está vigente el Acuerdo de 8 de abril de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA número 75 de 21/04/2014).

Las instancias de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía son: la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales; los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud; los Comités de Seguridad y Salud; y los Delegados y las Delegadas de Prevención.

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, es el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales, y es la encargada de

coordinar la actuación de los distintos Comités de Seguridad y Salud y de los Comités Sectoriales. Asimismo, la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales es la competente para el seguimiento e interpretación del Acuerdo. Además, podrá llevar a cabo las adaptaciones que resulten necesarias para acomodar la distribución de los Comités de Seguridad y Salud a los posibles cambios estructurales u organizativos de la Administración de la Junta de Andalucía.

Se constituirán cuatro Comités Sectoriales de Seguridad y Salud: del personal docente no universitario; del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud; del personal de la Administración General; y del personal de la Administración de Justicia. La función de estos Comités Sectoriales de Seguridad y Salud es la coordinación, dirección y seguimiento de los Comités de Seguridad y Salud de cada sector de la Administración.

Se configuran así los Comités de Seguridad y Salud en cada uno de los sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, que junto a los Delegados y las Delegadas de Prevención, constituyen la representación del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Como ya se ha expuesto anteriormente la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral es la entidad a la que corresponden en general las competencias relativas a la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, así como los mecanismos de inspección, prevención de los riesgos laborales y lucha contra la siniestralidad laboral.

De forma más detallada, se estima necesario desarrollar a continuación las funciones atribuidas en materia preventiva:

- La promoción de la cultura preventiva y la realización de las acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.
- La coordinación de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales dependientes de la Consejería.
- Las facultades de dirección, control y tutela del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo establecido en el

artículo 2 de la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, y en sus Estatutos, aprobados por Decreto 34/2008, de 5 de febrero. La Dirección-Gerencia del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales será ostentada por la persona titular de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

- Las competencias sancionadoras por infracciones en materia de seguridad y salud laboral, sin perjuicio de las atribuidas a otros órganos por razón de su cuantía.

Para la gestión de la PRL de la Administración Pública Andaluza se ha aprobado diversa normativa que regula el sistema organizativo y la práctica de la prevención de riesgos laborales en su ámbito, así como otros instrumentos adicionales para favorecer su eficacia, tal como está previsto en la Ley 31/1995 (LPRL) y del Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención).

Las bases del sistema preventivo existente se recogen en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA número 209 de 25/10/2011), el cual establece los principios, competencias, procedimientos y criterios técnicos y organizativos por los que ha de regirse la Prevención de Riesgos Laborales, como parte integrante de la gestión de las actividades de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, aprobada por Acuerdo de 9 de febrero de 2010 del Consejo de Gobierno (BOJA número 38 de 24/02/2010), contempla varias líneas de actuación en este sentido.

El Decreto 304/2011, de 11 de octubre, es de aplicación en las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, en los sectores de Administración General, Administración Educativa, Administración Sanitaria y Administración de Justicia, tanto en las unidades centrales como territoriales de la Administración de la Junta de Andalucía. Conforme al mismo, los titulares de los Órganos Directivos Centrales competentes en materia de personal en cada Consejería, agencia

administrativa y agencia de régimen especial son los encargados de llevar a cabo la elaboración, implantación, control, revisión y actualización del Plan de Prevención de aplicación en su ámbito, ajustándose a las pautas y criterios indicados en dicho Decreto.

La gestión de la aplicación y del desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo por las Unidades Administrativas con competencia en materia de personal y administración general en todos los servicios centrales y territoriales, a través de las correspondientes Unidades de Prevención.

La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral es el órgano directivo encargado de instrumentar la coordinación de los aspectos técnicos y metodológicos relativos al modelo preventivo, su contenido y configuración, y de otros aspectos tales como el diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación y control de medidas preventivas, los planes de formación, la vigilancia de la salud, o los planes de emergencia y evacuación.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, adscritos actualmente a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, se configuran como centros de actuación directa en materia de vigilancia de la salud. Como complemento a la estructura existente en cada Consejería, agencia administrativa o agencia de régimen especial, son además órganos de asesoramiento especializado y de apoyo y referencia de los Servicios de Prevención internos (Unidades de Prevención) de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, además de realizar otro tipo de actividades de comprobación y asesoramiento orientadas a las empresas y la ciudadanía. Finalmente, la Consejería de Hacienda y Administración Pública es la responsable de Ordenar la participación y representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los empleados públicos, aplicando los Acuerdos vigentes en esta materia.

Comunidad autónoma de Aragón

La gestión de la PRL de la propia Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se estructura en nueve departamentos que integran su estructura organizativa y sus organismos autónomos, siendo sus disposiciones de aplicación al personal a ellos adscrito, así como al dependiente de esta Administración que preste sus servicios en las Entidades de Derecho Público, cualquiera que sea la naturaleza laboral, administrativa o estatutaria de su relación de servicios.

Para regular la organización de los recursos necesarios para el desempeño de las actividades preventivas en materia de prevención de riesgos laborales se publica el Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, donde expresamente se determina la siguiente estructura organizativa:

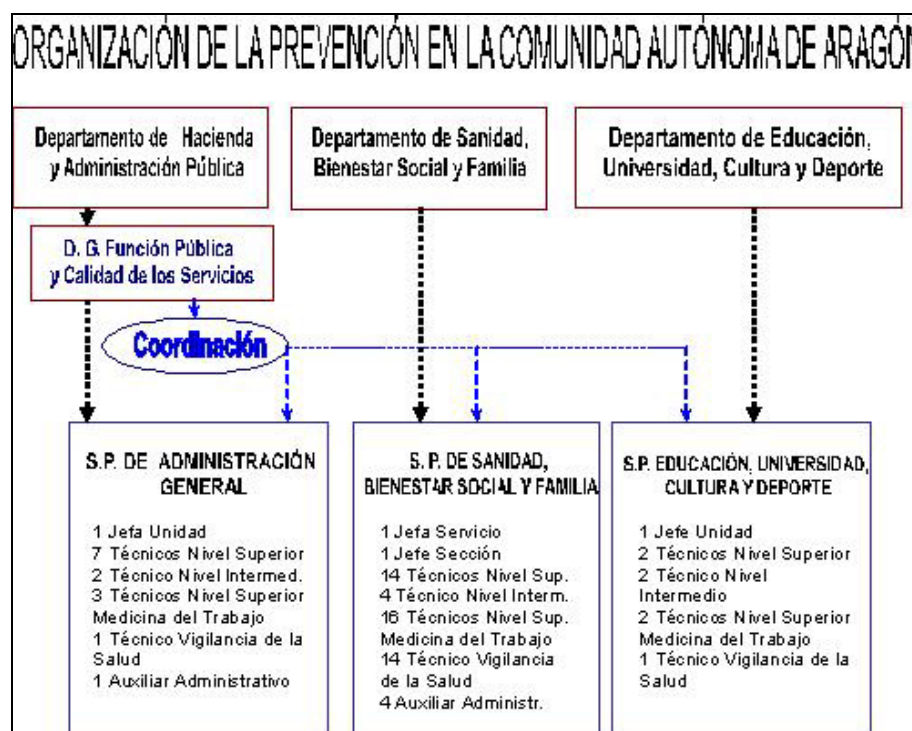
- ▶ La constitución de Servicios de Prevención Propios.
- ▶ Designación de trabajadores en Centros con funciones nivel básico.

Con la posibilidad de concertar con Servicio de Prevención Ajeno aquellas actividades que no puedan ser asumidas con recursos propios, como actualmente se concierta la práctica de los reconocimientos médicos en algunos departamentos.

De conformidad con el Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón se crean tres Servicios de prevención con tres distintos ámbitos de actuación:

- ▶ Servicio de Prevención correspondiente al ámbito propio de actuación del Departamento con competencias en materia de Educación, Universidad, Cultura y Deporte. Consta dicho servicio de un Jefe de Unidad, dos Técnicos de Nivel Superior, dos Técnicos de Nivel Intermedio, dos Técnicos de Nivel Superior de Medicina del Trabajo y un Técnico de Vigilancia de la Salud.
- ▶ Servicio de Prevención correspondiente al ámbito propio de actuación del Departamento con competencias en materia de Sanidad, Bienestar Social y Familia, formado por una Jefa de Servicio, un Jefe de Sección, catorce Técnicos de Nivel Superior, cuatro Técnicos de Nivel Intermedio, dieciseis Técnicos de Nivel Superior en Medicina del Trabajo, catorce

Técnicos en Vigilancia de la Salud y cuatro Auxiliares Administrativos.
 ► Servicio de Prevención del resto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y dependiente del Departamento de Hacienda y Administración Pública, constituido por una Jefa de Unidad, siete Técnicos de Nivel Superior, dos Técnicos de Nivel Intermedio, tres Técnicos de Nivel Superior de Medicina del Trabajo, un Técnico de Vigilancia de la Salud y un Auxiliar Administrativo.



Organización gestión PRL C.A. de Aragón⁶⁶

En el ámbito de sus competencias, la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios (dependiente del Departamento de Hacienda y Administración Pública) ejercerá la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que comprenderá:

- El Diseño, Planificación y Aprobación de los Planes y Programas Generales de actuación.
- Impulso de la actividad preventiva.

⁶⁶ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

- ▶ Control de la eficacia del sistema de prevención a través de auditorías.
- ▶ Canalización y Coordinación de actuaciones de los Servicios de Prevención entre sí y con los órganos de representación y participación de los empleados en materia de Prevención de Riesgos laborales.
- ▶ Proponer los proyectos de disposiciones o dictar las instrucciones necesarias para asegurar una actuación uniforme en materia de prevención de riesgos laborales.

La participación se estructura de acuerdo a la Orden de 7 de julio de 2004, posteriormente modificada por Orden de 31 de julio de 2012. La Comisión Autónoma de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRIL), es el órgano de negociación y participación institucional en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, existiendo además Comisiones Sectoriales, así como Comités de Seguridad y Salud en los distintos ámbitos de actuación:

1. Comisión Sectorial de PRL Sanidad, Bienestar Social y Familia:

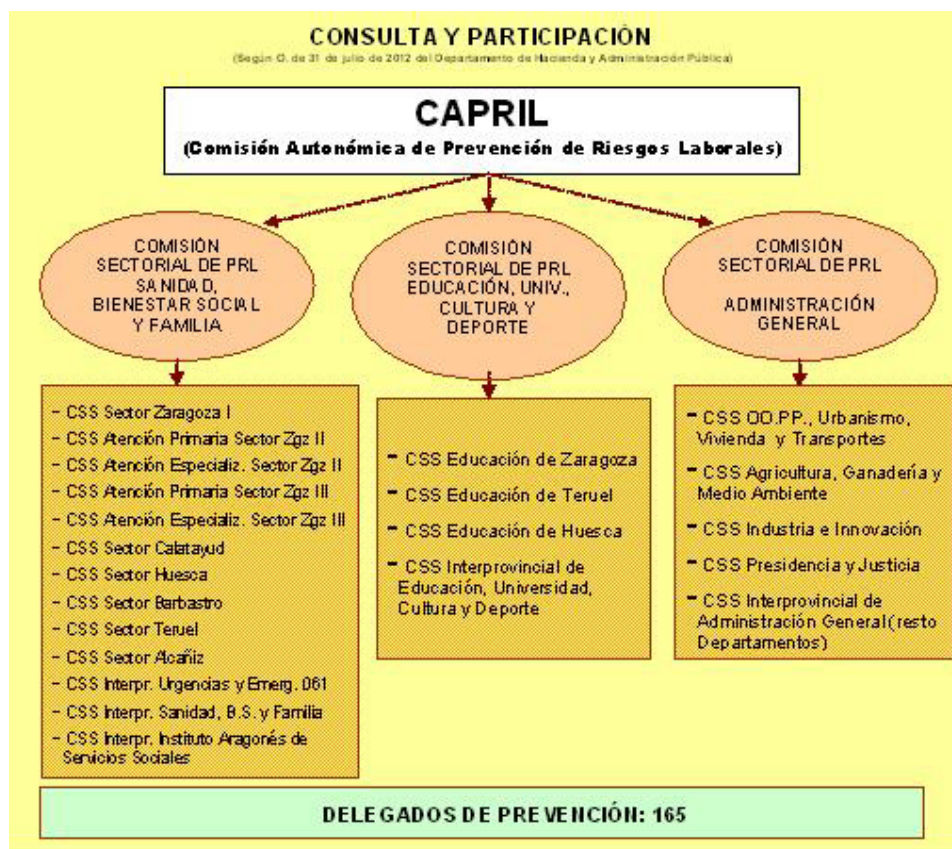
- Comité de Seguridad y Salud Sector Zaragoza I
- Comité de Seguridad y Salud Atención Primaria Sector Zaragoza II
- Comité de Seguridad y Salud Atención Especializad. Sector Zaragoza II
- Comité de Seguridad y Salud Atención Primaria Sector Zaragoza III
- Comité de Seguridad y Salud Atención Especializad.Sector Zaragoza III
- Comité de Seguridad y Salud Sector Calatayud
- Comité de Seguridad y Salud Sector Huesca
- Comité de Seguridad y Salud Sector Barbastro
- Comité de Seguridad y Salud Sector Teruel
- Comité de Seguridad y Salud Sector Alcañiz
- Comité de Seguridad y Salud Interpr. Urgencias y Emergencias 061
- Comité de Seguridad y Salud Interpr. Sanidad, B.S. y Familia
- Comité de Seguridad y Salud Interpr. Instituto Aragonés de Servicios

Sociales

2. Comisión Sectorial de PRL Educación, Universidad, Cultura y Deporte:

- Comité de Seguridad y Salud Educación de Zaragoza
- Comité de Seguridad y Salud Educación de Teruel
- Comité de Seguridad y Salud Educación de Huesca

- Comité de Seguridad y Salud Interprovincial de Educación, Universidad, Cultura y Deporte
3. Comisión Sectorial de PRL Administración General:
- Comité de Seguridad y Salud OO.PP, Urbanismo, Vivienda y Transport.
 - Comité de Seguridad y Salud Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente
 - Comité de Seguridad y Salud Industria e Innovación
 - Comité de Seguridad y Salud Presidencia y Justicia
 - Comité de Seguridad y Salud Interprovincial de Administración General
- Total de Delegados de prevención suman un total de 165.



Consulta y participación Administración Autónoma Gobierno Aragón⁶⁷

⁶⁷ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

Comunidad autónoma del Principado de Asturias

La Comunidad autónoma del Principado de Asturias mediante la aprobación del Decreto 33/1999 cumplió con lo dispuesto en el Capítulo IV de la LPRL, regulando la organización y funcionamiento de la gestión propia de la PRL de la Administración autonómica, constituyendo a través del citado decreto un único Servicio de Prevención Propio y Mancomunado en el ámbito global del Principado de Asturias, que extiende su acción a los organismos y entes públicos del Principado de Asturias al objeto de posibilitar, mediante el agrupamiento de todos los medios, tanto materiales como humanos, una unidad suficientemente dotada y que realice una acción homogénea en toda la Administración autonómica, con independencia de la forma jurídica de organización de los servicios.

La Dirección General de la Función Pública integrada en la Consejería de Hacienda y Sector Público, es la entidad a la que le corresponde la ejecución de las políticas de recursos humanos definidas y aprobadas para la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos, Entes Públicos y demás entidades integrantes del sector público autonómico. En el desarrollo de esas competencias, a través del Servicio de Prevención, integrado en la estructura de aquélla le corresponden las funciones tendentes a garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud del personal al servicio del Principado de Asturias, así como las que determina la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Como ya se ha expuesto anteriormente la modalidad de gestión organizativa de la actividad preventiva en la comunidad autónoma del Principado de Asturias es la del Servicio de Prevención Propio y Mancomunado. Éste se organiza funcionalmente en dos Áreas, Técnica y Médica a las que se adscriben los siguientes medios humanos, tal como se describe en el cuadro siguiente:



Organización preventiva Admón. Principado de Asturias⁶⁸

De forma complementaria a la estructura descrita, debe señalarse la existencia de otros servicios de prevención, integrados dentro del Servicio de Salud del Principado de Asturias, órgano encargado de la asistencia Sanitaria en nuestra comunidad autónoma.

Este ente, con personalidad jurídica propia, forma parte de los organismos y entes incorporados en mancomunidad al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. A pesar de ello, su especialidad ha determinado la existencia de siete servicios de prevención, uno por cada una de las áreas sanitarias que sirven para la Ordenación y planificación sanitaria en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma (con excepción del área IV y VI, que comparten un mismo servicio)

En el gráfico siguiente puede comprobarse su distribución geográfica y dotación humana:

ÁREA I: Coordinador (Médico), Técnico Superior en PRL (dos), Técnico Intermedio, D.U.E.

⁶⁸ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

ÁREA II: Coordinador (Médico), Técnico Superior en PRL, D.U.E

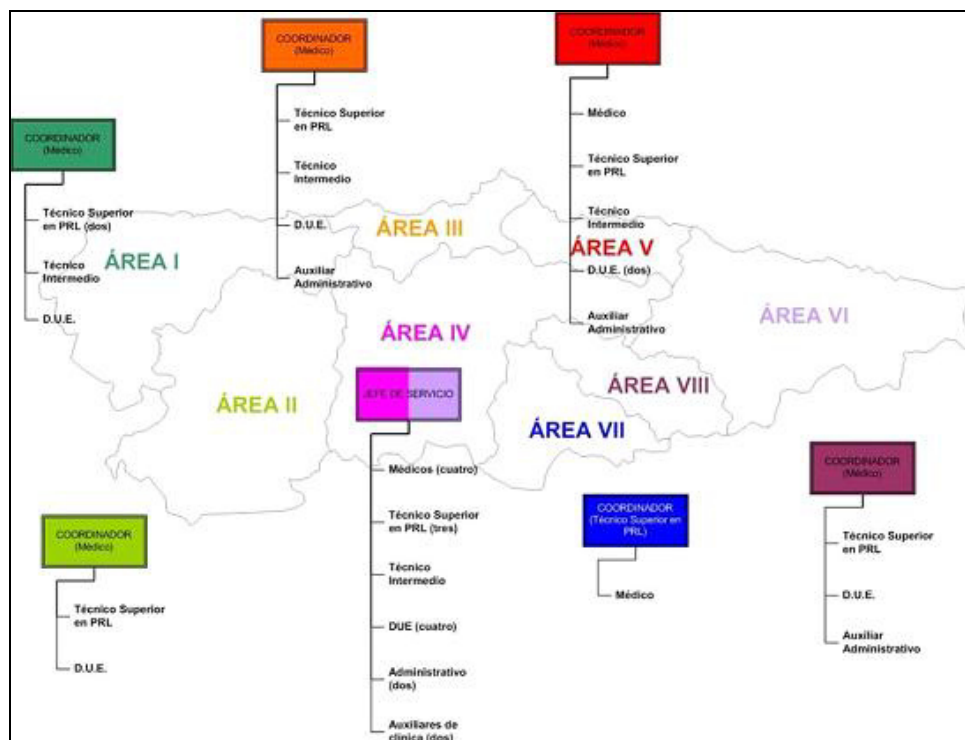
ÁREA III: Coordinador (Médico), Técnico Superior en PRL, Técnico Intermedio, D.U.E, Auxiliar Administrativo

ÁREA IV y VI: Jefe de Servicio, Médicos (cuatro), Técnico Superior en PRL (tres), Técnico Intermedio; D.U.E. (cuatro), Administrativo (dos), Auxiliares de clínica (dos).

ÁREA V: Coordinador (Médico), Médico, Técnico Superior en PRL, Técnico Intermedio, D.U.E. (dos), Auxiliar Administrativo

ÁREA VII: Coordinador (Técnico Superior en PRL), Médico

ÁREA VIII: Coordinador (Médico), Técnico Superior en PRL, D.U.E., Auxiliar Administrativo



Distribución territorial. Comunidad Principado de Asturias.⁶⁹

⁶⁹ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRRLaborales> Portal Funciona.es

Comunidad autónoma de las Islas Baleares

El Gobierno de las Islas Baleares aprobó en Consejo de Gobierno del 23 de marzo de 2001 la creación del Servicio de Prevención de Riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de las Islas Baleares y sus entidades autónomas publicado en el Boletín Oficial de las Islas Baleares BOIB número 40 en fecha 3 de abril de 2001, cumpliendo así la obligación establecida en la LPRL de integrar la actividad preventiva en la organización y gestión de la Administración, con la participación de los representantes de los trabajadores públicos y garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.

De este modo, la Administración de les Illes Balears se comprometió con todos sus trabajadores:

- ▶ A velar por su seguridad y salud, teniéndola siempre presente para mejorar las condiciones de trabajo y evitar los accidentes y los incidentes de riesgo.
- ▶ A escuchar las reivindicaciones de los trabajadores sobre la mejora de las condiciones de trabajo.
- ▶ A cumplir los acuerdos tomados en los diferentes foros de participación de salud laboral.

En el Decreto 44/2001, de creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares, se especifican las responsabilidades de la vigilancia de la normativa, las funciones de la Conselleria responsable del a PRL (entonces la de Interior) y las funciones de la Comisión de Coordinación de PRL, para de esta forma poder planificar, ejecutar, verificar y hacer óptima la política de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Autónoma asumiendo las competencias y las responsabilidades en esta materia.

A continuación se exponen las funciones específicas de cada uno de las figuras clave para la eficacia del sistema de gestión de la PRL:

▶ Funciones del Conseller competente en materia de función pública

El art. 8. Del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, establece que el conseller competente en materia de función pública debe velar por la coordinación de

las actividades preventivas. Asimismo, el servicio de prevención debe informar periódicamente al Conseller y a la Comisión Paritaria del estado de la situación sobre PRL y de la planificación preventiva, el sistema de organización de los recursos y las medidas de mejora que se proponen.

► **Responsables de la vigilancia de la Normativa**

El art. 5 del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, por el que se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, señala que los secretarios generales, directores generales, gerentes de las entidades autónomas y jefes de las diferentes unidades orgánicas deben adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos, integración con sus competencias y velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

► **Funciones de la Comisión Paritaria**

En julio de 2000 se acordó la creación de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, como órgano específico de participación de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares; la comisión tiene las siguientes funciones:

- Ser el foro de toma de decisiones respecto a las cuestiones relacionadas con la prevención de los riesgos laborales, de acuerdo a un reglamento interno.
- Ejercer la coordinación de los diferentes Comités de Seguridad y Salud.
- Conocer e informar sobre la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, la constitución de un Servicio de Prevención propio y los acuerdos y pactos que se lleven a cabo sobre esta materia.
- Desarrollar aquellas actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales que se determinen por acuerdo entre partes, las actuaciones sobre cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

► El **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares es un órgano con rango de servicio adscrito actualmente a la Dirección General de Función Pública, creado a partir del Decreto 44/2001, de 23 de marzo.

Su finalidad es promover la mejora de las condiciones de trabajo y garantizar un nivel eficaz de protección de la seguridad y de la salud de los empleados públicos frente a los riesgos que se derivan del trabajo.

► **Consulta y participación de los trabajadores**

Tal y como establece la LPRL corresponde a los Delegados de Prevención. En la actualidad hay 23 Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y formando parte de los distintos comités de seguridad y salud. Son designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación.

Dependiente de la Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios, el Servicio de Prevención cuenta con la siguiente estructura: un Jefe de Servicio y tres Jefes de sección correspondientes al área sanitaria (con cuatro médicos y cuatro enfermeras), al área administrativa (con tres administrativos) y al área técnica (con una plaza para la especialidad de seguridad en el trabajo, una plaza de la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, cinco plazas de técnicos superiores con tres especialidades, dos en Palma, dos en Inca, uno en Menorca y uno en Ibiza y tres plazas de técnicos de grado medio).

En la tabla T.3.6.CAIB se expone la estructura de la gestión preventiva en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.



Organización PRL Administración CAIB⁷⁰

⁷⁰ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

Comunidad autónoma de Canarias

La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en su condición de empleador, ha desarrollado, en cumplimiento de la LPRL, una normativa específica que adapta la legislación en materia de prevención de riesgos laborales a las particularidades propias de su organización.

Ello se hizo primero con el Decreto 73/2002, de 3 de junio, que fue luego sustituido por el actualmente vigente Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Esta norma es la que regula en dicho ámbito los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de las funciones y niveles de cualificación de las empleadas y empleados públicos que las lleven a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías.

Si bien las peculiaridades concretas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias han hecho recomendable, a fin de lograr una mayor integración de la actividad preventiva, descentralizar la organización preventiva en tres Sectores diferenciados (Sanidad, Educación, y Administración General y Justicia), también ha sido preciso que haya un órgano que conserve funciones de coordinación, a nivel central, entre los órganos responsables de las unidades encargadas de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en cada Sector. Esta coordinación, llevada a cabo por la Dirección General de la Función Pública, resulta imprescindible para garantizar la necesaria armonización entre las actuaciones efectuadas en esta materia en los diferentes Sectores, y aquellas otras que deban extenderse de manera general a todo el personal de esta Administración.

Paralelamente, aunque la estructura de participación se ajusta también a la división por Sectores, existe a nivel central un órgano colegiado que garantiza la participación efectiva de los trabajadores en aquellas

cuestiones que afectan al conjunto de la organización: se trata del Comité de Seguridad y Salud Interdepartamental.

Corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, conforme a lo dispuesto en el art. 16 del Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, realizar las funciones de coordinación, seguimiento, promoción e impulso de la prevención de riesgos laborales en la Administración Autonómica, así como la interlocución con las organizaciones sindicales representativas, a los efectos establecidos en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por todo ello, la Dirección General de la Función Pública:

- ▶ Coordinará a los Servicios de Prevención en aquellos supuestos de actuaciones aprobadas por el Gobierno de Canarias y que afecten a todas las empleadas y empleados públicos de la Administración Autonómica, en lo que se refiere a la fijación y aproximación de criterios, soportes y metodologías de actuación, así como a la coordinación centralizada con el Instituto Canario de Seguridad Laboral respecto a las funciones de asesoramiento, apoyo formativo y aplicación de instrumentos de control que dicho organismo tiene entre sus fines.

- ▶ Promoverá y gestionará las acciones de estudio, formación u otras que se consideren necesarias y/o se acuerden en el seno del Comité Interdepartamental, en lo referente a asuntos que afecten a todo el personal de la Administración Autonómica.

El Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, en su artículo 5.2.d) establece de la siguiente manera la composición, organización y funciones del Comité Interdepartamental:

El Comité Interdepartamental estará presidido por el Viceconsejero/a de Administración Pública y compuesto por los siguientes miembros: dos Delegados de Prevención de cada Comité Sectorial y un representante de la Administración de cada Comité Sectorial. El resto de representantes de

la Administración hasta completar el mismo número que de Delegados de Prevención para mantener la paridad, serán designados por el Viceconsejero/a de Administración Pública. Podrán asistir con voz y voto hasta dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales con representatividad en la Mesa General de Empleados Públicos, y los representantes de la Administración elegidos por la Viceconsejería de Administración Pública, en número igual al de representantes de las organizaciones sindicales, para mantener la paridad.

Actualmente, en su condición de organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Empleados Públicos, tienen garantizada su participación en el Comité Interdepartamental los sindicatos CCOO, Intersindical Canaria, SEPCA, UGT, FSES y CO.BAS Canarias..

El Comité Interdepartamental aglutinará toda la actuación en materia de prevención de riesgos laborales y realizará la coordinación, dirección, seguimiento, así como la unificación de criterios sobre las competencias y facultades de los Comités de cada ámbito, además de las funciones que se determinen en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El modelo de organización de la prevención de riesgos laborales de la Administración Autonómica, establecido en el Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, se asienta sobre la existencia de tres Servicios de Prevención Propios, los cuales asumen con plena autonomía el ejercicio de las funciones que conlleva la actividad preventiva en sus respectivos ámbitos de actuación, sin perjuicio de la coordinación entre ellos y de la que corresponde, con carácter general, a la Dirección General de la Función Pública.

Estos Servicios son:

► Servicio de Prevención de Administración General y Justicia, adscrito a la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.

► Servicio de Prevención de Sanidad, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.

► Servicio de Prevención de Educación, dependiente de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

Con independencia de lo anterior y junto a los medios propios, los Servicios de Prevención mencionados en el párrafo anterior, a excepción del de Sanidad, ejercen sus funciones a través de un sistema de gestión integrado por medios propios y ajenos, al concertar una de sus especialidades preventivas a través de un Servicio de Prevención Ajeno, en uso de la facultad prevista en el art. 15.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Con respecto a las especialidades preventivas de estos tres Servicios, el Servicio de Prevención Propio de Sanidad asume todas las especialidades, mientras que los Servicios de Prevención de Educación y de Administración General y Justicia, asumen tres de las especialidades preventivas, concertando la vigilancia de la salud a través de una Entidad acreditada como Servicio de Prevención Ajeno.

Paralelamente, se establece una estructura de órganos de representación que supone la integración de los niveles ejecutivo y participativo en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Autonómica. Además del Comité Interdepartamental cuyo ámbito abarca a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, en cada Sector existe un Comité Sectorial que coordina a los Comités Departamentales y/o Insulares de ese Sector.

Así, la estructura es la siguiente:

Sector de Administración General y Justicia:

- Comité Sectorial de Administración General y Justicia, adscrito a la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.

- Comité Departamental de Seguridad y Salud de Presidencia del Gobierno, adscrito a la Secretaría General de Presidencia del Gobierno.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Economía, Hacienda y Seguridad, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Obras Públicas, Transportes y Política Territorial, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Comité de Seguridad y Salud para el personal de Administración de Justicia, adscrito a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.
- Comité de Seguridad y Salud del Servicio Canario de Empleo, adscrito a la Secretaría General del Servicio Canario de Empleo.

Sector de Sanidad:

- Comité Sectorial de Sanidad, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.
- Comité Departamental de Seguridad y Salud de la Consejería de Sanidad, adscrito a la Secretaría General Técnica de la Consejería.

- 7 Comités Insulares de Áreas de Salud, adscritos a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.

Sector de Educación:

- Comité Sectorial de Educación, adscrito a la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

- 7 Comités Insulares de Centros Educativos, adscritos a la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA C.A.C	Sector: EDUCACIÓN Director/a General de Personal	Sector: ADMINISTRACIÓN GENERAL Y JUSTICIA Director/a General de Función Pública	Sector: SANIDAD Secretari/a General Técnico/a
PREVENCIÓN TÉCNICA	Servicio de Prevención de Educación	Servicio de Prevención de Administración General y Justicia	Servicio de Prevención de Sanidad
PREVENCIÓN EJECUTIVA	Titulares de: Dirección General de Personal Secretaría General Técnica DG Centros Infraestructura Educativa DG Formación Profesional Ed Adultos DG. Ordenación e Innovación Educa.	Titulares de: Dirección General de la Función Pública Secretarías Generales Técnicas/Secretaría Gral. Secretarías Generales OO.AA. Dirección Gral. de Relaciones Admón. Justicia Centros Directivos Departamentales	Titulares de: Secretaría General Técnica Dirección General RRHH SCS Gerencias y Direcciones Gerencias de Hospitales Gerencias Atención Primaria Direcciones de Área de Salud
PREVENCIÓN PARTICIPATIVA	COMITÉ INTERDEPARTAMENTAL		
COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	COMITÉ SECTORIAL EDUCACIÓN (DGP CEUS) C. S. S. INSULARES CENTROS EDUCATIVOS (7) Director/a General de Personal Consejería Educación, Universidades y Sostenibilidad Directores/as Territoriales e insulares de Educación	COMITÉ SECTORIAL ADMINISTRACIÓN GENERAL Y JUSTICIA (DGFP) C. S. S. DE JUSTICIA Director/a General Relaciones de Administración de Justicia C. S. S. DE CONSEJERÍAS Y SERVICIO CANARIO DE EMPLEO EXCEPTO C. S. S. SANIDAD Secretarios/as Generales Técnicos Secretari/a General Servicio Canario Empleo	COMITÉ SECTORIAL SANIDAD (SGT) C. S. S. INSULARES ÁREAS DE SALUD (7) Secretari/a General Técnica de la Consejería de Sanidad Directores/as de Áreas de Salud C. S. S. DEPARTAMENTAL DE SANIDAD Secretari/a General Técnico/a

Organización PRL Gobierno de CANARIAS ⁷¹

⁷¹ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

Comunidad autónoma de Cantabria

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria organiza su actividad preventiva mediante la modalidad de Servicio de Prevención Propio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para conseguir la integración efectiva de la PRL se llevó a cabo mediante la aprobación por parte del Consejo de Gobierno del Acuerdo entre la Administración Autonómica y las Organizaciones Sindicales sobre adaptación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC nº 137, de 12 de julio de 2005).

Mediante el mencionado acuerdo se establecieron los criterios de adaptación a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, adecuando su contenido a las peculiaridades de su estructura organizativa, la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y teniendo en cuenta los mecanismos y órgano de participación del personal a su servicio. Todas las actividades descritas y reguladas en el acuerdo pasarían a constituir el núcleo fundamental del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Para culminar adecuadamente la implantación y desarrollo de la cultura preventiva así como del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales puesto en marcha, se aprobó mediante Orden PRE/83/2009, de 29 de diciembre (BOC num.6 de 12 de enero de 2010), la parte general del Plan de Prevención de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El Plan de Prevención y los principios en él contenidos servirán de base mínima obligatoria para la regulación de todas las actividades y acciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se efectúan en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Debido a la complejidad organizativa y amplitud del ámbito de aplicación de este Plan, será necesario que, para concretar y detallar lo dispuesto con carácter de mínimos en la Parte General del Plan de Prevención, cada Consejería elabore su Parte Específica que será la aplicación práctica a la realidad organizativa, funcional y estructural de cada Consejería de todo lo definido de forma genérica en la Parte General del Plan.

El SCPRL de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, tendrá, entre otras, las funciones de asesoramiento sobre el diseño de la planificación general de la Política Preventiva de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Está adscrito a la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Presidencia y Justicia.

Bajo la superior dirección de su titular, cada Consejería desarrolla sus competencias por medio de los siguientes órganos directivos:

- Un Secretario General.
- Uno o varios Directores Generales.
- Uno o varios Subdirectores Generales.

La Secretaría General y las Direcciones Generales se organizan en Servicios, Secciones y Negociados.

La integración de la prevención, objetivo primordial del Plan de Prevención supone la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos e implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, del deber de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u Ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Los derechos de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a los artículos 33 y 34 de la LPRL, se canalizarán en los centros de trabajo a través de la representación general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de la representación especializada constituida por los Delegados de Prevención o los Comités de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral (CPSL) es el órgano colegiado de representación, consulta, referencia y participación en materia de prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de los organismos Públicos y Entidades de Derecho Público.

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público en materia de prevención de riesgos laborales en su ámbito. Existen 3 Comités de Seguridad y Salud: CSS de la Administración General, CSS de Centros Docentes y CSS de la Administración de Justicia (cada uno de ellos en su ámbito).

El Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante SCPRL), perteneciente a la Dirección General de Función Pública, es el primer Servicio de Prevención creado en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuyas funciones se enumeran en el Plan de Prevención, estando entre ellas la de coordinación del resto de los Servicios de Prevención creados con posterioridad.

Con lo indicado en cuanto al número de Servicios de Prevención, el SCPRL de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, tendrá, entre otras, las funciones de asesoramiento sobre el diseño de la planificación general de la Política Preventiva de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y, además, actuará de coordinador y supervisor de los Servicios de Prevención que se creen.

El Decreto 52/2006, de 11 de mayo, por el que se modifica la estructura orgánica y la relación de puestos de trabajo de la Consejería de Educación, formaliza la creación de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales específico para el ámbito de los centros docentes (S.P.R.L. de Centros Docentes), dado que el número de empleados públicos, la carga de trabajo, la distribución geográfica y los riesgos específicos del colectivo docente así lo recomiendan. Las Secretarías Generales de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria están dotadas de

una estructura preventiva para apoyar la actividad del Servicio Central de Prevención.

El ámbito de actuación de los medios personales que forman la estructura preventiva de cada Secretaría General se circunscribe al personal que presta servicios en la Consejería a la que pertenecen.

► **Coordinadores de prevención**

Corresponde a los coordinadores de prevención realizar las labores de coordinación de las actuaciones preventivas dentro del ámbito de su Consejería.

El coordinador de prevención gestionará la comunicación permanente entre la estructura preventiva de su Consejería y el SCPRL, facilitando el intercambio de información, sirviendo de nexo de unión entre los responsables de cada centro determinados en la Parte Específica de cada Consejería y el personal directivo de la misma.

► **Técnicos de prevención**

Corresponde a los técnicos de prevención de las Secretarías Generales el control periódico y seguimiento de la implantación, efectuada por el responsable correspondiente, del plan de acción incluido en las evaluaciones de riesgos realizadas por el SCPRL y, en general, apoyar a las Secretarías Generales en el cumplimiento de las medidas preventivas y de Coordinación de Actividades Empresariales. Asimismo es el encargado de la realización, diseño, implantación y actualización de las medidas de emergencia de los Centros de trabajo adscritos a su Consejería y de coordinar y supervisar la adquisición y uso por parte de la Secretaría General y/o los Centros de Trabajo de los Equipos de Protección Individual necesarios para los trabajadores.

El Servicio Cántabro de Salud (SCS) es un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la Consejería competente en materia de Sanidad del Gobierno de Cantabria, creado por la Ley de Cantabria 10/2001 de 28 de diciembre, y cuya estructura básica viene regulada en el Decreto 47/2002.

Este organismo autónomo posee un Plan de Prevención y estructura preventiva propia, constituida por 4 Servicios de Prevención, uno por cada área de Gerencia:

- S. P. de la gerencia de atención primaria
- S. P. de la gerencia de atención especializada área 1: H.U.M.Valdecilla
- S. P. de la gerencia de atención especializada área 2: H. Laredo
- S. P. de la gerencia de atención especializada áreas 3 y 4: H. Sierrallana.

Comunidad autónoma de Castilla La Mancha

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha organiza su actividad preventiva mediante la modalidad de Servicio de Prevención Propio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

El ámbito de actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se extiende a todo el personal empleado público que preste servicio en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de servicios.

El servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha asume en propio las cuatro especialidades:

- Seguridad en el Trabajo.
- Ergonomía y psicología aplicada.
- Higiene Industrial.
- Medicina y Enfermería del Trabajo.

Corresponde al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales proporcionar a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el asesoramiento y apoyo que precise en función de los 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 Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- b) La identificación y evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal empleado público.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia con el objeto de controlar y reducir los riesgos.
- d) La vigilancia de la salud del personal empleado público en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- e) La elaboración, revisión y actualización de los planes de emergencia y evacuación.
- f) El estudio y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en los centros de trabajo. La realización de estudios epidemiológicos.
- g) La información y formación del personal empleado público en materia de prevención.
- h) El asesoramiento, en materia de PRL, a los distintos órganos de gestión de la prevención, específicamente a la Dirección y a los Comités de Seguridad y Salud.
- i) La realización de una Memoria anual de actividades.

Para la realización de sus funciones el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se estructura en:

- Área de Vigilancia de la Salud
- Área de Prevención Técnica.

Con dependencia funcional de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, y en coordinación con la Dirección General competente en materia de función pública, realiza las funciones atribuidas a los servicios sanitarios de los servicios de prevención respecto de todo el personal empleado público que preste servicio en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La

Mancha y en sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de servicios.

En materia de Vigilancia de la Salud las funciones a realizar por el Área específica, además de las recogidas en el artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, y en el del Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, serán las siguientes:

- Elaboración de los Planes y Programas Anuales en materia de Vigilancia de la Salud

que se vayan a realizar en la Administración de la JCCM.

- Elaboración de procedimientos e instrucciones de trabajo en el área de Vigilancia de la Salud.

- Elaboración y revisión de los protocolos de Vigilancia de la Salud.

- Elaboración de programas de promoción de la salud laboral.

- Estudio de las patologías de origen laboral. Comunicación de sospecha de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales. Epidemióloga laboral.

- Coordinación, supervisión participación como Tutores de Formación de Médicos Residentes de la Especialidad de Medicina del Trabajo.

- Elaboración de la Memoria Anual de Actividades del Servicio y Planificación de la actividad preventiva, correspondientes al Área de Vigilancia de la Salud.

En relación al Área Técnica con dependencia funcional de la Dirección General competente en materia de función pública, le corresponde realizar las funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha no atribuidas al área de vigilancia de la salud.

Atendiendo a los sectores de empleo público característicos, para el ejercicio de la actividad preventiva en el ámbito de las disciplinas preventivas técnicas (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), y sin perjuicio de la oportuna

integración con la especialidad de vigilancia de la salud, en el Área de Prevención Técnica del Servicio de Prevención las funciones a realizar, además de las recogidas en el artículo 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención serán las siguientes:

- Elaboración y supervisión del Planes y Programas Estratégicos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración de la programación anual de actuaciones preventivas en el área de su competencia a realizar en la Administración de la JCCM.
- Organización y realización de las evaluaciones de riesgos iniciales y revisiones.
- Organización y realización de los planes de emergencia y evacuación. Participación en los Planes de Autoprotección.
- Elaboración de los procedimientos necesarios para la realización con criterios homogéneos tanto de las evaluaciones de riesgos como de los planes de emergencia y evacuación.

Las áreas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha actuarán de forma coordinada en relación con toda su actividad preventiva, y en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación.

La coordinación de las distintas áreas corresponderá a la Dirección General competente en materia de función pública. A estos efectos le corresponde, de manera consensuada con el Jefe de Área de Vigilancia de la Salud y Jefe de Área de Prevención Técnica, el diseño, la planificación y la aprobación de los planes y programas generales de actuación, previo informe del órgano superior de participación en materia de seguridad y salud laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Asimismo, corresponde a la Dirección General competente en materia de función pública la adopción de las medidas que considere oportunas para garantizar la actuación uniforme de dichas áreas. Deberá informarse al

órgano superior de participación en materia de seguridad y salud laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la adopción de estas medidas.

Para el desarrollo de la función de coordinación, los órganos competentes de la prevención de riesgos informarán periódicamente a la Dirección General competente en materia de función pública del estado de situación en cuanto a la prevención de riesgos laborales y, en particular, de los planes y programas específicos de prevención que se elaboren, el sistema de organización de los recursos y, en su caso, de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.

Así mismo realizará entre otras las siguientes funciones y tareas:

- Coordinación del Plan Director para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la JCCM.
- Coordinación y supervisión del Planes de Actuación y Planes Estratégicos de Prevención de Riesgos.
- Supervisión de los Planes y Programas Anuales de Prevención de Riesgos.
- Coordinación en la elaboración e implantación del Plan de Formación, a los trabajadores y miembros del Servicio de Prevención, en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Coordinación en la elaboración del Manual de PRL, que incluya los procedimientos en materia de PRL necesarios.
- Coordinación en la elaboración de un Gestor informático y un Sistema de Información Regional en PRL y aplicaciones informáticas en PRL.
- Coordinación en la elaboración de informes anuales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Coordinación de la elaboración de la Memoria Anual de Prevención de Riesgos Laborales.

Comunidad autónoma de Castilla y León

La adaptación de la normativa de PRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo), a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones y la potenciación de sus recursos propios, y adecuando su contenido a sus peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio, está recogida en el Decreto 80/2013 de 26 de diciembre (BOCyL nº 249 del 30 de diciembre de 2013) y la Orden HAC/708/2014, de 4 de agosto, por la que se desarrolla el Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos⁷².

En cumplimiento del mandato de regulación específica establecido en la LPRL, la Administración de la Comunidad de Castilla y León aprobó el Decreto 143/2000, de 29 de junio, («B.O.C. y L.» n.º 128 de 4 de julio), de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, decreto que fue objeto de modificación a través del Decreto 44/2005, de 2 de junio («B.O.C. y L.» n.º 110 de 8 de junio). Durante el tiempo transcurrido desde la promulgación del Decreto 143/2000, de 29 de junio, se han producido, sin embargo, importantes modificaciones en la normativa general de riesgos laborales, que han de ser trasladadas al ámbito de la Administración Autonómica. Entre ellas, es necesario citar la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que profundiza en la necesidad de integrar la actividad preventiva en las organizaciones y establece la obligatoriedad de elaborar Planes de Prevención como medio para conseguir dicha integración; la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades

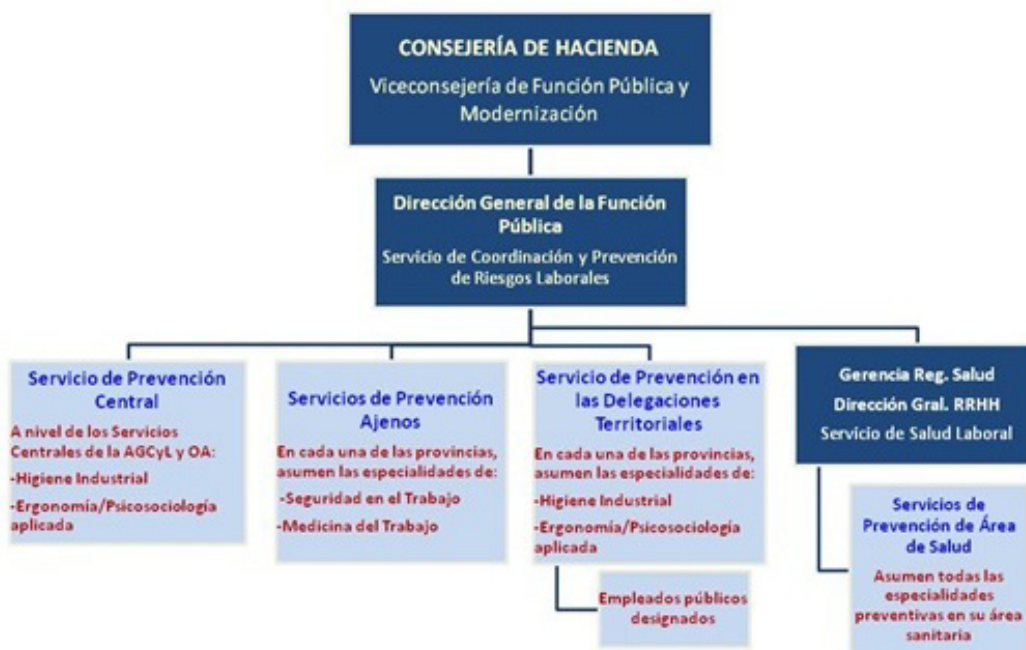
⁷²DECRETO 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

anónimas y cooperativas europeas, por la que se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley 2/2007 de 7 de marzo del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de salud de Castilla y León que establece la existencia de Planes de Prevención en cada centro e institución sanitaria, exige la constitución de servicios de prevención propios en SACYL e impone la obligación de que exista un plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral para la integración de la prevención en la organización y en los sistemas de gestión de la Gerencia Regional de Salud; el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales; y el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se desarrollan las previsiones de la Ley 54/2003, antes citada, en cuestiones tales como el Plan de Prevención, la obligatoriedad de la presencia de recursos preventivos en determinados trabajos o las auditorías de prevención; el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, inciden en aspectos importantes que influyen en la calidad y eficacia del sistema preventivo así como en aspectos, técnicos y sanitarios, de los servicios de prevención que han de intervenir en el análisis y propuestas de mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Todas ellas afectan de manera directa a los contenidos del Decreto 143/2000 y requieren, por tanto, una nueva adaptación de esta normativa. Además, también se han producido modificaciones en la normativa sobre órganos de representación, recogidas en su conjunto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, se contempla que, serán objeto de negociación, aquellas materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

La modalidad preventiva adoptada por la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos es mixta, existiendo Servicios de Prevención Propios y contratación de servicios de prevención ajenos.

A su vez los Servicios de Prevención Propios asumen dos o cuatro especialidades preventivas, en función de su dependencia orgánica y funcional. En la Administración General y Organismos Autónomos, excepto la Gerencia Regional de Salud, se asumen como propias las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. En el caso de la Gerencia Regional de Salud, los Servicios de Prevención Propios de cada Área de Salud asumen todas las especialidades preventivas, coordinados a través del Servicio de Salud Laboral de la Dirección General de Recursos Humanos (art. 88 de la Ley 2/2007 de 7 de marzo).

En el siguiente cuadro se esquematiza la estructura de los Recursos Preventivos (medios humanos) existentes dentro de la Organización.



Organización preventiva Administración Comunidad de Castilla y León⁷³

⁷³ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona

Los recursos del sistema de gestión preventivo de de la Comunidad de Castilla y León se basa en:

1-Servicios de Prevención Propios (SPP)

2-Servicios de Prevención Ajenos (SPA)

1.-Servicios de Prevención Propios

1.1-Nivel Central: Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales (SCYPRL).

Las funciones y responsabilidades que se asumen desde este servicio, se distribuyen entre los diferentes componentes del mismo: Jefe del Servicio y técnicos superiores de prevención de riesgos laborales.

A nivel central, a través de este servicio se coordinan y controlan las actuaciones y actividades que llevan a cabo el resto de los servicios de prevención que actúan en el conjunto de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Los componentes de este servicio llevan a cabo también las actividades técnicas de las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía/Psicosociología en el ámbito de Servicios Centrales, colaborando con el resto de los Servicios de Prevención, tanto propios como ajenos, que prestan sus servicios a los empleados de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

1.2- Nivel periférico:

1.2.1-Servicios de Prevención de las Delegaciones Territoriales (DT):

Se ubican en la Delegación Territorial de cada una de las provincias, desarrollando su actividad, preferentemente, en la provincia en la que se localizan. Asumen las actuaciones técnicas de las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía/psicosociología aplicada.

Los medios humanos con los que cuentan son los técnicos superiores, los técnicos intermedios en PRL de cada una de las Delegaciones Territoriales y, funcionalmente, los empleados públicos designados para tareas de prevención de riesgos laborales, a nivel provincial.

Llevan a cabo todas las actuaciones que marca la normativa de prevención de riesgos laborales relacionadas con su formación y especialidades

técnicas y aquellas otras que sean necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación provincial.

Los empleados públicos designados, para llevar a cabo sus actividades preventivas, tendrán formación de nivel básico. Estarán coordinados por los Servicios de Prevención propios de las Delegaciones Territoriales.

► En Servicios Centrales, se designará, al menos, un empleado en cada Consejería y Organismo Autónomo.

► En Servicios Periféricos, se nombrará un empleado en cada Servicio Territorial, Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial.

1.2.2 Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las Gerencias de Salud de Área de la Gerencia Regional de Salud.

En cada Área de Salud y extendiendo su ámbito de actuación a todas las Gerencias dependientes de la Gerencia de Área existe un Servicio de Prevención propio que asume todas las especialidades técnicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía/Psicología aplicada y la Medicina del Trabajo).

La dirección de estos Servicios de Prevención se ajusta al art 9.3 y art 11 del Decreto 80/2013.

2 Servicios de Prevención Ajenos

Las actividades preventivas que no son asumidas a través del servicio de prevención propio, Seguridad en el Trabajo y la Medicina del Trabajo, se han concertado con varios servicios de prevención ajenos. Estos servicios de prevención ajenos desarrollan su actividad en el ámbito territorial de actuación de los Servicios de Prevención de las Delegaciones Territoriales, en cada una de las provincias, incluyendo los Servicios Centrales de las diferentes Consejerías de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, exceptuando la Gerencia Regional de Salud.

La supervisión, coordinación y control de las actuaciones preventivas realizadas por estos servicios de prevención ajenos, es llevada a cabo por el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.

Los órganos de consulta, participación y negociación en materia de PRL son los siguientes:

1. Comités de Seguridad y Salud

Existe un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, presidido por el Director General de Función Pública.

Forman parte de este órgano paritario los representantes designados por las organizaciones sindicales y por la Administración.

En cada provincia existe un Comité de Seguridad y Salud de Administración General y Organismos Autónomos, un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito educativo y comités en cada Área de Salud, en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud.

Cuando la complejidad de la estructura organizativa, el tipo de actividad y la frecuencia de los riesgos así lo aconsejen, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud de ámbito territorial o funcional diferente mediante Orden del titular de la Consejería de Hacienda, a propuesta de la Consejería afectada o del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

2. Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales

Le corresponde, bajo la dependencia de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, el ejercicio de las funciones de negociación atribuidas a esta última, de acuerdo con las previsiones establecidas en los artículos 36.3 y 37.1.j) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Comunidad autónoma de Cataluña

La Generalitat de Catalunya ha sido una de las primeras Administraciones Públicas que ha organizado la gestión de la prevención de riesgos laborales. A partir de las previsiones de los artículos 3, ámbito de aplicación, y 34.3, derechos de participación y consulta, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, ha regulado específicamente su organización preventiva.

En orden cronológico, el primer instrumento legal fue el Decreto 107/1996, de 20 de febrero, sobre el establecimiento en los departamentos de la Administración de la Generalitat, de los planes de organización de

actividades preventivas previstas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. El objetivo de este Decreto fue que, en un plazo de 6 meses a contar desde la entrada en vigor de la citada, los departamentos de la Administración de la Generalitat presentarían al Gobierno una propuesta de acuerdo con el contenido de un plan de organización de las actividades preventivas. Asimismo se constituyó un grupo de trabajo formado por representantes de los departamentos de Presidencia, Economía y Finanzas, Sanidad y Seguridad Social y Trabajo, con la finalidad de impulsar y coordinar el diseño y la implantación de los planes de organización de actividades preventivas en los diferentes departamentos.

El segundo instrumento legal fue el Pacto sobre derechos de participación de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya, de 23 de octubre de 1996, modificado por el Pacto de 22 de setiembre de 2005, actualmente vigente, negociado y firmado con las organizaciones sindicales con mayor representación. Básicamente este Pacto establece el número y distribución de los delegados y delegadas de prevención, el número de comités de seguridad y salud y la creación de comités intercentros denominados comisiones paritarias de prevención de riesgos laborales. Asimismo establece las garantías de los delegados y delegadas de prevención, un crédito horario, la formación y los derechos de indemnización por gastos de desplazamiento.

El tercer instrumento legal fue el Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, mediante el cual se crean los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat. Básicamente este Decreto crea un servicio de prevención propio de riesgos laborales para cada consejería o departamento y uno para el personal de instituciones sanitarias del Instituto Catalán de la Salud, cada servicio de prevención propio tiene que asumir como mínimo dos de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas, siendo concertadas con servicios de prevención ajenos aquellas actividades preventivas no asumidas con recursos propios. También prevé la posibilidad de constituir servicios de

prevención mancomunados entre los departamentos y entre sus organismos públicos dependientes. Asimismo establece el control de eficacia del sistema de prevención por medio de auditorías y se le atribuyen a la Dirección General de Función Pública funciones de control y coordinación en materia de prevención de riesgos laborales. Finalmente se crea una comisión de coordinación de prevención de riesgos laborales, integrada por una representación de todos los departamentos o consejerías, como órgano de asesoramiento y de consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

La Dirección General de Función Pública, en el ámbito de sus competencias, tiene que velar por la coordinación en materia preventiva. A estos efectos puede Ordenar a los diferentes departamentos o consejerías de la Administración de la Generalitat la adopción de las medidas que considere oportunas para garantizar la correcta prestación de todos los servicios de prevención.

Dentro de su estructura orgánica se ha creado en la Subdirección General de Relaciones Sindicales y Políticas Sociales el Área de Prevención, Salud Laboral y Políticas Sociales, que desarrolla y ejecuta las competencias en materia preventiva.

Para poder cumplir con las facultades de coordinación la dirección general ha de conocer la documentación y los informes sobre las actividades de prevención que generen los departamentos a través de su servicio de prevención propio.

La Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales es el órgano de asesoramiento y consulta en materia de prevención de riesgos laborales, integrado por representantes de todos los departamentos de la Administración de la Generalitat y presidido por la persona titular de la Dirección General de Función Pública.

Es un órgano de creación propia en el que no hay participación de los trabajadores ya que sus funciones específicas son las de establecer la política preventiva que se llevará a término en la Administración de la Generalitat.

Las Comisiones Paritarias de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituyen una Comisión Paritaria General de Prevención de Riesgos Laborales y tres Comisiones Paritarias Sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales, una para el personal de administración y técnico, y laboral, otra para el personal del Departamento de Educación y una tercera para el personal sanitario del Instituto Catalán de la Salud. La composición de estas comisiones es paritaria, once representantes de la Administración de la Generalitat y once representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria General de Prevención de Riesgos Laborales se conceptúa como el órgano superior de participación de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de las políticas de prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, básicamente sus funciones son, además de participar en la elaboración de las políticas preventivas de la Administración de la Generalitat, las de coordinar la concreción de estas políticas en los ámbitos sectoriales a fin de conseguir una aplicación homogénea en todos los ámbitos de personal y una normal y eficaz aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales.

Las Comisiones Paritarias Sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales tienen funciones parecidas en el ámbito de personal específico y, en todo caso, han de establecer las prioridades en general de actuación de los comités de seguridad y salud de su ámbito.

En la Administración de la Generalitat de Catalunya se han creado servicios de prevención propios siguiendo la estructura departamental.

En cada uno de los departamentos o consejerías en la que está estructurada se ha creado un servicio de prevención propio. Excepcionalmente, en el caso del personal de instituciones sanitarias del Instituto Catalán de la Salud, debido al elevado número de trabajadores y trabajadoras y a los riesgos inherentes a su actividad, se ha considerado necesario constituir un servicio de prevención propio. También ha sido necesario crear servicios de prevención propios ante nuevas formas de organización de la Administración, como ha sido el caso de la creación de la Agencia Tributaria de Catalunya. En el ámbito de actuación de estos

servicios de prevención también están incluidos los organismos autónomos administrativos y a las entidades autónomas de carácter comercial, industrial y financiero adscritos a los diferentes departamentos.

Los servicios de prevención propios han de estar dotados con recursos técnicos y materiales suficientes y adecuados a las actividades preventivas para que puedan asumir, como mínimo, dos de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas. Las disciplinas no asumidas como propias se han de contratar a servicios de prevención ajenos, a tal efecto, por medio de un Acuerdo marco se establecen un número limitado de empresas acreditadas como servicios de prevención ajenos que pueden ser objeto de la contratación derivada. Asimismo se establecen mecanismos para constituir servicios de prevención mancomunados entre los departamentos de la Administración y otros organismos públicos que presten sus servicios en un mismo centro o edificio de trabajo o en un área geográfica cercana.

El sistema de designación de los delegados y delegadas de prevención se ha adaptado teniendo en cuenta cuatro principales tipologías de empleados y empleadas públicos, es decir, el personal funcionario de administración y técnico, el personal funcionario docente no universitario, el personal estatutario y el personal laboral.

La determinación del número total de delegados y delegadas de prevención se ha llevado a cabo aplicando la escala incluida en la normativa preventiva, agrupando el número de trabajadores y trabajadoras en función de las cuatro tipologías de personal y los comités de seguridad y salud previstos.

Esto hace que el número total de delegados y delegadas de prevención sea de 465, distribuidos de la siguiente manera:

- Ámbito de personal de administración y técnico, y laboral: 229
- Ámbito del Departamento de Educación: 133
- Ámbito del personal estatutario del ICS: 88
- Personal de Administración de Justicia: 9
- Personal de Mossos de Esquadra: 6

Teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Administración de la Generalitat y la tipología de su personal, se han seguido diferentes criterios para determinar el número de comités de seguridad y salud. Finalmente, se han constituido un total de 45 comités de seguridad y salud. En el ámbito del Personal de Administración y Técnico, y Laboral, se han constituidos comités de seguridad y salud en cada consejería o departamento, para los colectivos de personal específicos (Agentes Rurales, Personal penitenciario, Personal de bomberos) y para organismos autónomos que tengan más de 250 de trabajadores o por tener unas características peculiares (Agencia Tributaria de Catalunya, Instituto Catalán de Asistencia y Servicios Sociales, Servicio de Ocupación de Catalunya y Servicio Catalán de Tráfico). En el ámbito del Departamento de Educación se han constituido 10 comités de seguridad y salud constituido (9 correspondiente al personal docente no universitario en función de la división territorial y 1 del personal de administración y servicios). En el ámbito del personal estatutario del Instituto Catalán de la Salud se han constituido 15 comités de seguridad y salud (8 de hospitales y 7 de Áreas de Atención Primaria). Finalmente, se han constituido comités de seguridad y salud para el Personal de la Administración de Justicia y para el cuerpo policial de los Mossos de Esquadra.

Comunidad autónoma de Extremadura

La Junta de Extremadura ha adaptado la legislación de prevención de riesgos laborales a su propio ámbito para organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, los derechos de consulta y representación, la gestión de la prevención así como las responsabilidades y funciones de cada uno de los niveles y agentes de la organización que intervienen en materia de seguridad y salud laboral.

El inicio de una política de mejora de las condiciones de trabajo y de la salud laboral en la Junta de Extremadura tuvo lugar con el primer acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales suscrito entre la Junta de Extremadura y

las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Técnica de Salud Laboral el 27 de mayo de 1999.

En el año 2006 se procede a abordar una reordenación de la estructura preventiva de la Junta de Extremadura con motivo de los importantes trasposos recibidos en materia de educación no universitaria, políticas activas de empleo y funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud, con un nuevo acuerdo, mediante Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura.

Por último, en el año 2008 se hace público el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

La Junta de Extremadura asume la Política de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de elevar los niveles de la seguridad, salud y bienestar de los empleados públicos, asumiendo los siguientes compromisos:

- La implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que estará integrado en el Sistema de Gestión General de la Junta de Extremadura.
- La protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos al servicio de la Junta de Extremadura.
- La vigilancia periódica del estado de salud de los empleados públicos en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.
- La información y formación de los empleados públicos sobre prevención de riesgos laborales.
- La consulta y participación de los empleados públicos en aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

El Plan de prevención de riesgos laborales de la Junta de Extremadura se publica en el Diario Oficial de Extremadura (DOE) por Resolución de 3 de noviembre de 2008 de la Dirección General de la Función Pública. El plan se justifica por la necesidad de adaptarse a los nuevos parámetros preventivos incorporados por la Ley 54/2003, de 15 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, permitiendo además, la aplicación de los compromisos adquiridos por las

partes en el nuevo Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales, suscrito el 28 de marzo de 2006.

Con el fin de alcanzar los objetivos derivados de la política preventiva de la Junta de Extremadura, y en aras a favorecer la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la Junta de Extremadura, se redactan y aprueban, de acuerdo con los parámetros o contenidos comunes y básicos que se establezcan, los procedimientos y procesos necesarios, tanto para la aplicación de las actuaciones preventivas como para el desarrollo de la prevención en los centros de la Junta de Extremadura. Los referidos procedimientos y procesos podrán ser modificados o ampliados en función de las necesidades y de la optimización de los recursos materiales y humanos disponibles en cada momento.

Los procedimientos, así como las modificaciones o ampliaciones que se realicen, corresponde elaborarlos a cada uno de los Servicios de Prevención de la Junta de Extremadura en su ámbito respectivo de acuerdo con las peculiaridades de los mismos, dando participación, con carácter previo a su aprobación, a los correspondientes comités sectoriales. Los mismos se incluyen en el Plan de prevención de riesgos laborales de la Junta de Extremadura, una vez aprobado por los centros directivos de los que dependa cada Servicio de Prevención.

En el ámbito de la Administración General, el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales ha elaborado los procedimientos la gestión de la prevención de riesgos laborales para los centros de trabajo y los procedimientos de funcionamiento del servicio.

La Dirección General de la Función Pública, Recursos Humanos e Inspección impulsa la coordinación de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura, ejerciendo la función de coordinación de los tres Servicios de Prevención propios a través del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales del ámbito de Administración General.

Para el desarrollo de esta función la Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud y la Dirección General de Personal Docente, informaran periódicamente, a la Dirección General de la Función Pública, Recursos

Humanos e Inspección, del estado de situación en cuanto a la prevención de riesgos laborales de sus ámbitos.

La Secretaría General, que es el órgano superior que ejerce las competencias de seguridad y salud laboral dentro de cada Consejería u Organismo Autónomo, dirige, supervisa y coordina las actuaciones preventivas que lleven a cabo los centros de trabajo y, en particular, se asegura de que en éstos se apliquen las medidas resultantes de las evaluaciones de riesgos y se realicen las actividades que para cada centro planifique el Servicio de Prevención correspondiente.

Cada Secretaría General establece una organización preventiva en su Consejería u Organismo Autónomo, siguiendo las bases establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

Como criterio general, el máximo nivel de responsabilidad en cada centro de trabajo es ejercido por el Responsable en Materia de Seguridad y Salud Laboral, recayendo esta figura en la dirección del centro o, en su defecto, la persona responsable del mismo, pudiendo designar Colaboradores del Responsable en materia de Seguridad y Salud Laboral para llevar a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales. Asimismo, podrá asignar a empleadas o empleados públicos la realización de ciertas actividades tales como participar en la elaboración e implantación de los planes de emergencia del centro, realizar controles periódicos, etc.

El máximo nivel de responsabilidad en cada centro de trabajo es ejercido por el Responsable en materia de seguridad y salud laboral, siendo éste el Director del centro o, en su defecto, el Responsable del mismo; de no existir éstos lo ejercerá el trabajador que desempeñe el puesto de mayor nivel dentro de la estructura de puestos del centro o, en su caso, el que pertenezca al Grupo de titulación más alto. No obstante, cada Secretario General o Gerente de Área de Salud, y de forma excepcional, puede asignar, atendiendo al perfil funcional del trabajador y a criterios de eficiencia, dicha función a cualquiera de los trabajadores del Centro.

Se nombra en aquellos centros de trabajo en los que existan unidades administrativas dependientes de diferentes Consejerías u Organismos Autónomos, con el fin de aplicar y unificar de manera efectiva la política

preventiva de la Junta de Extremadura. Recae dicho nombramiento en el empleado público responsable de un mayor número de trabajadores de su Consejería u Organismo Autónomo presentes en el Centro.

El Colaborador del Responsable en materia de Seguridad y Salud Laboral lleva a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo, colaborando activamente en el desarrollo y ejecución del plan de prevención de riesgos en su centro de trabajo, informa de posibles incumplimientos en materia de seguridad y salud laboral al Responsable en materia de Seguridad y Salud Laboral, etc.

Por último está la figura del Empleado Público Asignado que, dependiendo de la complejidad y la organización del centro de trabajo, podrán asignarse la realización de ciertas actividades a empleados públicos, correctamente formados o informados, tales como promover actuaciones preventivas básicas, controles periódicos de los medios de extinción de incendios, interruptores diferenciales o escaleras de mano, documentando su realización, etc.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

La designación de los delegados de prevención podrá recaer en cualquier empleado público que preste sus servicios en la Junta de Extremadura, en sus Organismos Autónomos y asimilados. La determinación de los criterios para establecer el crédito horario de los delegados de prevención corresponde a la Mesa Técnica de Salud Laboral.

► **Áreas preventivas**

En cada ámbito se han constituido las áreas preventivas que están constituidas por centros de trabajo, atendiendo a la tipología de los mismos, a las actividades que desarrollan o a la proximidad entre ellos, para favorecer así la consulta homogénea de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General existen las siguientes Áreas preventivas:

- Edificios administrativos

- Infraestructuras, redes viarias y tracción mecánica
- Instalaciones deportivas, residencias y formación
- Servicios Sociales
- Laboratorios y centros de control y experimentación
- Forestal

En el ámbito de Centros educativos cuentan con dos Áreas preventivas:

- Badajoz
- Cáceres

En el ámbito del Servicio Extremeño de Salud tienen las siguientes Áreas preventivas:

- Badajoz
- Cáceres
- Mérida
- Plasencia

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones que lleven a cabo las diferentes Consejerías de la Junta de Extremadura, sus Organismos Autónomos y asimilados, en materia de prevención de riesgos laborales.

En cada ámbito se ha constituido, atendiendo a la organización preventiva, un Comité de Seguridad y Salud por cada Área Preventiva, los cuales son coordinados por el Comité Sectorial del ámbito. Además, se ha constituido un Comité General de Seguridad y Salud de la Junta de Extremadura, sus Organismos Autónomos y asimilados.

Los Comités de Seguridad y Salud están formados, de una parte, por los delegados de prevención, y de otra, y en número no superior al de delegados, por los representantes de la Administración.

El nombramiento de estos últimos corresponde a la Dirección General de la Función Pública, Recursos Humanos e Inspección en el ámbito de Administración General y personal no docente, a la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación y Cultura en el ámbito de Administración Educativa y al Secretario General del Servicio Extremeño de Salud en su ámbito.

Se ha constituido un Comité Sectorial dentro del ámbito correspondiente con competencias de coordinación, dirección y seguimiento de los Comités de Seguridad y Salud.

La designación de los delegados de prevención y representantes de la Administración se realiza siguiendo el mismo procedimiento y los mismos criterios establecidos en el apartado anterior.

En consecuencia, existen tres Comités Sectoriales de Seguridad y Salud: de la Administración General, de la Administración Educativa y del Servicio Extremeño de Salud.

El Comité General de Seguridad y Salud ejerce las competencias de coordinación, dirección y seguimiento, así como de homogeneización, de los Comités Sectoriales de cada ámbito.

Está formado por un delegado de prevención de cada organización sindical presente en la Mesa Técnica de Salud Laboral y por igual número de representantes de la Administración.

La organización de los recursos necesarios y suficientes para el desarrollo y ejecución de las actividades preventivas en el ámbito de la Junta de Extremadura, de los Organismos Autónomos y asimilados de ella dependientes se regirá por la modalidad de servicio de prevención propio.

A la vista de la complejidad, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, de las diferentes estructuras de personal existentes en una Comunidad Autónoma que ha alcanzado un elevado nivel de competencias y teniendo en cuenta que los instrumentos de gestión propia de la prevención deben estar próximos a los ámbitos generales de gestión y dirección de los recursos de personal y a sus especificidades, se constituirán en la Junta de Extremadura, sus Organismos Autónomos y asimilados, en aras de una acción preventiva más eficiente y cercana, tres servicios de prevención propios, uno por cada uno de los siguientes ámbitos de personal existentes:

- ▶ Personal del Organismo Autónomo “Servicio Extremeño de Salud”.
- ▶ Personal de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza dependientes de la Consejería de Educación y Cultura.

► Personal del ámbito de la Administración General y que no esté incluido en los ámbitos anteriores.

Los servicios de prevención, según el ámbito de personal, son los siguientes:

► Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Dirección General de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección de la Consejería de Administración Pública, actúa directamente en el ámbito de la Administración General y se estructura en tres unidades básicas de prevención ubicadas (U.B.P.) en Badajoz, Cáceres y Mérida.

► Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos dependiente de la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación y Cultura, actúa directamente sobre el ámbito de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza y se estructura en tres unidades básicas de prevención ubicadas en Badajoz, Cáceres y Mérida.

► Servicio de prevención de riesgos laborales del Servicio Extremeño de Salud dependiente de la Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud, actúa directamente sobre todos los centros, sanitarios o no sanitarios, adscritos al mencionado Organismo y se estructura en cuatro unidades básicas de prevención ubicadas en Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia.

La labor de coordinación de todos los Servicios de Prevención radica en la Dirección General de la Función Pública, Recursos Humanos e Inspección, y se realiza a través del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, habiendo establecido para ello parámetros o contenidos comunes y básicos que se contemplan o incluyen los procedimientos o instrucciones necesarios que garantizan un nivel óptimo de integración de las acciones preventivas, de tal forma que la política de prevención se gestione con criterios uniformes en los centros y lugares de trabajo.

Comunidad autónoma de Galicia

La Xunta de Galicia constituyó mediante el Decreto 204/1997 de 24 de julio el servicio de prevención de riesgos laborales para el personal de la administración de la Xunta de Galicia, a fin de garantizar la adecuada

protección de la seguridad y la salud de las empleadas y empleados públicos, asesorando y asistiendo para ello a la administración, a dichos empleados, a sus representantes y a los órganos de representación especializada.

Así mismo, este mismo Decreto establece la necesidad de crear el SPRL propio de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria para el personal de los centros docentes y el de la Consellería de Sanidade para el personal de los centros dependientes del Servicio Galego de Saude. Necesidad que se materializó, en el caso de la Consellería de Sanidade, en la Resolución Conjunta de 29 de mayo de 1998.

El funcionamiento de los servicios de prevención se define en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, mediante el cual se establece que las especialidades y disciplinas preventivas que ha de abarcar el SPRL son: la vigilancia de la salud, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada. En la actualidad dos de dichas disciplinas, vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo, están contratadas con un servicio de prevención ajeno.

Es en este RD 39/1997 (Art. 2), como en la Ley 31/1995 (Art.16), donde se establece la obligatoriedad de implantar y cumplir un plan de prevención de riesgos laborales mediante el cual la prevención de riesgos laborales estará integrada en el sistema general de gestión de la administración, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

En virtud de lo anterior, se publica en el DOG el Decreto 17/2009 por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la administración general de la Xunta de Galicia, cuyo objetivo fundamental es el de integrar la seguridad y salud laboral en el sistema general de gestión de la Administración general de la Xunta de Galicia y fomentar una auténtica cultura de la prevención que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas, también se recogen las obligaciones y responsabilidades en los distintos procesos de la integración de la prevención de riesgos en el sistema general de gestión autonómica.

Con el fin de materializar y ejecutar las distintas instrucciones y directrices marcadas por el Plan de PRL se aprueba la Orden de 25 de marzo de 2009 por la que se publican los procedimientos de vigilancia de la salud, evaluación de riesgos y gestión de emergencias del Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración general de la Xunta de Galicia.

Por otra parte, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales la administración debe consultar a los trabajadores la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores y la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades.

Con el fin de dar cumplimiento a lo descrito anteriormente se publicó en el DOG la Resolución de 29 de diciembre de 2010 de la Dirección Xeral de Relacións Laborais por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo sobre derechos de participación del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales.

El acuerdo fue firmado por los representantes de la Administración de Galicia en materia de riesgos laborales y los representantes de las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSI-CSIF y CIG. El documento establece y regula la participación de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Galicia, dependientes de la Xunta de Galicia, en las tareas y funciones previstas en la Ley de prevención de riesgos laborales, adaptando y concretando las particularidades propias de su estructura jurídica y de su dispersión territorial. El acuerdo es supervisado por una comisión paritaria de seguimiento e interpretación en donde están representados los tres SPRL de la Xunta de Galicia que, además de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo, resolverá sobre las controversias que surjan de su aplicación.

Los comités establecidos por el acuerdo de participación mencionado anteriormente, que afectan al personal de la Administración general de la Xunta de Galicia, son los siguientes:

1. Comité de Seguridad y Salud Laboral de los Servizos Centrais da Xunta de Galicia.
2. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Facenda.
3. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestructuras.
4. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Economía e Industria.
5. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Cultura y Educación e O.U.
6. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Sanidade.
7. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Traballo e Benestar.
8. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería do Medio Rural.
9. Comité de Seguridad y Salud Laboral del Persoal do Servizo de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais.
10. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería do Mar
11. Comité de Seguridad y Salud Laboral del edificio administrativo de Monelos.
12. Comité de Seguridad y Salud Laboral del edificio administrativo de Lugo.
13. Comité de Seguridad y Salud Laboral del edificio administrativo de Ourense.
14. Comité de Seguridad y Salud Laboral del edificio administrativo de Pontevedra.
15. Comité de Seguridad y Salud Laboral del edificio administrativo de Vigo.
16. Comité de Seguridad y Salud Laboral del edificio administrativo de Ferrol.
17. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Administración de Xustiza.

Cada comité tiene asignado un técnico del SdPRL que asistirá a las reuniones de los comités de seguridad y salud laboral, con la labor de asesorar e informar sobre la materia.

A los anteriores hay que añadir la existencia de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ámbito educativo los comités establecidos por el acuerdo de participación mencionado anteriormente, que afectan al personal docente y no docente de los centros educativos de la Xunta de Galicia, son los siguientes:

1. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Educación (delegación Coruña).
2. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Educación (delegación Lugo).
3. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Educación (delegación Ourense).
4. Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Educación (delegación Pontevedra).

A cada comité asistirá un técnico del SdPRL, con la labor de asesorar e informar sobre la materia.

A los anteriores hay que añadir la existencia de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

C. Ámbito del Servicio Galego de Saúde (SERGAS)

En el ámbito sanitario (Servicio Galego de Saúde) los comités establecidos por el acuerdo de participación mencionado anteriormente son los siguientes:

1. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de la Coruña.
2. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Santiago.
3. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Ferrol.

4. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Lugo.
5. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Burela.
6. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Monforte.
7. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de la Ourense.
8. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área del Barco de Valdeorras.
9. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Pontevedra Norte
10. Comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Galego de Saúde área de Vigo (área sur).

A cada comité asistirá un técnico del Servicio de PRL, con la labor de asesorar e informar sobre la materia.

A los anteriores hay que añadir la existencia de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

A nivel de gestión preventiva en la administración autonómica de Galicia existen tres servicios de prevención propios en los ámbitos de actuación claramente diferenciados.

Ámbito de la Administración General: el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la administración general de la Xunta de Galicia depende de la Subdirección General de Coordinación de Servicios Transversales que a su vez depende de la Secretaría General Técnica de Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administración Públicas e Xustiza.

Ámbito de educación: el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal docente y no docente de los centros educativos de la Xunta de Galicia dependientes de la Consellería de Educación, Cultura y Extensión Universitaria, depende de la Subdirección General de Recursos Educativos Complementarios que a su vez depende de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria.

Ámbito del Servicio Galego de Saude (SERGAS): Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal de los centros sanitarios dependientes del Servicio Galego de Saude.

Comunidad autónoma de Madrid

El Servicio de Prevención de la Comunidad de Madrid, se creó por Decreto 68/2002, de 25 de abril, dependiente de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía de Gobierno. En el marco de las competencias y de las funciones que tiene asignadas, el Servicio de Prevención lleva a cabo:

- La planificación, la coordinación, el desarrollo y la fijación de los sistemas de prevención de riesgos laborales para los empleados públicos al servicio de la Comunidad de Madrid.
- Acciones de sensibilización, información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Estas actuaciones, dirigidas a los responsables de los centros de trabajo, los delegados de prevención y los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, tienen como objetivo, la mejora de las condiciones de trabajo, en relación a seguridad y salud en el trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral. Así mismo, las actuaciones van dirigidas a sensibilizar, informar en la integración de la prevención, contribuyendo a la implantación de la cultura de prevención de riesgos laborales, en función de los principios de eficacia, coordinación y participación, establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ejercicio de las funciones que tiene asignadas, dispone de personal técnico en las cuatro especialidades de medicina del trabajo, seguridad, higiene y ergonomía y psicología.

Cuenta, así mismo, con una unidad descentralizada para el Servicio Regional del Bienestar Social, organismo del que dependen la red de centros sociales asistenciales y otra en la Dirección General de Protección Ciudadana para el colectivo de bomberos.

En el sector sanitario dispone de 11 servicios de prevención propios uno por cada uno de los hospitales de referencia de las antiguas 11 áreas de salud.

La Comunidad de Madrid cuenta con una Red de Coordinadores de PRL, ubicados en cada Consejería y Organismo con el objeto de facilitar y coordinar la comunicación entre los centros de trabajo de su competencia y el Servicio de Prevención, además colaboran en la implantación de las medidas preventivas indicadas por éste. Además también participan del Programa de Hábitos Saludables como actividad de promoción de la salud de los empleados públicos de la Comunidad

Comunidad autónoma de Murcia

La adaptación a la normativa de PRL de la Comunidad autónoma de Murcia se inicia en el año 1996 creando la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Orden de 6 de junio de 1996 de la Consejería de Presidencia. En la misma se designan los representantes de la Administración Pública Regional y se constituye el equipo multiprofesional encargado de las funciones técnicas de prevención de riesgos, y del que posteriormente derivará el actual Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Coordinador.

El Servicio de Prevención define sus funciones a través del Artículo 54 del Decreto 33/2001 entre las que destacan la coordinación general de la prevención de riesgos laborales en la Administración Regional, el asesoramiento, asistencia y apoyo en materia de prevención de riesgos laborales a los órganos y unidades de la Administración regional, a los empleados públicos y a sus representantes.

En el año 2002, la política de integración de la Prevención en todos los ámbitos del trabajo hizo necesario un replanteamiento de toda la organización. A tal efecto, mediante la Resolución de 10 de abril de 2002, de la Consejería de Economía y Hacienda, se publica el acuerdo entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales sobre criterios de adaptación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales

en la Administración Pública de la Región de Murcia. En el mismo se establece que la Administración Regional organizará la prevención de Riesgos Laborales mediante un Servicio de Prevención propio, articulado en función de las características propias, riesgos e idiosincrasia particular de determinadas Consejerías / Organismos.

Más adelante, mediante la resolución de 19 de Julio del 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, se publica el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia, el cual establece la política de prevención de riesgos laborales, la estructura organizativa, define las responsabilidades de acuerdo con el nivel jerárquico que se ostenta, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para implantar la prevención en la Administración Pública Regional.

Corresponde al Consejo de Gobierno la aprobación de la política de prevención de la Administración Pública Regional, de conformidad con el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero (BORM nº 85, de 12 de abril).

La máxima responsabilidad dentro de cada Consejería/Organismo Autónomo, Administración Pública Regional o Entidad Pública recaerá en el/la Consejero/a, el/la Director/a o Gerente del Servicio Murciano de Salud, al que corresponderá la adopción de las medidas preventivas que sean necesarias para garantizar la seguridad y salud del personal a su servicio.

Como órganos paritarios de consulta y participación entre la Administración y las Organizaciones Sindicales, se han creado los siguientes Comités de Seguridad y Salud:

► El Comité de Seguridad y Salud Coordinador.

Orden de 6 de junio de 1996, de la Consejería de Presidencia, por la que se designan los representantes de la Administración Pública Regional en el Comité de Seguridad y Salud y se constituye el equipo multiprofesional encargado de las funciones técnicas en prevención de riesgos.

► El Comité de Seguridad y Salud de Administración y Servicios.

Constituido en una reunión del Comité de Seguridad y Salud de fecha 23 de febrero de 2004.

► El Comité de Seguridad y Salud de la Consejería de Educación.

Resolución de 11 de abril de 2003, de la Secretaria General de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se Ordena la publicación del Reglamento del Comité de Seguridad y Salud de la Consejería de Educación y Cultura.

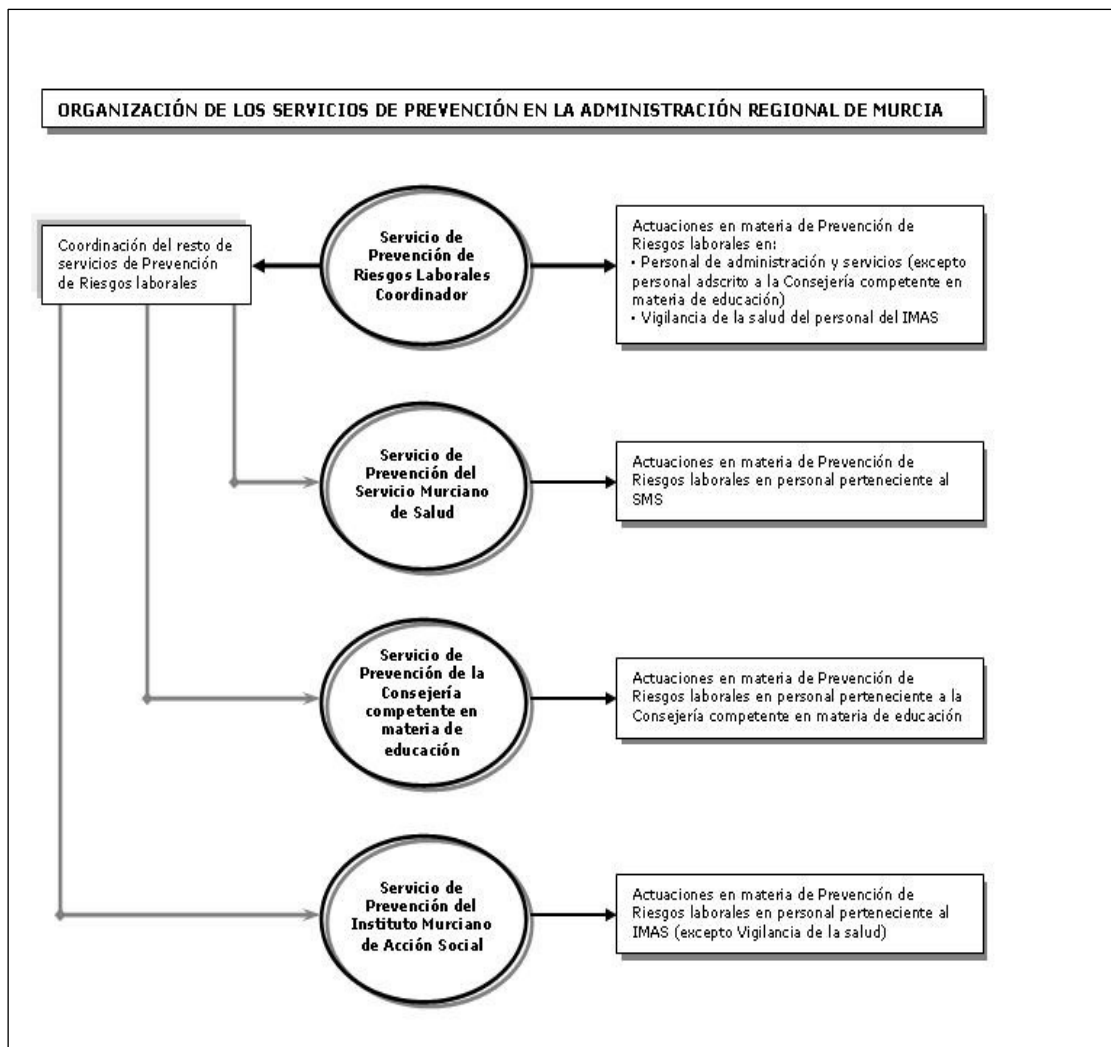
► El Comité de Seguridad y Salud del IMAS (antiguo ISSORM).

Resolución de la Directora del Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia, de fecha 26 de agosto de 2004, por la que Ordena la publicación del Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud del Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia (ISSORM).

► El Comité de Seguridad y Salud del Servicio Murciano de Salud.

Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud de fecha 14-8-03, por la que se publica el reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud del Servicio Murciano de Salud.

Así mismo, se han creado Comisiones de Seguridad y Salud en todas las Consejerías, Gerencias y Organismos Autónomos que no dispongan de Servicio de Prevención propio, con el fin de llevar a cabo las actuaciones concretas en materia de prevención que afecten a esas unidades. También se han creado Comisiones de Coordinación en edificios de uso múltiple, en los edificios o fincas de la Administración Regional en las que existen diferentes unidades administrativas.



Organización prevención Administración Comunidad Autónoma de Murcia⁷⁴

En la actualidad los Servicios de Prevención de la Comunidad existentes son:

- Servicio de Prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades.

Le corresponde las actuaciones relativas a la prevención de riesgos laborales de todo el personal docente y no docente que está destinado en los centros educativos dependientes de esta Consejería, incluyendo la vigilancia de la salud y el control del absentismo laboral.

⁷⁴ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona

Los medios técnicos y humanos con que cuenta el Servicio de Prevención cubren todas las especialidades preventivas, con excepción de la vigilancia de la salud que está contratada por un Servicio de Prevención Ajeno, si bien está coordinada por un médico especialista en medicina del trabajo.

- Servicio de Prevención del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Régimen Interior del IMAS depende de la Secretaría General Técnica de ese Organismo Autónomo. Le compete todas las actuaciones en materia preventiva del personal adscrito al IMAS, cubriendo todas las especialidades preventivas, con excepción de la vigilancia de la salud, cuya competencia recae en el Servicio de Prevención Coordinador.

- Servicio de Prevención del Servicio Murciano de Salud.

El Servicio Murciano de Salud, lleva a cabo las actuaciones en materia de prevención de los Hospitales y Gerencias que conforman la Sanidad Pública en la Región de Murcia, así como la vigilancia de la salud del personal de dicho Servicio.

El Servicio de Prevención se organiza en Equipos de Prevención para asegurar una mayor agilidad y eficacia en el funcionamiento de su Área de actuación y dirigidos por un Equipo Coordinador.

- Servicio de Prevención Coordinador.

Integrado orgánica y funcionalmente en la Dirección General competente en materia de Función Pública, le corresponde en colaboración con el resto de Servicios de Prevención Propios de la Administración Regional, la coordinación general de la prevención de riesgos laborales en la Administración Regional, tales como la unificación de los criterios, métodos y técnicas de gestión en prevención que habrán de ser utilizados por los distintos Servicios de Prevención.

También le corresponde la actuación en todas las Consejerías y Organismos de la Administración Regional que no disponen de Servicio de Prevención propio, integrando en la unidad de personal de cada Consejería u Organismo Autónomo un técnico de prevención con cualificación mínima de nivel intermedio, dedicado exclusivamente a las tareas de prevención.

Comunidad Foral de Navarra

La vocación universal e integradora del Capítulo 1º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aconseja que, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, se deba considerar la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de sus trabajadores como una actuación única, indiferenciada y coordinada que ha de llegar a todos los empleados públicos con independencia de su régimen jurídico de adscripción. Todo esto conlleva una planificación de la actividad preventiva integral e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la Administración de la Comunidad Foral.

El Reglamento de los Servicios de Prevención, prevé la regulación mediante normativa específica para el ámbito de las Administraciones Públicas de la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de los adecuados instrumentos de control similares a los de las auditorías de los sistemas de prevención, todo ello previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas.

La disposición transitoria del Decreto Foral 545/1995, de 13 de noviembre, asignó provisionalmente al Instituto Navarro de Salud Laboral las funciones atribuidas a los servicios de prevención en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. El desarrollo normativo posterior, así como la necesidad de tener una actuación más eficaz y evitar distorsiones competenciales, recomendaron separar las estructuras encargadas de la tutela de la seguridad y salud del conjunto de la población trabajadora de Navarra de las obligaciones que como empresa pueda tener la Administración Foral respecto a sus propios empleados.

En consideración a todo lo anterior, el Gobierno de Navarra aprobó el **Decreto Foral 135/1998**, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, con el objetivo de proceder a la integración de esta prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, potenciando sus recursos, adecuando su

contenido a las peculiaridades de su estructura organizativa y teniendo en cuenta los mecanismos y órganos de participación del personal a su servicio.

De acuerdo con dicho Decreto, para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos se constituyen tres Servicios de Prevención Propios, uno para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, otro para el Departamento de Educación y Cultura, y un tercero para el resto de la Administración General de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. Actúan coordinada y mancomunadamente en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Cada uno de estos servicios de prevención deberá contar al menos con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El Servicio de Prevención de la Administración General asume las funciones y competencias atribuidas a los Servicios de Prevención en la normativa vigente, en concreto las recogidas en el artículo 31 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y tiene a su cargo al personal incluido en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos excluido el personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y del Departamento de Educación.

El Servicio de Prevención de la Administración General tiene las siguientes áreas de actividad:

- Servicio Sanitario, cuya actividad entre otras, es vigilar e identificar los daños a la salud relacionados con el puesto de trabajo así como promocionar la salud integral de los empleados de la Administración General.
- Área Técnica, cuya actividad principal entre otras, es identificar y evaluar los riesgos de los puestos de trabajo de la Administración General.

Con la aprobación del Decreto Foral 135/1998, se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y en su artículo 3, se establece que la prevención de riesgos laborales en la Administración

de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos debe integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en procesos técnicos, en la organización del trabajo y las condiciones que éste se preste, como en su línea jerárquica. En este sentido, el Decreto foral desarrolla la forma en la que esta integración debe hacerse, estableciendo los mecanismos necesarios para ello. Entre los que destaca el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En definitiva, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u Ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

La consulta y participación del personal se viene realizando a través de:

► **Comité Coordinador de Seguridad y Salud**

El Comité Coordinador está formado por nueve delegados de prevención, designados por las organizaciones sindicales presentes en los distintos órganos de representación, en proporción a la representación obtenida, e igual número de representantes de la Administración.

La finalidad de este Comité es coordinar las actuaciones de participación y consulta en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

► **Comités de Seguridad y Salud**

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos en materia de prevención de riesgos laborales. Se reúnen trimestralmente y cada Comité adopta sus propias normas de funcionamiento.

Están formados por el personal delegado de prevención designados en cada ámbito e igual número de representantes de la Administración. Pueden participar con voz y sin voto, la delegación sindical y el personal responsable del servicio de prevención del ámbito correspondiente. En el ámbito de la Administración General, existen los siguientes;

- Comité de Seguridad y Salud de la Administración General
- Comité de Seguridad y Salud del Departamento de Políticas Sociales
- Comité de Seguridad y Salud del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra
- Comité de Seguridad y Salud de la Agencia Navarra de Emergencias
- Comité de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia en Navarra

► Delegados de Prevención

Los delegados de prevención, como representantes de los empleados con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados, en cada unidad electoral, por las organizaciones sindicales presentes en los distintos órganos de representación (comisiones de personal, comités de empresa y delegados de personal), en proporción a la representación obtenida en cada uno de ellos y la designación podrá recaer en cualquier empleado público que preste sus servicios en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Comunidad autónoma de La Rioja

La protección de la seguridad y salud laboral del personal de las diferentes Consejerías y Organismos Autónomos del Gobierno de La Rioja se garantiza a través de un Servicio de Prevención Propio y, a tal efecto, se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este Servicio está adscrito a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública, a quien compete la planificación y dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a su estructura orgánica, el Servicio de Prevención se compone de dos Áreas:

Área Sanitaria y Área Técnica.

► El Área Sanitaria cuenta con las Unidades Básicas de Salud y los medios técnicos necesarios que corresponden de acuerdo a lo establecido

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

► El Área Técnica cuenta con los recursos humanos y técnicos necesarios para llevar a cabo las funciones en materia preventiva. Para su composición se han tenido en cuenta las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los técnicos que la componen tienen formación y cualificación técnica en las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología.

Comunidad autónoma de Valencia

El de 13 de Julio de 2001 se publicó en el DOCV núm. 404, el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y sus Organismos Autónomos.

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), creado por la Ley 2/2004, de 28 de mayo de la Generalitat Valenciana (DOCV núm. 4765 de 01 de junio de 2004), es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

Compuesto por Órganos Directivos que comprenden al Presidente y al Director del mismo, éstos son asistidos por tres Órganos de Participación con funciones de carácter consultivo, de control, impulso y lanzamiento de propuestas de actuación. Órganos Participativos compuestos por el Consejo General, la Comisión Permanente y las Comisiones Territoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), conforme al Decreto 109/2013, de 26 de junio del Consell (DOCV núm. 7078 de 30 de julio de 2013), extiende su actuación a todas las empresas y a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidas la

Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, en sus centros de trabajo radicados en la Comunitat Valenciana. Asimismo, extiende su actuación a las cooperativas, con las particularidades derivadas de su normativa específica, y lleva a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores autónomos.

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) asume las competencias atribuidas a los Servicios de Prevención propios de la Generalitat del Sector Docente y de los sectores de Administración Pública y Justicia, excepto el sanitario, previstos en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell (DOCV núm. 404 del 13 de Julio de 2001).

De conformidad con la normativa vigente el INVASSAT, tendrá las siguientes competencias:

- de promoción de la prevención de los riesgos laborales.
- de investigación, asesoramiento y asistencia técnica
- de asesoramiento técnico para la elaboración o reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales, de seguridad y de salud en el trabajo
- de vigilancia y control de la prevención
- de autoridad pública
- de las actividades preventivas en la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, excepto en el sector sanitario
- de la coordinación de la actuación de los Servicios de Prevención de la Generalitat.

La salud laboral es competencia del Servicio de Salud Laboral de la Dirección General de Salud Pública de la Conselleria de Sanitat:

- en materia de salud laboral, mediante el Servicio de Salud Laboral de la Dirección General de Salud Pública,
 - y de prevención de riesgos laborales del sector sanitario, mediante el servicio de prevención de riesgos laborales de la Conselleria de Sanitat.
- Servicio de Salud Laboral.

El Servicio de Salud Laboral extiende su actuación a todas las empresas y a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidas la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, en los

centros de trabajo radicados en la Comunidad Valenciana. Asimismo, extiende su actuación a las cooperativas, con las particularidades derivadas de su normativa específica, y lleva a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores autónomos en su ámbito sanitario.

Entre las competencias que le son propias se encuentran:

- 1.- Promoción de la prevención de los riesgos laborales.
- 2.- Investigación, asesoramiento y asistencia técnica.
- 3.- Asesoramiento técnico para la elaboración o reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales, de seguridad y de salud en el trabajo.
- 4.- Vigilancia y control de la prevención.
- 5.- Actividades preventivas en la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, incluido el sector sanitario.
- 6.- Coordinación de la actuación de los Servicios de Prevención.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria de Sanitat: El 30 de agosto de 2001 se publicó en el DOGV num. 4075 la Orden de 6 de agosto de 2001, del conseller de Sanidad, por la que se estructura y organiza el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Sanitario de la Generalitat Valenciana. Conforme al Decreto 4/2014, del Consell (DOCV núm. 7186 de 07 de enero de 2014) bajo la directa dependencia de la Subdirección General de Inspección de Servicios Sanitarios y Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Subsecretaría, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ejerce las funciones encomendadas y previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo referidas exclusivamente al personal que presta servicios en instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat y el personal comprendido en los órganos de gestión del personal de la Conselleria de Sanitat y órganos dependientes.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector sanitario, es el encargado de diseñar, proponer e impulsar los planes, programas y objetivos en materia de prevención de riesgos laborales, iniciando las

actuaciones para desarrollar el Plan de Prevención de la Conselleria de Sanitat.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector sanitario de la Generalitat Valenciana, se estructura en una Unidad Central y ocho Unidades Periféricas (UP), cubriendo todo el territorio de la Comunidad, con la siguiente distribución:

Unidad Periférica Una: ubicada en el Hospital General de Castelló. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Vinaros, Castelló y La Plana.

Unidad Periférica Dos: ubicada en el Hospital Clínic de Valencia. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Sagunt, Valencia Clínic Malvarrosa y Valencia Arnau.

Unidad Periférica Tres: ubicada en el Hospital La Fe. Ámbito de actuación el Departamento de Salud de Valencia La Fe.

Unidad Periférica Cuatro: ubicada en el Hospital Dr. Peset. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Requena, Valencia Hospital General y Valencia Hospital Dr. Peset.

Unidad Periférica Cinco: ubicada en el Hospital de Xátiva. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Xátiva-Ontinyent, La Ribera y Gandía.

Unidad Periférica Sexta: ubicada en el Hospital de Alcoi. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Alcoy, Denia y Marina Baixa.

Unidad Periférica Séptima: ubicada en el Hospital General de Alacant. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Alacant San Juan y Alacant Hospital General.

Unidad Periférica Octava: ubicada en el Hospital General de Elx. Ámbito de actuación los Departamentos de Salud de Elda, Elx, Elx-Crevillent, Orihuela y Torrevieja.

Comunidad autónoma del País Vasco

La salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de las personas empleadas en una organización en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo

aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo.

Para ello la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que es la piedra angular del sistema preventivo en el que nos encontramos, determina que las empresas y administraciones públicas deben dotarse de sistemas de prevención propios para asistir a la organización, a los sindicatos y a los propios empleados y empleadas en la labor de proteger su seguridad laboral. No podemos olvidar que en cumplimiento de ese deber de protección, el empresario garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo

El personal del Gobierno Vasco que es objeto, como no podía ser de otra manera, de protección es el siguiente:

- Personal docente del Dpto. de Educación, Política Lingüística y Cultura (24.749 personas).
- Personal de la Administración de Justicia (2.513 personas)
- Personal de la Ertzaintza-Policía Autónoma Vasca (8.003 personas).
- Personal de la Administración General y sus OO.AA (6.973 personas)

Distribución Territorial del Personal:

Araba: 21,93%

Bizkaia: 47,64%

Gipuzkoa: 30,43%

La protección de la seguridad y salud de los empleados y empleadas del Gobierno Vasco se articula en base a los diferentes tipos de colectivos que componen su personal. Con la llegada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la necesidad de adaptar los servicios preventivos existentes a las exigencias de la nueva Ley, se entendió que la mejor forma de proteger y cuidar la salud laboral del funcionariado era crear organizaciones preventivas específicas que conociesen en profundidad los riesgos de las personas que desarrollan su actividad en los ámbitos de la administración general, educación, justicia y policía. Así pues existe un servicio de

prevención propio para cada uno de esos colectivos (Personal de la Administración General y sus OO.AA; Personal docente del Dpto. de Educación, Política Lingüística y Cultura; Personal de la Administración de Justicia; Personal de la Ertzaintza-Policía Autónoma Vasca.

Departamentos en los que se ubican orgánicamente los servicios de prevención:

1. Departamento de Administración Pública y Justicia. Dirección de Relaciones laborales. Servicio de Prevención de la Administración General.
2. Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. Dirección de Gestión de Personal. Servicio de Prevención de Educación.
3. Departamento de Administración Pública y Justicia. Dirección de la Administración de Justicia. Servicio de Prevención de Justicia.
4. Departamento de Seguridad. Dirección de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de la Ertzaintza.



Organización PRL de la Administración Comunidad Autónoma País Vasco⁷⁵

⁷⁵ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona

1. Servicio de Prevención de la Administración General y OOAA.

El Servicio de Prevención Propio de la Admón. General y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma del País Vasco es un servicio de prevención de riesgos laborales que vela por la seguridad y salud de 6.973 personas empleadas, que desarrollan su actividad en 9 Dptos. del Gobierno Vasco (Lehendakaritza – Presidencia; Admón. Pública y Justicia; Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales; Hacienda y Finanzas; Educación, Política Lingüística y Cultura; Medio Ambiente y Política Social; Seguridad; Salud) y en 6 Organismos Autónomos (Instituto Vasco de Admón. Pública; Instituto Vasco de Estadística; Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; Instituto Vasco de la Mujer; Servicio Vasco de Empleo; Instituto Vasco de Consumo; Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adultos).

Desde su creación en 1998 ha estado ubicado en el Dpto. de Administración Pública y Justicia, en la Viceconsejería de Función Pública, concretamente en la Dirección de Relaciones Laborales, sita en la sede central de Lakua en Vitoria-Gasteiz.

El Servicio de Prevención se creó en 1997, si bien su norma de regulación interna no se publicó hasta el año 2000 (Decreto 78/2000, de 16 de mayo, de organización y funcionamiento del Servicio de Prevención Propio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos –BOPV nº 115 de 19 de junio de 2000–).

El Servicio de Prevención cumple con 3 de las disciplinas preventivas: vigilancia de la salud, ergonomía/psicosociología aplicada y seguridad y cuenta con 3 unidades básicas sanitaria en cada uno de los tres territorios históricos (Bizkaia, Gipuzkoa y Araba). Además, se compone de tres áreas de trabajo, al frente de los cuales se encuentre el responsable del servicio:

- Área Médica:
 - Álava (1 médica de empresa y 1 ATS de empresa)
 - Bizkaia (1 médica de empresa y 1 ATE de empresa)
 - Buipuzkoa (1 médica de empresa y 1 ATS de empresa)
- Área Técnica: 2 técnicas superiores en prevención de riesgos

- Área Jurídica: 1 asesora jurídica y 1 administrativa, con apoyo del personal administrativo de la Dirección.

Asimismo cuenta con personal colaborador en cada departamento y organismo autónomo, componiendo lo que se ha dado en llamar “unidades de seguridad y salud”, conformadas por uno o dos empleados o empleadas y el correspondiente director de servicios. Esas unidades se encargan de aplicar la normativa de seguridad y salud en su ámbito y son los interlocutores iniciales del Servicio de Prevención.

2. Servicio de Prevención del Dpto. de Educación, Política Lingüística y Cultura.

Este Servicio vela por la seguridad y salud de 24.749 personas, que desarrollan su actividad laboral en los centros docentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Desde su creación en 1998 ha estado ubicado en el Dpto. de Educación, Política Lingüística y Cultura, en la Viceconsejería de Administración y Servicios, concretamente en la Dirección de Gestión de Personal, sita en la sede central de Lakua en Vitoria-Gasteiz.

El Servicio de Prevención está regulado por el Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (BOPV nº 12 de 20 de enero de 2.004) y cumple con las 4 disciplinas preventivas: vigilancia de la salud, ergonomía/psicosociología aplicada, seguridad e higiene.

Hay un Responsable del Servicio, así como sendos responsables de las áreas de seguridad, higiene y psicosociología. Además, en cada territorio existen las correspondientes unidades sanitarias, conforme a las ratios establecidas en el Decreto 306/1999, de 27 de julio, por el que se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV de 20 de agosto de 1999). Unidades que se ocupan de la vigilancia de la salud y 4 técnicos superiores en prevención de riesgos laborales en Bizkaia, 1 técnico superior en Álava y 2 técnicos en Gipuzkoa.

En cada centro educativo existe la figura de un trabajador o trabajadora, con formación de nivel básico, que es el interlocutor del Servicio de Prevención y que además realiza las funciones de nivel básico correspondientes. Ese personal tiene la obligación de realizar una memoria trimestral que es remitida al Servicio de Prevención sobre las actuaciones realizadas.

3. Servicio de Prevención de la Administración de Justicia

El Servicio de Prevención de la Administración de Justicia vela por la seguridad y salud de 2.513 personas, que desarrollan su actividad los Palacios de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Actualmente está ubicado en el Dpto. de Administración Pública y Justicia, en la Viceconsejería de Justicia, concretamente en la Dirección de Justicia, sita en la sede central de Lakua en Vitoria-Gasteiz.

El Servicio de Prevención está regulado por el Decreto 59/2009, de 10 de marzo, sobre creación, organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV nº 34 de 2 de abril de 2009).

El Servicio ha asumido 2 de las disciplinas preventivas: seguridad y ergonomía/psicosociología aplicada.

4. Servicio de Prevención de la Policía Autónoma Vasca-Ertzaintza

El Servicio de Prevención de la Policía Autónoma vela por la seguridad y salud de 8.003 ertzainak, que desarrollan su actividad en 25 comisarías repartidas por los 3 territorios.

Desde su creación hasta la actualidad ha estado ubicada en el Dpto. de Seguridad, en la Viceconsejería de Admón. y Servicios, concretamente en la Dirección de Recursos Humanos, sita en Erandio (Bizkaia).

El Servicio de Prevención de la Policía Autónoma Vasca-Ertzaintza asume las 4 disciplinas preventivas.

La vigilancia de la salud se realiza con la presencia de unidades básicas sanitarias, conforme a las ratios establecidas en el Decreto 306/1999, de 27 de julio, por el que se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV de 20 de agosto de 1999).

Ciudad autónoma de Ceuta

La gestión de la PRL de la administración local de la Ciudad autónoma de Ceuta se realiza con la modalidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio, creado por acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 16 de Febrero de 1999, con dos especialidades (Vigilancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo) desarrolladas por personal propio y cubriendo mediante contrato con un Servicio de Prevención Ajeno las otras dos especialidades establecidas en la normativa (Ergonomía y Psicología Aplicada e Higiene Industrial). El SPP depende de la Dirección General de Recursos Humanos.

Cabe destacar que el gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, aprobó en acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 20 de Mayo de 2008 el “Manual de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales de la Ciudad Autónoma de Ceuta”. En este documento se hace pública la Declaración sobre Política de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta, que a continuación se expone de forma literal:

“Esta Administración considera que la Prevención de Riesgos Laborales es un objetivo fundamental a alcanzar por todas las personas que desarrollan su actividad en los centros de trabajo de nuestra organización, al mismo nivel de importancia que la calidad en la prestación de servicios.

Es por ello que, con objeto de integrar la prevención de riesgos en todos y cada uno de los procesos y operaciones que se desarrollan en todas las instalaciones de la Administración, se considera prioritario contar con el compromiso total de todos los directivos y mandos para alcanzar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, cumpliendo y haciendo cumplir las prácticas y procedimientos seguros.

Se precisa contar con la cooperación y participación de todo el personal, en

la observación y cumplimiento de las normas de prevención, en la detección de condiciones peligrosas y acciones inseguras informando de ellas a su superior inmediato y aportando sugerencias para mejorar las Condiciones de Trabajo, para eliminar o minimizar los posibles daños personales como materiales, que se puedan derivar del Trabajo.

Se anima a todos a tomar este compromiso con la Seguridad y Salud laboral como un reto profesional y personal, como así lo hace la Dirección de la Administración. Nuestro agradecimiento anticipado por respaldar esta política.”

La Ciudad Autónoma de Ceuta es el centro administrativo de gobierno de la Ciudad. Gestiona bienes y servicios públicos. Su Consistorio, tiene distribuidos por la Ciudad la mayor parte de los centros de trabajo con los que realiza sus funciones y cometidos.

En su dimensión de empresa más importante de la Ciudad, está sujeta a una organización compleja de dirección, proyecto y ejecución, en el desarrollo de las distintas prestaciones a sus administrados en una gran diversidad de Servicios y Departamentos.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores la participación de éstos se lleva a cabo a través de sus representantes, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud (Art. 11, R.D. 39/97), por esta razón, son cinco los Delegados de Prevención que representan a los trabajadores de la Ciudad.

Tal y como se dispone en el artículo 38 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ciudad Autónoma de Ceuta, con una plantilla de más de 1300 trabajadores, ha constituido un Comité de Seguridad y Salud que está formado por cinco Delegados de Prevención de una parte, y por representantes de la Administración en número igual al de los Delegados de Prevención.



Organización PRL de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta 76

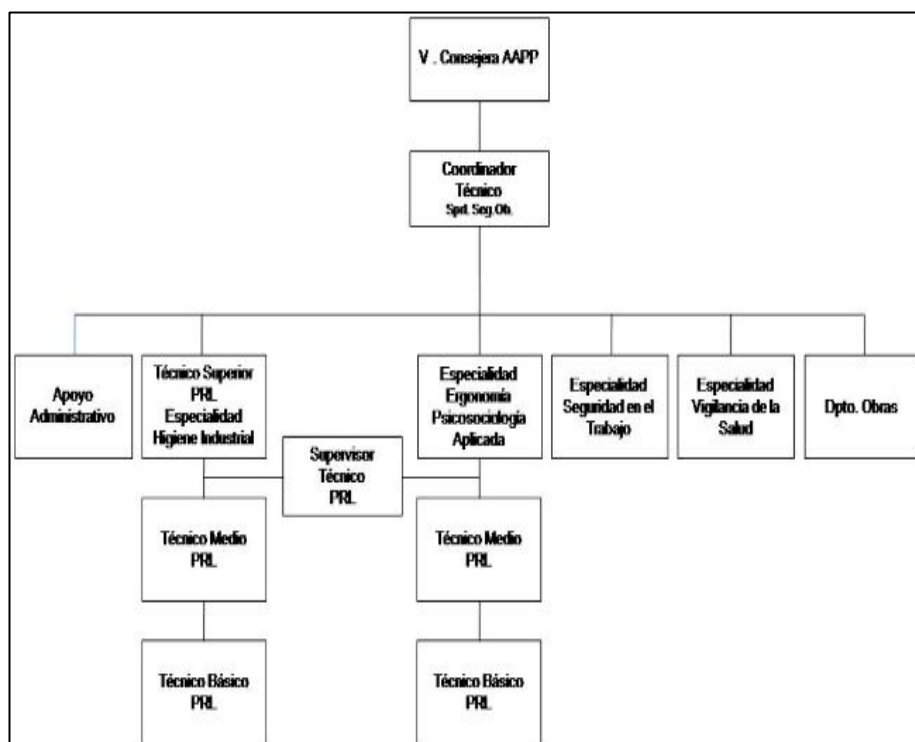
Ciudad autónoma de Melilla

La gestión de la PRL en la Ciudad autónoma de Melilla se lleva a cabo mediante la modalidad de servicio de prevención propia con las cuatro especialidades técnicas que fue creado por el Consejo de Gobierno en fecha 13 de marzo de 1998. La estructura y organización del mismo se adjunta en el cuadro C.3.6.CAM. Dependiente de la Consejería de Administraciones Públicas el Gabinete de Prevención y Salud Laboral es un organismo técnico que está desarrollando el sistema de gestión de la PRL bajo la dirección del Coordinador Técnico.

Cabe reseñar que el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 14 de

76 Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

noviembre de 2013 aprobó el Reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud de la Ciudad Autónoma de Melilla que regula la consulta y participación de los trabajadores.



Organización PRL de la Ciudad Autónoma de Melilla⁷⁷

En la Administración Local, dada su diversidad al incluir todos los Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares, la gestión de la PRL se desarrolla en función de las diferentes características de cada uno de ellos y obviamente según el número de funcionarios y personal laboral.

Las entidades que forman la Administración Local son las siguientes:

A nivel provincial hay 43 con Diputación Provincial. (En 7 las Diputaciones están integradas o fusionadas con la Comunidad Autónoma por ser Comunidades Autónomas con una sola provincia, por ejemplo Navarra).

⁷⁷ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales> Portal Funciona.es

- Municipios: son la entidad básica de organización territorial del Estado al frente de los mismos están los Ayuntamientos.
- Islas: Hay 11 Islas: 4 forman parte de las Islas Baleares y 7 de Canarias. En ellas hay Consejos y Cabildos Insulares.
- Entidades locales más pequeñas e incluidas en los municipios: 3.719 se denominan de distintas formas: pedanías o parroquias.
- Entidades Locales superiores al municipio: Están formadas por la asociación de varios municipios son las siguientes: 81 Comarcas; 3 Áreas Metropolitanas y 1.008 Mancomunidades.

Según los datos del INE del último Padrón Municipal publicado, en España existen 8.117 municipios.

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) es la asociación de Entidades Locales de ámbito estatal con mayor implantación en nuestro país, en la que se agrupan un total de 7.324 Entidades, entre ellas, 7.274 Ayuntamientos y todas las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares, que representan más el 90% de los Gobiernos Locales de España.

Al igual que en la Administración General del Estado y la Autonómica el sistema de gestión preventiva no contempla la modalidad denominada por la LRPL como “asunción por el propio empresario” por razones obvias. En función del número de empleados se deberán constituir los servicios de prevención propios, mancomunados o concertar con ajenos. La modalidad de designar empleados es poco utilizada.

La FEMP, constituida al amparo de lo recogido en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, fue declarada como Asociación de Utilidad Pública mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de julio de 1985.

Posteriormente, en su calidad de asociación de Entidades Locales de ámbito estatal de mayor implantación en todo el territorio, y en línea con lo contenido en el punto 4 de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tras la reforma introducida por la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, la FEMP

ostenta la representación institucional de la Administración Local en sus relaciones con la Administración General del Estado.

En el ámbito específico de la Función Pública y los Recursos Humanos, las actividades de la FEMP se guían por las Resoluciones adoptadas en septiembre del 2011 en el marco de la X Asamblea General, razón por la que en línea con su compromiso de servicio a las Entidades Locales y en relación con la seguridad y salud en el trabajo destaca la promoción de experiencias novedosas y modernizadoras de interés en materia de Función Pública y Recursos Humanos.

La Administración Local ha de estar presente en todos los foros en los que se traten materias que le afecten, y en especial en aquéllos que se refieran al personal que preste servicios en las Administraciones Públicas.

Mediante acuerdos marco la FEMP realiza conciertos centralizados, como el publicitado en julio de 2015, por el que se facilita la contratación de servicios de prevención de riesgos laborales de las tres especialidades técnicas y de la vigilancia de la salud.

Las Administraciones Locales con más de 500 empleados públicos deben haber constituido uno varios servicios de prevención propios para gestionar la PRL mediante, pudiendo estar complementados por servicios de prevención ajeno (SPA).

La mayoría de entidades locales con un número inferior a 500 empleados públicos han concertado con uno o varios SPA.

En relación al ámbito universitario cabe destacar que en España hay 50 Universidades Públicas, todas menos la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) están transferidas a las Comunidades Autónomas. Según el Registro Central de Personal⁷⁸ publicado en el

⁷⁸ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ed. Secretaría General Técnica Subdirección General de Información. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Centro de Publicaciones. Documentación y Publicaciones. Enero 2015. Pág. 99

Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas en enero de 2015 el total de empleados adscritos a las Universidades Públicas son 147.115, de los que 89.911 constan inscritos en el citado Registro Central de Personal.

A excepción de la Universidad Internacional de Andalucía todas las universidades tienen más de 500 empleados, razón por la que, según establece la normativa de PRL, deben gestionar la actividad preventiva mediante la constitución de un Servicio de Prevención Propio.

Todas las Universidades públicas han integrado la PRL en sus actividades laborales, estando constituido en su mayoría la modalidad de SPP, estando apoyado por uno o varios SPA, normalmente en la disciplina de vigilancia de la salud. Publican en la web institucional un espacio destinado al Servicio de Prevención. Existe una gran variabilidad en relación a los recursos y medios materiales de que dispone cada Universidad.

4.4 Análisis descriptivo de la aplicación de la legislación en materia de gestión preventiva en las Fuerzas de Orden Público y Fuerzas Armadas.

Por la especificidad de las tareas y peculiaridad de las misiones encomendadas a las Fuerzas de Orden público y a las propias de las Fuerzas Armadas (Ejército), y la propia legislación preventiva aprobada se realiza a continuación un breve análisis de su estado actual y aplicación de la misma.

Las funciones castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud del personal que deba realizarlas, a pesar de los consabidos peligros a los que están expuestos. De hecho en las Fuerzas Armadas tradicionalmente ya tienen en sus normas internas procedimientos reglados de seguridad e higiene en el trabajo, por ejemplo en cada una de las misiones que desarrollan debe estar meticulosamente previsto el plan de acción, incluyendo las medidas concretas de obligado cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla⁷⁹.

En estos colectivos específicos la regla general es la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores, sean civiles o militares, excluyendo únicamente aquellas actividades de las Fuerzas Armadas cuyas peculiaridades lo impidan. Debiendo estar reguladas la protección y salud de sus miembros en el ejercicio de estas actividades por normas inspiradas también en la LPRL.

⁷⁹ REAL DECRETO 1755 / 2007, DE 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa

En relación al personal militar y conforme su régimen específico de derechos y deberes y por la organización de las Fuerzas Armadas, la disposición adicional novena bis añadida por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, determina que lo previsto en los capítulos III, V y VII de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Según el RD 640/2011 se incluye a todo el personal excepto los contemplados en el artículo 2, párrafo a), del Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. Asimismo, incluye a los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.

En los centros de trabajo donde convivan personal militar y civil existirá un único servicio de prevención al que será de aplicación lo previsto en el capítulo III de esta norma, sin menoscabo de las necesarias relaciones de dicho servicio con los delegados de prevención o los comités de seguridad y salud que pudieran existir, según establece el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares. Las funciones de dicho servicio de prevención podrán ser desempeñadas indistintamente por personal militar, funcionario, laboral o estatutario.

Doce años después de la aprobación de la LPRL debieron transcurrir hasta la aprobación del RD 1755/2007 por el que se regula la PRL del personal militar de las Fuerzas Armadas y se organizan los servicios de prevención del Ministerio de Defensa debido a la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2006, en la que se establecía que España había incumplido sus obligaciones para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores por haber excluido al colectivo de las Fuerzas Armadas lo cual obligó a modificar la LPRL, introduciendo por la Ley 31/2006, la disposición novena bis.

Ello supuso que se debía aplicar al personal militar, de acuerdo con la normativa militar específica, lo establecido en relación con los derechos y

obligaciones, consulta y participación de los trabajadores, responsabilidades y sanciones. De esta forma se dio paso a un importante proceso de adaptación de los contenidos de la legislación general preventiva al ámbito castrense, de acuerdo al peculiar régimen de derechos y deberes del personal militar y a la propia estructura y organización de las Fuerzas Armadas.

Respecto a su ámbito de aplicación se distingue entre el personal, que incluye a los miembros de la Guardia Civil que presten sus servicios en el Ministerio de Defensa; el de actividades, que comprende todas las realizadas en el Ministerio de Defensa; y, por último, el espacial, que comprende todas las unidades, centros y organismos del ámbito del Ministerio de Defensa, así como los organismos autónomos a él adscritos.

Queda con ello constatada la clara vocación de la norma de garantizar una adecuada protección de la salud laboral del personal militar mediante una correcta prevención de los posibles riesgos, pues incluye en su ámbito de aplicación a todo el personal militar y a toda actividad, cualquiera que sea su naturaleza, desarrollada en cualquier recinto militar, con excepción de las tareas de adiestramiento, instrucción y operativas que le serán aplicadas las propias normas de seguridad y operatividad.

En concreto el Ministerio de Defensa asume las obligaciones de PRL constituyendo un SPRL para controlar los riesgos comunes del personal militar y del civil.

De entre las funciones asignadas a la Guardia Civil, las relacionadas en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, presentan unas características específicas que permiten, conforme a la Directiva 89/391/CEE y a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, excluirlas de su ámbito de aplicación, pues exigen el cumplimiento de su misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, aun reconociendo la posibilidad de que en tales actuaciones pueden existir graves riesgos para su vida e integridad física.

Por ello, este real decreto permite identificar las actividades encomendadas a la Guardia Civil cuyas particularidades se opongan de manera

concluyente tanto a la aplicación del régimen general sobre prevención de riesgos laborales como a su adaptación para la Administración General del Estado, y diseñar para ellas un conjunto de normas singulares que, inspiradas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, permitan mejorar en la medida de lo posible la seguridad y la salud de los miembros de este Cuerpo de Seguridad del Estado.

Tales normas han de tener presente la naturaleza militar que a tales funcionarios públicos atribuye el ordenamiento jurídico vigente. En función de ello, la Guardia Civil dependerá del Ministro de Defensa en el cumplimiento de las misiones de carácter militar que, por su naturaleza, se le encomienden, dependencia que se transforma en exclusiva en tiempo de guerra y durante el estado de sitio, por lo que la regulación normativa que se diseña ha de excluir las actividades que en estos supuestos se realicen y que habrán de someterse a las normas que para tales casos se establezcan. Sin embargo, este estatuto personal no obsta para que el desempeño de las funciones policiales atribuidas al Cuerpo de la Guardia Civil por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, se efectúe de forma que quede garantizada la protección de la seguridad y de la salud de quienes prestan servicios en él, de conformidad con la Directiva 89/391/CEE.

El Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, que resultará de aplicación tanto a los miembros de la Guardia Civil como a los de las Fuerzas Armadas destinados en la Dirección General de dicho Cuerpo, excluyéndose las misiones de carácter militar que se encomienden al Cuerpo de la Guardia Civil, que se regirán por sus normas específicas y remitiendo a la normativa general sobre prevención de riesgos laborales las actividades “que no presenten características exclusivas de las actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil”.

En relación al Cuerpo Nacional de Policía, el 11 de enero de 2006 fue publicado el Real Decreto 2/2006 por el que se establecían normas sobre PRL en el Cuerpo Nacional de Policía. Este Real Decreto también determinó que al personal que trabaje en la Dirección General de la Policía, que no presente características exclusivas respecto a determinadas

actividades policiales, seguridad y servicios operativos de protección civil, les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado en el Real Decreto 1488/1988. Según lo dispuesto en los artículos 4 y 5 y 10 del Real Decreto 2/2006, el Servicio de Prevención de la Dirección General de la Policía y Guardia Civil ha procedido a realizar la evaluación inicial de riesgos de las dependencias y puestos de trabajo del Cuerpo Nacional de Policía. Asimismo han sido evaluados los puestos de trabajo correspondientes a Cuerpos Generales y personal laboral, aunque en esta ponencia sólo nos referiremos a las actividades policiales. Para ello, se ha tenido en cuenta que el Cuerpo Nacional de Policía tiene asignadas unas funciones atribuidas en los artículos 11 y 12 de la Ley 2/86 o Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El Real Decreto 2/2006 asimismo, en el capítulo IV, artículo 18, se ordena la constitución del Servicio de Prevención al que se le atribuyen las siguientes funciones: a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de acción preventiva. b) La evaluación de los riesgos en las actividades que constituyen las funciones policiales. c) La determinación de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia. d) La información y formación de los funcionarios y de sus representantes. e) La prestación de los primeros auxilios y los planes de emergencia. f) La vigilancia de la salud de los funcionarios en relación con los riesgos derivados del trabajo. g) La elaboración de la memoria anual. En el capítulo V del mismo, en el artículo 19, se hace referencia a los Instrumentos de control, estableciendo las auditorías y evaluaciones que deben ser acometidas, encomendándose las mismas a la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad de la Secretaría de Estado de Seguridad, la cual actúa de manera equivalente a como actuarían las auditorías en el marco general de prevención en empresas. Conforme a lo anterior, la Dirección General de la Policía y Guardia Civil mediante sus órganos competentes, ha diseñado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Manual de Gestión de la Prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de riesgos laborales, se basa en 3 fundamentos básicos:

- La modalidad de organización de los recursos humanos y materiales establecida para realizar las acciones preventivas (Plan de organización).
- El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía y Guardia Civil (SGPRLDGP GC), en el que se fijan los objetivos y compromisos en materia de prevención de riesgos laborales, la asignación de responsabilidades operativas, los procedimientos de gestión y la articulación de los mecanismos de participación y consulta.
- Un programa calendarizado para las distintas fases de elaboración e implantación del Plan de Prevención (memorias y programaciones del Servicio de Prevención).

En la actualidad el desarrollo de la normativa de PRL en el Cuerpo Nacional de Policía contempla los siguientes aspectos básicos:

- Sistemática de Información PRL inicial previa
- Vigilancia de la salud
- Plan de Formación PRL
- Información de PRL
- Sistema de consulta y participación
- Sistema de documentación y revisión de las actuaciones

A continuación se explicitan las principales actuaciones de cumplimiento de la normativa de PRL en el Cuerpo Nacional de Policía.

Se ha establecido un sistema de recogida de la información relativa a la situación actual de personal e instalaciones del Cuerpo Nacional de Policía a nivel estatal incluyendo los siguientes apartados:

- Número de funcionarios y actividades de los mismos
- Dispersión geográfica
- Riesgos genéricos

- Número y características de los locales de trabajo,
- Análisis de la siniestralidad
- Actividades de prevención realizadas previamente
- Organigrama

Con relación al desarrollo de la actividad preventiva, se ha diseñado un diagrama de procedimiento, en el que se da entrada a las partes que han de participar en la misma.

En dicho desarrollo se establecen los puntos que deben ser considerados, como son:

- Establecimiento de los objetivos generales en prevención de riesgos laborales,
- servicio de prevención
- constitución y designación de los órganos de participación y representación, evaluación de riesgos,
- actuación en caso de emergencia,
- actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

Para establecer los objetivos, dentro de los compromisos de la Dirección General de la Policía, se han tenido en cuenta los principios de la acción preventiva, que son:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a los empleados públicos, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- Priorizar la protección colectiva sobre la individual.
- Estimular el interés de los empleados públicos, por la seguridad y salud en el trabajo a través de adecuados mecanismos de formación e información.
- Elegir los medios y los equipos de trabajo más adecuados, teniendo en cuenta la evolución de la técnica, sustituyendo, siempre que sea posible por la naturaleza y circunstancias de los servicios a realizar, los que entrañen más riesgos por otros que supongan poco o ninguno.
- Incorporar a los métodos y procedimientos generales de trabajo, así como, siempre que ello sea posible, a los dispositivos de servicios específicos, las previsiones mas adecuadas, en orden a la salvaguarda de la seguridad y salud de los empleados públicos
- Dar las debidas instrucciones a los empleados públicos.

En cuanto al Servicio de Prevención, la DGP forma un servicio de prevención propio, sin excluir el contratar de forma externa los servicios que requieran. En el Cuerpo Nacional de Policía se ha constituido un Servicio Central de PRL y unos Servicios Periféricos, que siguen el siguiente organigrama El Servicio de Prevención de la Dirección General de la Policía y Guardia Civil ha realizado la evaluación inicial de riesgos de las dependencias y puestos de trabajo del Cuerpo Nacional de Policía, cumpliendo lo indicado en los artículos 4 y 5 del Real Decreto. Asimismo, ha evaluado los puestos de trabajo correspondientes a Cuerpos Generales y personal laboral. Para ello, se ha tenido en cuenta que el Cuerpo Nacional de Policía tiene asignadas unas funciones atribuidas en los artículos 11 y 12 de la Ley 2/86 o Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Actualmente se ha completado la evaluación inicial de riesgos laborales en 312 centros de trabajo y se han estudiado, aproximadamente, cuarenta y dos mil puestos de trabajo, correspondientes a diversas actividades policiales.

Por otro lado, el estudio de los puestos de trabajo, ha permitido definir, hasta el momento actual, ciento quince actividades policiales distintas.

En la reciente Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, (BOE 29 julio) en la que se recogen las “Lesiones, patologías y daños materiales en acto de servicio” (art. 79), definidos como los que “los que así sean reconocidos a través de expediente de averiguación de causas, por haber sido contraídos por el funcionario con ocasión o como consecuencia del servicio prestado, siempre y cuando no hubiese mediado por su parte dolo, o negligencia o impericia graves.”.

Asimismo, el artículo 80 recoge la “evaluación y control de las condiciones psicofísicas”, lo que se traduce en que el Cuerpo Nacional de Policía velará por que sus miembros mantengan las condiciones psicofísicas necesarias para el desempeño de sus funciones. Para ello, se creará un servicio sanitario cuyas competencias y organización se determinarán reglamentariamente.

A mayor abundamiento, los funcionarios serán sometidos a una vigilancia de la salud en la forma que se determine en el plan de prevención de riesgos laborales y dentro del marco de actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo que respecta a los órganos colegiados de participación con representación paritaria de la Administración y de los representantes de las Policías Nacionales, en materia de prevención de riesgos laborales, se recogen los siguientes: la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial, a nivel nacional, y los Comités de Seguridad y Salud, a nivel de Jefatura Superior de Policía y del conjunto de los servicios centrales.

Por último, destacar que la representación y participación de los funcionarios se canalizará a través de los delegados de prevención, designados por las organizaciones sindicales con arreglo a la representatividad obtenida en las elecciones al Consejo de Policía.

CAPÍTULO 5

ESTADO ACTUAL DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Capítulo 5. Estado actual de la normativa de prevención de riesgos laborales

Una vez analizada la normativa de PRL en este capítulo se procederá a determinar su grado de desarrollo, tanto a nivel general en todo su ámbito de aplicación como en de forma específica en relación a las Administraciones Públicas, con el objeto de valorar el estado actual de su eficacia así como la vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de la misma.

5.1 Estudio del nivel de desarrollo de la normativa de prevención de riesgos laborales y valoración actual

El nivel de desarrollo de la normativa de PRL en España, dada su magnitud y complejidad, es preciso que sea analizado desde diferentes perspectivas. En primer lugar para analizar y medir el nivel de desarrollo de una normativa es necesario disponer de un sistema de referencia con el que poder realizar estudios comparativos. Este marco referencial lo facilita la Unión Europea que, mediante la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (RedSST) administrada por el INSHT, como centro de referencia nacional, coordina la información en materia de seguridad y salud laboral de ámbito nacional con las instituciones europeas y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo así establecer análisis comparativos con el resto de estados miembros.

Como ya se ha visto, en la Unión Europea, a pesar de los intentos habidos para homogeneizar las estadísticas sobre siniestralidad laboral, existen notables diferencias sobre el concepto legal del accidente de trabajo y qué aspectos son considerados como tales en dependencia de las normas propias de algunos de los estados integrantes de la UE. Por esa razón, atendiendo básicamente al desarrollo de la normativa en materia de PRL y que uno de los objetivos estratégicos de la Comisión Europea, sigue siendo el garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los más de

doscientos diecisiete millones de trabajadores con los que cuenta la UE⁸⁰ para lo que mantiene una estrecha colaboración con los Estados miembros, los interlocutores sociales y las demás instituciones y organismos competentes, se puede establecer según lo analizado en este estudio, que España dispone en la actualidad de un nivel de desarrollo muy avanzado en materia de PRL, en relación a las directivas europeas de obligada transposición y en comparación con el resto de países integrados en la UE.

La prevención es el principio rector de la legislación en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo en la Unión Europea. Con objeto de evitar los accidentes y las enfermedades profesionales se ha ido acordando la adopción de unos requisitos mínimos de protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo comunes a todo el territorio europeo.

Desde la fundación de la Comunidad Económica Europea por el Tratado Constitutivo de Roma, en 1957, tal y como consta en su art. 118, se atribuía a la Comisión la tarea de promover la colaboración entre los estados miembros en un conjunto de materias entre las que se cita la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y la higiene del trabajo.

Todos los países europeos tienen legislación específica frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales excepto los Países Bajos, en los que estas contingencias están cubiertas por el seguro de enfermedad, el seguro de invalidez y el seguro de defunción.

De igual forma, si bien cada uno de los países miembros de la UE y el resto de países europeos no incorporados a la UE tiene una parte de su

⁸⁰ Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

concepción de daño laboral en común, existen notables diferencias en algunos de ellos⁸¹.

En general, en todos los países el concepto de accidente de trabajo (AT) es muy amplio y permite incluir gran variedad de sucesos como accidente de trabajo.

La gran variabilidad en los sistemas de notificación o registro de los accidentes, que implica diferencias en las tasa de notificación, que van desde el 100% en España, Alemania, y Francia, hasta el 40% de Reino Unido o un 30% en Holanda, lo que dificulta en gran manera establecer comparativas entre los diferentes países de la UE.

Por otra parte, las diferencias estadísticas entre los países también vienen determinadas por la inclusión como accidente de trabajo de causas no traumáticas ocurridas en el trabajo, inclusión de enfermedades relacionadas con el trabajo o los accidentes “*in itinere*” ocurridos en el desplazamiento al trabajo que son incorporados en unos países y no en otros.

Sin embargo, en los aspectos relativos a las Enfermedades Profesionales (EP), existe menos divergencia pues en la mayoría de los países existe un sistema mixto y se consideran EP las incluidas en su respectiva lista, excepto en Suecia donde no hay legislación específica de EP y éstas se consideran como accidente de trabajo.

Esta mayor homogeneidad se ha conseguido gracias a que la legislación de la Unión Europea obliga a todos sus miembros a adquirir los mínimos establecidos en la lista europea, adecuándolos a sus respectivas legislaciones nacionales.

La mayoría de las iniciativas, legislativas y no legislativas, que se plantearon en la estrategia de salud y seguridad en el trabajo de la UE 2007-2012 se llevaron a la práctica.

⁸¹ VICENTE HERRERO, M^a T. et alts. “El concepto de daño laboral en España y su comparativo internacional: revisión legislativa española, hispano-americana y *europaea*” Revista CES Salud Pública Volumen 3 No.1 Enero - Junio / 2012 págs. 73-93

La estrategia de salud y seguridad en el trabajo de la UE proporcionó un marco común para la coordinación y una misma dirección. Veintisiete Estados miembros disponen en la actualidad de una estrategia nacional de salud y seguridad en el trabajo, adaptada al contexto nacional y a los ámbitos prioritarios clave.

Entre 2007 y 2011, la tasa de incidencia de los accidentes que dieron lugar a ausencias de más de tres días se redujo en un 27,9 % en la UE⁸².

Las iniciativas de concienciación que se llevaron a cabo a nivel nacional y de la UE contribuyeron a consolidar una cultura de la prevención del riesgo. Según una encuesta del Eurobarómetro⁸³, una gran mayoría de los trabajadores (85 %) se declaran satisfechos con la salud y la seguridad en el trabajo en su puesto actual, y más de tres cuartos (77 %) afirman disponer de información y/o formación al respecto en su lugar de trabajo.

España en relación al marco legislativo referencial europeo se mantiene en un nivel de alto desarrollo de la normativa de seguridad y salud laboral.

Desde una perspectiva meramente cuantitativa correlacionada con las obligaciones y aspectos que regula la normativa de PRL se puede afirmar que en España está también muy desarrollada y en un nivel muy avanzado, tal como se ha comprobado en este estudio, por el elevado de normas aprobadas que son de aplicación en materia de seguridad y salud laboral.

Prácticamente la mayoría de los aspectos que establece la Ley 31/1995 se han desarrollado en normas específicas con sucesivas adaptaciones y modificaciones con el objeto de mantener su adecuación.

⁸² Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT). Estimación de Eurostat. Datos de los sectores A C-N de la NACE (Statistical classification of economic activities in the European Community) Rev. 2. Eurostat. Methodologies and Working papers. 2008, <http://ec.europa.eu/eurostat>

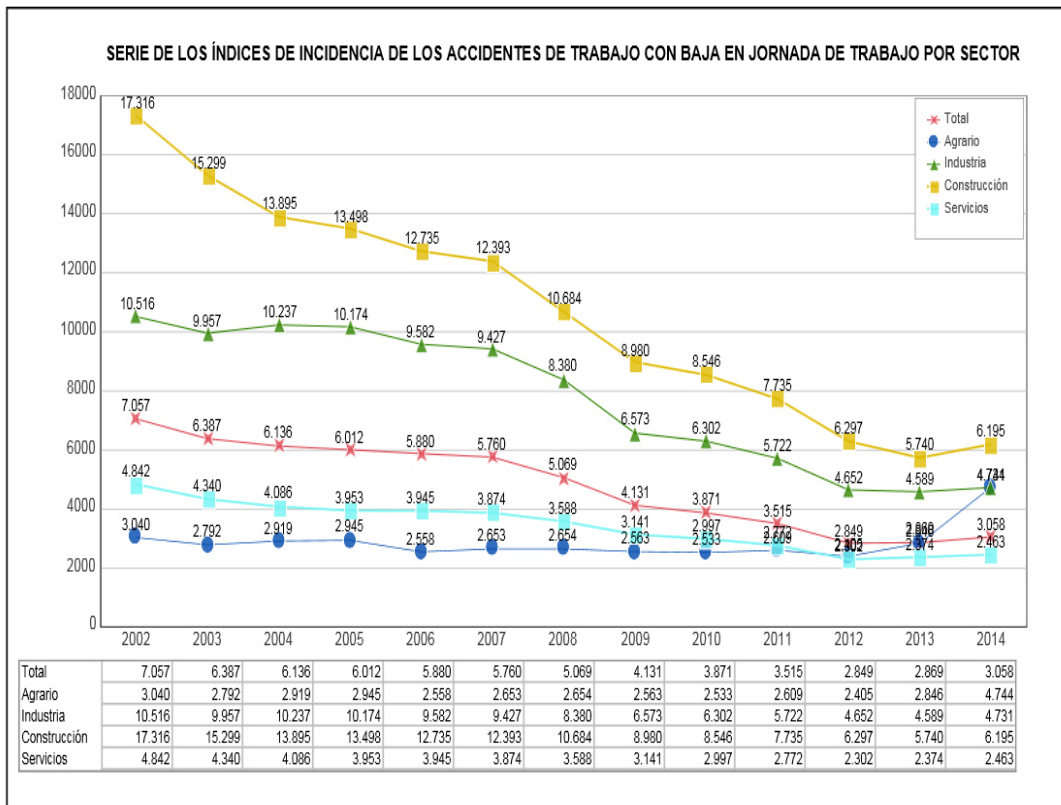
⁸³ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

Fundamentalmente tanto la reforma realizada en el año 2003 como las modificaciones efectuadas en el desarrollo y evolución de la normativa de PRL en España se han centrado en la disminución de los accidentes laborales y en la mejora de la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión, dentro del marco estratégico en materia de seguridad y salud laboral europeo y basándose en la influencia positiva que ha demostrado la normativa en las condiciones de trabajo.

Según los datos estadísticos de siniestralidad laboral en España desde el año 2006 hasta el año 2013 se había conseguido una tendencia progresivamente de disminución de los accidentes laborales, y un dato muy relevante e importante, de forma constante. De forma inesperada en el año 2013 se truncó la tendencia decreciente incrementándose la siniestralidad laboral en un 2% en relación al año 2012⁸⁴.

En la progresión decreciente de los índices de siniestralidad laboral que se observan en la tabla T.5.1.a, seguramente haya influido la propia eficacia de la normativa pero también habría que valorar los graves efectos de la severa crisis económico financiera en el mercado laboral entre otros factores (importante descenso de accidentes laborales sobre todo relacionados con el sector productivo de la construcción, que históricamente obtiene los ratios de mayor índice de siniestralidad) debiendo ser objeto de un análisis específico, y por otra parte analizar el ligero incremento de los accidentes laborales iniciado en 2013.

⁸⁴ Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. INSHT. 2013



Fuente 2002-2014: Anuario de estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales
 Fuente 2014: Datos provisionales de la Subdirección General de Estadística

T 5.1.a⁸⁵

Analizando los datos expuestos en la tabla 5.1.a en relación a la serie correlativa de índices de incidencia (desde el año 2002 al 2014, ambos inclusive) se constata la importante disminución de siniestralidad laboral con un índice de 7057 en el primer año de la serie estudiada, llegando a un mínimo de 2849 en el año 2012, que se podría correlacionarse con los datos de la tabla T3.1.C (número de normas /año periodo 1995 al 2015) en el que se contabilizaban el número de por año y en el que se evidenciaba una progresión prácticamente ascendente hasta el año 2010 con un máximo de 92 normas aprobadas.

⁸⁵ Informe de siniestralidad laboral 2014-2015 INSHT. Junio 2015. Pág 17

Aunque la siniestralidad laboral está y puede estar afectada por múltiples y variados factores, a efectos del estudio realizado en esta tesis y como indicador relativo de valoración de la eficacia de la normativa, las gráficas con los datos estadísticos de registros oficiales del Ministerio de empleo sobre siniestralidad laboral anual (índices de incidencia anual) evidencian la correlación inversamente proporcional con la cantidad de normas aprobadas anualmente. Al tratarse de un resultado obtenido al comparar datos estadísticos (índices de incidencia, por una parte, y número de normas anuales) realmente es un dato curioso, pero que no debería concluirse como probatorio de eficacia, por razones obvias, debiendo profundizar en aspectos de cumplimiento de la normativa en su globalidad entendido como un conjunto legislativo coherente con los objetivos de la misma.

En relación al nivel de siniestralidad laboral existente comparativamente en el ámbito territorial autonómico, los índices de incidencia de siniestralidad laboral de la siguiente tabla T. 5.1.b, exponen que en el estudio comparativo entre junio de 2014 y junio de 2015 ha aumentado la siniestralidad laboral en todas las Comunidades Autónomas salvo en Asturias, Cataluña, Madrid, País Vasco y la Ciudad autónoma de Melilla.

	Nº AT LEVES	I. INCIDENCIA LEVES	Nº AT GRAVES	I. INCIDENCIA GRAVES	Nº AT MORTALES	I. INCIDENCIA MORTALES	Nº AT TOTALES	I. INCIDENCIA TOTALES	variación % respecto periodo anterior	POBLACIÓN AFILIADA
ANDALUCIA	68.987	3.366	775	37,8	68	3,3	69.830	3.407	0,5%	2.049.384
ARAGON	11.240	2.717	69	16,7	16	3,9	11.325	2.738	0,4%	413.659
ASTURIAS	10.042	3.538	71	25,0	12	4,2	10.125	3.567	-1,1%	283.859
BALEARES	14.791	4.310	78	22,7	2	0,6	14.871	4.334	5,0%	343.153
COM. CANARIA	20.894	3.533	121	20,5	18	3,0	21.033	3.557	2,1%	591.336
CANTABRIA	4.627	2.807	44	26,7	8	4,9	4.679	2.839	5,7%	164.829
CASTILLA LA MANCHA	17.689	3.568	130	26,2	18	3,6	17.837	3.598	0,9%	495.774
CASTILLA LEON	19.825	2.920	162	23,9	32	4,7	20.019	2.948	3,7%	679.036
CATALUÑA	70.964	2.846	463	18,6	55	2,2	71.482	2.867	-0,6%	2.493.306
COM. VALENCIANA	35.548	2.698	252	19,1	41	3,1	35.841	2.720	0,4%	1.317.792
EXTREMADURA	8.943	3.380	157	59,3	13	4,9	9.113	3.444	8,3%	264.570
GALICIA	21.914	2.895	361	47,7	59	7,8	22.334	2.950	1,5%	757.028
COM. MADRID	60.590	2.503	195	8,1	49	2,0	60.834	2.513	-3,0%	2.420.760
MURCIA	12.657	3.088	59	14,4	17	4,1	12.733	3.106	3,8%	409.919
NAVARRA	6.323	2.973	57	26,8	13	6,1	6.393	3.006	1,9%	212.666
PAIS VASCO	22.185	3.076	109	15,1	15	2,1	22.309	3.093	-3,9%	721.196
LA RIOJA	2.919	3.081	28	29,6	7	7,4	2.954	3.118	5,5%	94.739
CEUTA	580	3.334	7	40,2	1	5,7	588	3.380	6,3%	17.398
MELILLA	469	2.779	3	17,8		0,0	472	2.797	-5,8%	16.877
Total	411.187	2.991	3.141	22,8	444	3,2	414.772	3.017	0,3%	13.747.280

T 5.1.b⁸⁶

Desde la perspectiva cualitativa, si bien la mayoría de los riesgos están contemplados o incluidos en la normativa de PRL, es preciso tener en cuenta ciertos factores de riesgo derivados de las nuevas tecnologías, riesgos de carácter psicosocial, o de aquellos que emergen de factores socio-laborales, como el envejecimiento de la población activa, las nuevas tendencias en el empleo o la creciente incorporación de la mujer al trabajo que en algunos casos no se ha regulado todavía o en otros no están suficientemente desarrollados en la normativa.

⁸⁶ Informe de siniestralidad laboral 2014-2015 INSHT. Junio 2015. Pág 20

El estado actual de desarrollo de la normativa de PRL prácticamente aborda todos los aspectos previstos en la Ley Marco, aunque obviamente deberá ser periódicamente actualizada en relación las nuevas formas de trabajo, implantación de nuevas tecnologías y según van evolucionando los sistemas de relaciones laborales.

Como ya se ha expuesto anteriormente la prevención de riesgos laborales se caracteriza por una legislación extensa, un elevado número de agentes intervinientes y un escenario en permanente evolución, por lo que es primordial disponer de un marco estratégico de referencia que establezca objetivos consensuados por todos los interlocutores y que permita a los poderes públicos ordenar sus actuaciones de manera coherente y eficiente⁸⁷.

El compromiso de las Administraciones Públicas y su eficaz implicación es un pilar básico para la consecución de los objetivos de la normativa de PRL, por esta razón es importante disponer de sistemas de evaluación, control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos que permitan conocer su estado y efectuar las correcciones necesarias.

A nivel nacional dentro de las competencias y funciones otorgadas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social (denominación actual del departamento ministerial con las competencias laborales) se publican y facilitan los datos oficiales de siniestralidad laboral, la legislación vigente, encuestas, estudios e información técnica relacionada mediante entidades especializadas como son el INSHT, el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo o la Inspección de Trabajo entre otros. Y de igual forma desde el ámbito autonómico se facilitan desde los diferentes organismos y entidades públicas los datos propios de PRL de cada Comunidad Autónoma.

⁸⁷ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

Como se ha analizado en la presente revisión de normativa, en sucesivas ocasiones se ha tenido que adaptar la legislación de PRL a la Administración General del Estado para regular de forma específica determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas o los instrumentos de control (auditorías) como se ha visto con el RD 1488/1998, el RD 67/2010 y el RD 1084/2014, y en el ámbito autonómico en decretos como por ejemplo el Decreto 168/2009 de la C.A. de la Administración General de Canarias, el Decreto 80/2013 de Castilla y León, Decreto 17/2009 de Galicia, Orden PRE/83/2009 de Cantabria así como por la aprobación de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa marco.

En este estudio se ha analizado el desarrollo de la normativa vigente en materia de PRL y su aplicación, fomento e impulso por las diferentes Administraciones Públicas desde la doble óptica, una como Poder Público con sus deberes constitucionales y por otra parte como empleador debiendo cumplir los preceptos legales de PRL para los empleados públicos. Se han expuesto los diferentes sistemas de organización de los servicios de prevención de las Administraciones Públicas y también las aplicadas en general, evidenciando según los resultados y datos consultados la existencia de gran diversidad y dificultades técnicas para valorar el grado de integración de la preventiva, debiendo insistir y potenciar desde los Poderes Públicos la obligatoriedad establecida por Ley de integrar la PRL adecuadamente y eficazmente para alcanzar los objetivos que persigue la LPRL.

La evolución de los resultados de siniestralidad laboral, el conocimiento de los sectores y áreas de actividad con mayor afectación por los accidentes laborales y enfermedades profesionales deben servir de guía para seguir desarrollando y aprobando normas específicas que contribuyan a facilitar soluciones y medidas eficaces por parte de las Administraciones competentes con la mayor celeridad posible.

Se ha demostrado que existe una relación directa entre el grado de implicación de los empleadores y trabajadores con los niveles de seguridad y salud laboral. A mayor implicación, mejores condiciones de trabajo, por lo que el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales, reforzando el diálogo social y la negociación colectiva, es fundamental para conseguir unos lugares de trabajo seguros y saludables⁸⁸.

En esta línea encontramos el programa de reducción voluntaria de accidentes laborales, conocido como “Programa Prevea”⁸⁹ y que fue aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNST) en diciembre de 2008, está basado en el compromiso de los responsables.

Este programa nació de una iniciativa pública mediante la cual se da apoyo a las empresas que no han resuelto su problema de siniestralidad laboral, pero sin embargo, tienen la firme intención de hacerlo.

De esta manera se pretende conseguir que la empresa adopte una actitud pro-activa, permanente y participativa frente a la reducción de accidentes. Los resultados de la fase experimental del Programa Prevea publicados y

⁸⁸ Objetivo 4: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020; pág. 33

⁸⁹ Informe final Grupo de Trabajo del Programa Prevea “Programa voluntario de reducción de accidentes”;

Resumen de resultados:

Los indicadores de mejora en los grupos de condiciones materiales considerados muestran que en la mayoría de ellos se han incorporado en más de un 63% de las empresas.

Los indicadores de mejora en la gestión de la prevención de riesgos profesionales, también son satisfactorios, aunque muestran más dispersión según las medidas, ya que van desde el 100% de actividades de formación / información al 47,6 % de aumento de los recursos preventivos, considerando aparte el 4,8% de cambios en el modelo preventivo.

Los resultados anteriores muestran como las modificaciones materiales y de forma más ralentizada las organizativas, se reflejan en los daños a la salud acaecidos, como indica el descenso de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo, lo que permite hacer un balance preventivo claramente positivo de las actividades desarrolladas en la aplicación experimental del Plan Prevea

presentados ante la CNST⁹⁰ fueron satisfactorios alcanzando en casi el 80% la reducción de siniestralidad laboral. (El 79,8% de las empresas que finalizaron el programa habían reducido más de un 20% el índice de incidencia que tenían al inicio del mismo).

La normativa de PRL desde su reforma del año 2003 insiste en la obligación de integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos para el efectivo control de la siniestralidad laboral, razón por la que a la vista de los resultados satisfactorios de experiencias realizadas como puede ser el citado Programa o Plan Prevea, será preciso proponer y formular desde las Administraciones competentes sistemáticas de regulación orientadas en estimular y concienciar a los responsables de la PRL de una forma con mayor eficacia que las hasta ahora seguidas tanto a nivel de normativa general de PRL como para la específica destinada a las propias Administraciones Públicas.

⁹⁰ PROPUESTAS del Informe Final elaborado por el Grupo de Trabajo del Plan Prevea al Pleno de la COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Aprobado por el Pleno de la CNSST el 15 de julio de 2014.

Propuesta final:

“Una vez diseñada la metodología para la aplicación del Plan Prevea y su aplicación con carácter experimental, los resultados obtenidos muestran la eficacia del proceso aplicado en la reducción del índice de incidencia así como en la aplicación de mejoras tanto en las condiciones de trabajo como en los aspectos relativos a la gestión de la actividad preventiva.

Por ello, el Grupo de Trabajo considera cubiertos los objetivos incluidos en el Mandato recibido del Pleno de la CNSST y le traslada su propuesta consistente en lo siguiente:

“Los resultados obtenidos a través de la aplicación con carácter experimental del Plan Prevea, confirman el interés de aplicar estrategias que fomenten el compromiso y la participación en la mejora de la actividad preventiva, de las que dicho Plan es un buen ejemplo, proponiendo que se incorpore al amplio conjunto de instrumentos técnicos y organizativos encaminados a lograr una mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. En esa línea, por parte de las Administraciones Públicas implicadas, se ofrece el material elaborado para quienes estén interesados en su aplicación.

Si las organizaciones públicas implicadas en el marco del proyecto realizado consideran conveniente aplicar esta metodología en sus respectivos marcos de decisión, podrán establecer para ello acuerdos de colaboración específicos, definiendo los instrumentos de apoyo adecuados. En relación con ello, las representadas en el Grupo de Trabajo manifiestan su actitud favorable en ese sentido, resaltando la conveniencia de difusión de dichas experiencias para analizar y aprovechar las modificaciones metodológicas introducidas así como los procedimientos de seguimiento y evaluación que se establezcan en cada caso.

Entre las posibilidades de estímulo a considerar en el futuro respecto a este tipo de iniciativas, está la de incluir programas similares en futuras Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como encuadrar estas actuaciones en las derivadas de políticas públicas en la materia como son, entre otras iniciativas, los Planes Generales de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a aplicar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para la reducción de la siniestralidad en las empresas donde ese apoyo sea más necesario, contando previamente, en el ámbito de sus competencias, con la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

En opinión del Grupo de Trabajo, con esta propuesta se considera realizado el mandato realizado por el Pleno de la CNSST, proponiendo que ésta decida su disolución”.

En relación a la Administración General del Estado, y basándonos en concreto en la documentación de gestión y en las memorias de PRL de la AGE, existe constancia del cumplimiento e implantación de las obligaciones legales a nivel formal resultado de las recientes reformas para adaptar la legislación de PRL a la AGE.

En primer lugar desde el punto de vista documental en la 2ª edición del Manual de PRL de la AGE (2013) se incluye en su primer capítulo el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con el objeto de dar cumplimiento al artículo 3 del RD 67/2010 donde se establece que el citado Plan es la herramienta a través de la cual debe integrarse la actividad preventiva de los Departamentos y organismos públicos en su sistema general de gestión, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997. El referido Plan tiene que reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores debiendo contemplar e incluir unos contenidos establecidos en el artículo 3.3 del RD 67/2010.

En la actualización del Sistema de Gestión PRL-AGE consultable en el Portal Funciona.es del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas además del Manual de Gestión PRL hay publicados 29 procedimientos de PRL específicos, lo cual a nivel formal se adecúa a las exigencias legales. El Plan de Prevención, incluido en este caso en el Manual de Gestión, es de carácter generalista sin entrar en planteamientos ni objetivos concretos, dando cumplimiento a lo preceptuado según la normativa.

Es obvio que, aunque se cumpla formalmente lo establecido en la legislación de PRL el objetivo de la misma es combatir la siniestralidad laboral mediante los principios de acción preventiva, por ello el indicador que realmente nos facilita la verdadera eficacia del marco legislativo de aplicación.

En los estudios y memorias de PRL de la AGE publicadas se observa la variabilidad y cambios existentes en los sectores y departamentos que se van incorporando y facilitando sus datos anuales, razón por lo que si bien el índice de incidencia (como indicador de siniestralidad laboral) es obvio que es bastante inferior a la media del Estado.

Es reseñable que en el año 2013 se registró un incremento de la siniestralidad laboral en relación al año anterior (excluyendo el personal militar y fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado), registrándose un total de 3.849 accidentes laborales con baja durante el ejercicio 2013 ante los 2.435 existentes en el ejercicio 2012, suponiendo un aumento cuantitativo importante. El índice de incidencia del año 2013 fue del 1,70% en comparación con el 1,08% del año anterior, supone un incremento a considerar. El índice de incidencia de la media nacional general fue del 3,009%⁹¹, es decir casi el doble que la registrada en el sector de la Administración Pública analizada.

Sobre estos resultados es preciso reseñar que ha existido un incremento del 20% de los accidentes “*in itinere*” durante del año 2013 en comparación con el año 2012. En el año 2012 los accidentes “*in itinere*” fueron el 35% del total incrementándose al 55% en el año 2013, siendo el tipo de accidente con mayor frecuencia en la AGE⁹².

En cambio en el año 2014⁹³ se ha producido una ligera reducción en el total de accidentes con baja ocurridos en el periodo, que pasan de 3.849 accidentes en 2013 a 3.675 en 2014 (excluido el personal militar y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado) y habiéndose incorporado los datos de los sectores sanitario y educativo de Ceuta y Melilla (no incluidos anteriormente en las memorias), ello contrasta con el crecimiento experimentado por la siniestralidad laboral en el conjunto de España que, en términos brutos se incrementó en un 5,1% durante 2014, e incluso algo

⁹¹ Informe Anual sobre Accidentes de Trabajo en España 2013. INSHT. Ministerio de empleo y Seg. Social. Pág. 3
file:///E:/TESIS/TRABAJO/Informe%20anual%20de%20AT%20en%20Espa%C3%B1a%202013.pdf

⁹² Memoria 2013 – Informe sobre recursos y actividades desarrolladas por la AGE durante el año 2013 en materia de PRL. Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas. Pág. 32

⁹³ Memoria 2014 – Informe sobre recursos y actividades desarrolladas por la AGE durante el año 2013 en materia de PRL. Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas. Pág. 33

más (el 5,5%) en el sector Servicios, que sería más próximo a la actividad de la AGE.

Según los datos publicados por la Dirección General de Función Pública⁹⁴ la gran mayoría de los accidentes ocurridos en el periodo (el 95,2%) han sido calificados como leves.

Durante 2014 se ha producido una recuperación de los valores habituales de los accidentes "*in itinere*", que vuelven a representar en torno a la tercera parte del total de accidentes con baja, frente a más del 50% que se comunicaron durante 2013.

En términos relativos, el Índice de Incidencia general, para el total de accidentes con baja, arroja una cifra de 1.638 accidentes por cada cien mil trabajadores (o, si se quiere, un 1,6%), muy inferior al Índice de Incidencia nacional general, que ascendió a 3.058 accidentes por cien mil trabajadores, y también al Índice del Sector Servicios, que alcanzó la cifra de 2.463 accidentes por cien mil trabajadores en 2014.

Como dato añadido y para una población ligeramente mayor de mujeres, el Índice de Incidencia bruto de éstas es, en este caso, ligeramente más alto que el de los hombres (1.766 frente a 1.501), respectivamente.

En relación con los accidentes mortales, además de su reducción hay que señalar, de nuevo, que cuatro de los casos han sido calificados de patologías "no traumáticas" (es decir, infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas), y los otros dos, se han debido a accidentes "*in itinere*"; en su mayoría, por tanto, incluidos en el código 90 del Anexo II de la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre y, por tanto, con una relación desconocida con la actividad o las condiciones de trabajo, o bien, relacionados con el tráfico.

Predominan los distintos tipos de lesiones musculo-esqueléticas (en particular las epicondilitis), que representan más de la mitad de todas las

⁹⁴ Memoria 2014 – Informe sobre recursos y actividades desarrolladas por la AGE durante el año 2014 en materia de PRL. Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas. Pág. 35

enfermedades comunicadas, lo que resulta coherente con los datos a nivel nacional.

En relación a la última adecuación de la normativa de PRL en la Administración del Estado (RD 1084/2014) en el que todavía es preciso plantear y establecer los siguientes objetivos⁹⁵ con son:

- Fortalecer la coordinación general de la PRL desde la Dirección General de la Función Pública
- Mejorar la integración de la actividad preventiva, exigiendo el seguimiento específico del cumplimiento de los planes de prevención
- Optimizar los recursos disponibles en vigilancia de la salud
- Establecer un Plan Integral de Formación, mejorando la calidad y el impacto de la acción formativa
- Clarificar los mecanismos de consulta, participación y negociación
- Establecer nuevos requisitos de las auditorías de PRL para mejorar su aplicabilidad y eficacia

Siendo ello demostrativo de las necesidades que precisa el sistema de gestión para resultar eficaz y de acuerdo a los principios básicos de la PRL. Esta adecuación de la normativa fue motivada por el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, adoptado el 29 de octubre de 2012 sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, en lo que concierne a la elección y los créditos horarios asignables a los Delegados de Prevención, por un lado, y a la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, por otro, que han de adaptarse, con las excepciones que se indican, a la nueva definición de centro de trabajo, que se hace coincidente con las nuevas unidades electorales, así como se introducen modificaciones relativas al planteamiento y requisitos de las auditorías de prevención, a fin de mejorar la aplicabilidad y eficacia de este instrumento de control preventivo.

⁹⁵ Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el RD 67/2010 de adaptación de la legislación de PRL a la Administración General del Estado.

Por lo que se refuerza la utilización de las auditorías internas, como instrumento imprescindible en el proceso de la gestión preventiva, se promueve la utilización de una metodología común de referencia y se concreta el apoyo y el asesoramiento externo necesario, a cargo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Así como el desarrollo normativo puede considerarse que ha alcanzado un nivel adecuado, no obstante los objetivos de la misma distan todavía bastante en ser alcanzados en el grado de eficacia pretendido en la misma. En España, la Ley 31/1995 y la mayoría de su desarrollo reglamentario ha utilizado en su denominación los términos Prevención de Riesgos Laborales (en la Directiva Marco 89/391/89, se hace referencia a medidas de mejora de la Seguridad y Salud de los trabajadores) estableciendo claramente mediante la semántica que el objetivo de mayor importancia es establecer las normas para “prevenir” eficazmente la siniestralidad laboral. Es decir, es preciso actuar “antes de” que se dañe la salud laboral por un accidente o debido a una enfermedad incidiendo en todos los aspectos relacionados en la prevención para garantizar la seguridad y salud laboral. La legislación en materia preventiva ha resultado muy útil sobre todo al haber cohesionado y consolidado un “corpus común” de definiciones, metodología y herramientas en el ámbito de la Unión Europea, siendo evidente que el principal motor para garantizar la seguridad y salud laboral radica en el cumplimiento de las obligaciones legales y las sanciones impuestas por instancias de control (inspección de trabajo)⁹⁶.

En base a lo anteriormente expuesto, la valoración del estado de desarrollo de la normativa de PRL se considera muy avanzado en la actualidad, pero es necesario tener en cuenta que el principal objetivo y finalidad de la misma, atendiendo al criterio estrictamente preventivo, sería la siniestralidad “cero”, resultado, sin duda, ciertamente difícil, por no decir imposible.

⁹⁶ Informe Observatorio Europeo de Riesgos 2010. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER).

En cualquier caso habrá que correlacionar los resultados de siniestralidad laboral existentes así como su histórico y todas las medidas establecidas para valorar si el desarrollo ha sido el adecuado y la progresión de la misma demuestra la disminución de la siniestralidad laboral. Evidentemente existen todavía necesidades de desarrollo o de mejora en algunos aspectos o áreas.

En la normativa analizada se detecta la importancia que el legislador pretende otorgar a la necesidad de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la organización, como ya consta en el apartado primero del primer artículo del Reglamento de los Servicios de Prevención⁹⁷ exponiendo que *“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.*

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

⁹⁷ Artículo 1. 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)

5.2 Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

Las autoridades laborales deben vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de PRL, además es preciso realizar la coordinación necesaria entre las diferentes administraciones competentes. De forma específica y según el artículo 9 de la LPRL corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, debiendo vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la LPRL.

La función de vigilancia y control de la normativa desempeñada por las Administraciones Públicas, además de velar por el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales, mejora la gestión de la prevención, así como la implicación y participación de empresarios y trabajadores.

Según lo indicado en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 es necesario promover y reforzar el desarrollo de programas específicos dirigidos a sectores, actividades o empresas seleccionadas como prioritarias, en las que se hagan compatibles las funciones de asesoramiento y apoyo con las funciones coercitivas.

Por otra parte, para la realización de campañas concretas derivadas de la aplicación de iniciativas de instituciones europeas e internacionales y, en general, para establecer criterios comunes en todo el territorio en aquellas materias que lo requieran, se precisan mecanismos adecuados de coordinación, colaboración e intercambio de información entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales en sus respectivas Comunidades Autónomas.

La información procedente de la actuación inspectora, concedora de primera mano de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y

del cumplimiento de la normativa por parte de las mismas, es de gran relevancia para un buen diseño de las políticas preventivas y de las intervenciones necesarias para la reducción de la siniestralidad laboral.

Asimismo, la actualización de la normativa sancionadora y procedimental por infracciones en el Orden Social, adaptada a los cambios normativos producidos, se propone como una vía útil para clarificar el panorama actual y para otorgar a los administrados una mayor seguridad jurídica.

Por lo anteriormente expuesto, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020⁹⁸, y con el objeto de mejorar la acción de control de cumplimiento de la normativa de PRL se proponen las siguientes líneas de actuación:

- Adecuar la normativa sancionadora y procedimental por infracciones en el Orden Social a los cambios normativos producidos.
- Desarrollar actuaciones inspectoras específicas dirigidas a promover, facilitar y asegurar el cumplimiento de la normativa.
- Mejorar y potenciar la complementariedad entre las funciones de análisis y asistencia, y las de tareas de vigilancia y control.
- Desarrollar procedimientos de colaboración entre las Administraciones Públicas para potenciar acciones conjuntas y nuevas herramientas de actuación.

El conocimiento del estado del cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en general y de forma específica en las diferentes Administraciones Públicas es realmente complejo.

⁹⁸ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Pág. 25 INSHT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015. Aprobada por el Consejo de Ministros el 24/04/2015

A efectos de este estudio se han analizado una serie de datos e indicadores, además de los reportados por la ITSS que nos servirán de base para una vez procesada la información poder valorarla con bastante fiabilidad.

Los indicadores de cumplimiento sobre los que nos basaremos son:

- a) Los registros de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (la ITSS elabora de forma anual un informe de su actividad en materia de PRL, en el que se presentan los datos registrados como son el porcentaje de infracciones y sanciones registradas en las diferentes actividades económicas, la evolución nacional de incumplimiento en materia de legislación PRL entre otros, presentados en el Informe Anual por la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).
- b) Los registros del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT). El OECT es un organismo incardinado en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT), nace a partir de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de proporcionar información de calidad sobre salud laboral. Entre sus actividades de de mayor interés se encuentran las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, estudios técnicos sobre la siniestralidad laboral analizando la evolución de los indicadores de PRL en relación a diferentes áreas, estudios estadísticos entre otros que nos permiten valorar también ciertos indicadores del cumplimiento de la normativa.
- c) Memorias, registros y planes de PRL de la Administración Pública
De forma específica en el ámbito de las Administraciones Públicas, además de las intervenciones de la ITSS, encuestas del OECT e informes del INSHT los indicadores analizados de cumplimiento de la normativa se han basado en la

documentación propia de cada Administración publicada como son las memorias anuales de actividad de PRL o los Planes de PRL.

El Ministerio competente en Administraciones Públicas (en la actualidad el Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas) elabora la Memoria-Informe sobre los recursos y actividades desarrolladas por la Administración General del Estado en materia de PRL.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el ejercicio 2013 realizó un total de 340.120 actuaciones en materia de PRL de las que 115.765 finalizaron con algún tipo de infracción, requerimiento o paralización, lo cual nos proporciona un índice indirecto de incumplimientos de la normativa de PRL. Los incumplimientos registrados en la Administración Pública según esta fuente es de un 2,17% del total. Se observa que el sector con mayor porcentaje sigue siendo el la Construcción con un 28,96 % del total.

ACTUACIONES Y RESULTADOS DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS TOTAL NACIONAL - AÑO 2013						
ACTIVIDAD ECONOMICA (1)	ACTUACIONES		RESULTADOS (2)		SANCIONES	
	Nº	% s/ TOTAL	Nº	% s/ TOTAL	IMPORTE (€)	% s/ TOTAL
1. CONSTRUCCION (41 a 43)	119.444	35,12	33.529	28,96	11.696.934,75	29,22
2. COMERCIO (45 a 47, excepto 45.2)	36.526	10,74	12.596	10,88	4.385.370,00	10,95
3. HOSTELERIA (55 y 56)	29.725	8,74	12.256	10,59	3.433.412,50	8,58
3. SERVICIOS PROFESIONALES (69-71, 73, 74, 78, 80-82 y 96)	28.443	8,36	9.934	8,58	3.849.368,50	9,62
5. INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA (24 a 33)	27.024	7,94	11.956	10,33	3.768.721,50	9,41
6. TRANSPORTES (49 a 53)	17.181	5,05	6.314	5,45	2.089.727,76	5,22
7. PRODUCCION AGRICOLA Y GANADERA (01 y 02)	10.709	3,15	3.709	3,20	1.613.043,50	4,03
8. ALIMENTACION (10 y 11)	9.865	2,90	3.678	3,18	1.570.328,50	3,92
9. ADMINISTRACION PUBLICA (84)	8.013	2,36	2.515	2,17	230.962,00	0,58
10. REPARACIONES (45.2 y 95)	5.981	1,76	2.055	1,78	432.247,50	1,08
11. INDUSTRIA MADERA (16)	3.780	1,11	1.716	1,48	368.083,00	0,92
12. RESTO ACTIVIDADES	43.429	12,77	15.507	13,40	6.595.855,13	16,47
TOTAL	340.120	100,00	115.765	100,00	40.034.054,64	100,00

(1) = Los números entre paréntesis corresponden a la Clasificación Nacional por Actividades Económicas.
 (2) = Infracciones, requerimientos, paralizaciones y requerimientos a la Administración.

FUENTE: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. CUADRO: 6_4 (8/4)

T 5.2 a

Todo ello se expone en la tabla T5.2a extraída del Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del año 2013 (último publicado)

en relación a las actuaciones y resultados de la ITSS en materia de Prevención de Riesgos Laborales por actividades económicas⁹⁹.

A nivel comparativo, en la T 5.2b se observa que en el periodo analizado desde 2009 al 2013, se ha dado un decremento del % en cantidad registrada de incumplimientos de la LPRL investigados por la ITSS a nivel general, siendo notable que desde el año 2009 al 2013 el descenso es de un 22,95%, y si se toma de referencia la diferencia entre el 2012 y el 2013 es de 10,21%.

INCUMPLIMIENTOS EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	% INCUMPLIMIENTO					% VARIACION	
	AÑO 2009 (A)	AÑO 2010 (B)	AÑO 2011 (C)	AÑO 2012 (D)	AÑO 2013 (E)	AÑO 2013 s / AÑO 2009 (E/A)	AÑO 2013 s / AÑO 2012 (E/D)
1. En condiciones materiales de Seguridad e Higiene en los lugares y puestos de trabajo	29,05	29,03	27,09	24,53	22,85	-21,34	-6,85
2. En la gestión integrada y organización del sistema de prevención en la empresa	14,66	14,75	14,29	13,48	11,53	-21,35	-14,47
3. Sobre derechos de los trabajadores y sus representantes	7,96	8,26	7,09	6,33	5,44	-31,66	-14,06
TOTAL INCUMPLIMIENTOS (Suma de los indicadores anteriores)	51,68	52,04	48,47	44,35	39,82	-22,95	-10,21

(*) = FORMULA DE CALCULO DEL INDICADOR: (Nº Incumplimientos de las claves de INTEGRA correspondientes a cada materia / Nº inspecciones realizadas en el año natural por los INSPECTORES) X 100.
Los incumplimientos de las claves H de INTEGRA incluyen: Nº infracciones + Nº requerimientos + Nº informes de responsabilidad penal + Nº requerimientos a la Administración + Nº paralizaciones + Nº propuestas de recargo.

FUENTE: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social CUADRO: 4_13(H)

T 5.2 b

En base a los datos comparativos expuestos en la tabla anterior se comprueba que progresivamente a partir del año 2010 porcentaje de incumplimiento de la normativa de PRL se ha mantenido en una disminución ciertamente importante.

Por otra parte es destacable reseñar según los datos del Informe de la ITSS¹⁰⁰ correspondiente al año 2013 que el 18,77% del total de actuaciones

⁹⁹ http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2013/Memoria_2013.pdf. Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013. Pág 210. Tabla 6.4

¹⁰⁰ Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013. Pág 96.

se han dedicado a la inspección de las condiciones de seguridad e higiene en los lugares y centros de trabajo, el 8,62% a la formación e información a los trabajadores, el 7,05% a la vigilancia de la salud, el 7,02% en relación con las evaluaciones de riesgos, el 5,23% al control de las medidas de seguridad de máquinas y equipos de trabajo, el 5,18% a la vigilancia de los medios de protección personal, el 5,05% a la gestión integral de la prevención y el 4,62 % en relación a la planificación de la acción preventiva.

Del total de los resultados derivados de estas actuaciones (infracciones -se incluyen los requerimientos a las administraciones públicas-, requerimientos y paralizaciones), las materias en las que se concentran fundamentalmente son:

- condiciones de seguridad de los lugares y centros de trabajo (16,28%),
- máquinas y equipos de trabajo (10,54%),
- formación e información a los trabajadores (7,77%),
- evaluaciones de riesgos (6,86%),
- escaleras, plataformas y aberturas (5,94%),
- medios de protección personal (5,63%),
- planificación de la acción preventiva (5,13%)
- vigilancia de la salud (4,08%).

Todas esas causas de las infracciones suponen el 62,25% del total. Para hacer una correcta evaluación del desarrollo de la actividad inspectora en materia de Prevención de Riesgos Laborales es necesario tener en cuenta la situación económica y otros factores, como la evolución de la actividad de origen rogado (a petición de tercero), y la situación de sectores como el de la construcción que se han visto seriamente alterados por la crisis económica.

La valoración de los incumplimientos en prevención de riesgos laborales ha de realizarse dentro del contexto socioeconómico en que la actividad inspectora se desarrolla, caracterizado en el periodo 2009-2013 por la

fuerte crisis económica y financiera que, entre otros, ha tenido los siguientes efectos que afectan a la actividad inspectora:

a) La fuerte y continua caída del promedio anual de empresas en alta en la Seguridad Social, que registra en el periodo 2009-2013 una reducción del 8,73%, (131.959 Códigos de Cuenta de Cotización –CCC- menos), reducción que se produce en cada año del periodo y que es del 1,58% en 2013 respecto del año anterior,

b) Una fuerte y continuada caída del empleo en cada uno de los años del periodo, con importantes efectos en la estructura de las condiciones de trabajo.

c) La reducción de las empresas del sector de la construcción y sus industrias auxiliares llega a ser del 32,95% en el periodo 2009-2013 (frente al 8,73% en el conjunto de las empresas), en un sector y actividades económicas de actuación prioritaria en la planificación de la actividad inspectora en prevención de riesgos laborales

La actividad inspectora en prevención de riesgos laborales de origen rogado (a petición de tercero: denuncia o petición de informe institucional por órgano administrativo o judicial), tiene como presupuesto previo la posible existencia de indicios o situaciones de incumplimiento. Este tipo de actividad inspectora es selectiva, porque un tercero “denuncia” la existencia de posibles irregularidades o porque una institución pública recaba información inspectora sobre la existencia de tales incumplimientos. Por ello, la actividad inspectora de origen rogado detecta mas porcentaje de incumplimiento que la que tiene su origen en una decisión aleatoria (iniciativa inspectora) o incluso que la planificada.

Las empresas en alta en Seguridad Social del sector de la Construcción y en las industrias auxiliares de la misma, contabilizadas según el promedio anual de CCC, han visto reducido su número en un 32,95% en el periodo 2009-2013 y en un 10,75% en 2013 respecto de 2012. Este es el factor más determinante del descenso del indicador de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

En consecuencia, si la actividad inspectora de origen rogado ha disminuido en cada uno de los años del periodo, con una reducción del 32,62% en el

periodo 2009-2013, ello ha sido un factor determinante en la reducción producida del 22,95% en el mismo periodo del indicador de incumplimientos en la normativa de prevención de riesgos laborales

Los indicadores anuales de incumplimiento en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales detectados por cada 100 investigados por la ITSS durante el periodo de 2009 a 2013. Estos indicadores son el número de Accidentes de Trabajo con incumplimientos en PRL, el número de Accidentes de Trabajo con propuesta de recargo en las prestaciones, el número de Enfermedades Profesionales con incumplimiento en PRL, y el número de Enfermedades Profesionales con propuesta de recargo en las prestaciones.

La valoración de la evolución de la actuación inspectora en la investigación de accidentes de trabajo exige tener en cuenta dos premisas: la variación de la Siniestralidad laboral en España en el periodo analizado (2009-2013), y el ámbito de la actuación inspectora en la investigación de accidentes de trabajo.

El factor más determinante de esta evolución es, de una parte, la fuerte caída del empleo y por tanto de la población laboral ocupada, y de modo particular la fuerte caída en la actividad económica y, por tanto la reducción de las empresas del sector de construcción, como se recoge al tratar de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales y que se ha traducido en que la mayor reducción de la siniestralidad laboral se da en el sector de la construcción, precisamente en el sector donde tradicionalmente se produce mayor número de accidentes y es más alto el índice de incidencia de siniestralidad laboral y donde se constatan el mayor número y porcentaje de los incumplimientos en prevención de riesgos laborales.

También es de destacar que durante el año 2013 se formularon 1.671 requerimientos a las Administraciones Públicas, siguiendo el procedimiento administrativo especial para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, aprobado por RD

707/2002, de 19 de julio, siendo las causas más frecuentes las deficiencias en:

- las condiciones de seguridad en los centros de trabajo (17,06%),
- la falta de evaluación de riesgos (11,37%),
- infracciones relativas a la utilización de máquinas y equipos de trabajo (8,08%),
- la falta de formación o información a los trabajadores (7,66%),
- la falta de la planificación de la actividad preventiva o su incumplimiento (7,00%),
- infracciones referidas a la vigilancia de la salud (5,03%),
- infracciones relativas a la gestión integral de la prevención (4,37%),
- infracciones referidas a la vigilancia de los medios de protección personal (4,31%),
- infracciones relativas a los riesgos ergonómicos y psicosociales (3,89%),
- y las infracciones referidas a las condiciones de higiene en los centros de trabajo (3,77%).

Todas esas causas de requerimientos suponen el 72,53% del total.

En el siguiente gráfico se analiza distribución de los accidentes de trabajo investigados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (excluidos “in itinere”) por actividades económicas durante el año 2013¹⁰¹. Para combatir la siempre preocupante siniestralidad laboral es necesario facilitar un cambio conceptual de la legislación, favoreciendo el pretendido estado de bienestar del trabajador, con la mayor eficiencia posible, es decir, al menor coste posible¹⁰².

¹⁰¹ http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2013/Memoria_2013.pdf. Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2013. Pág 225. Tabla 7.4.1

¹⁰² CALVO SÁNCHEZ, M.D.; Informe en “Análisis formal de la siniestralidad laboral en España: propuesta de actuación” J.M. CISNAL GREDILLA. Asepeyo. 2002.

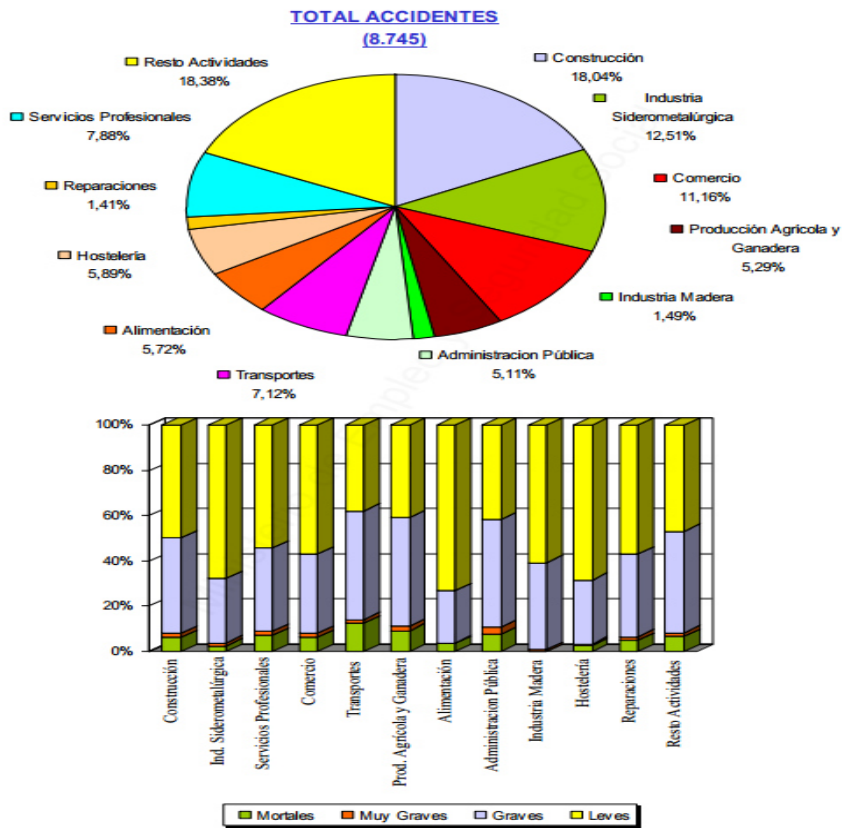


Tabla Accidentes de trabajo 2013 Informe Fuente Dirección General ITSS

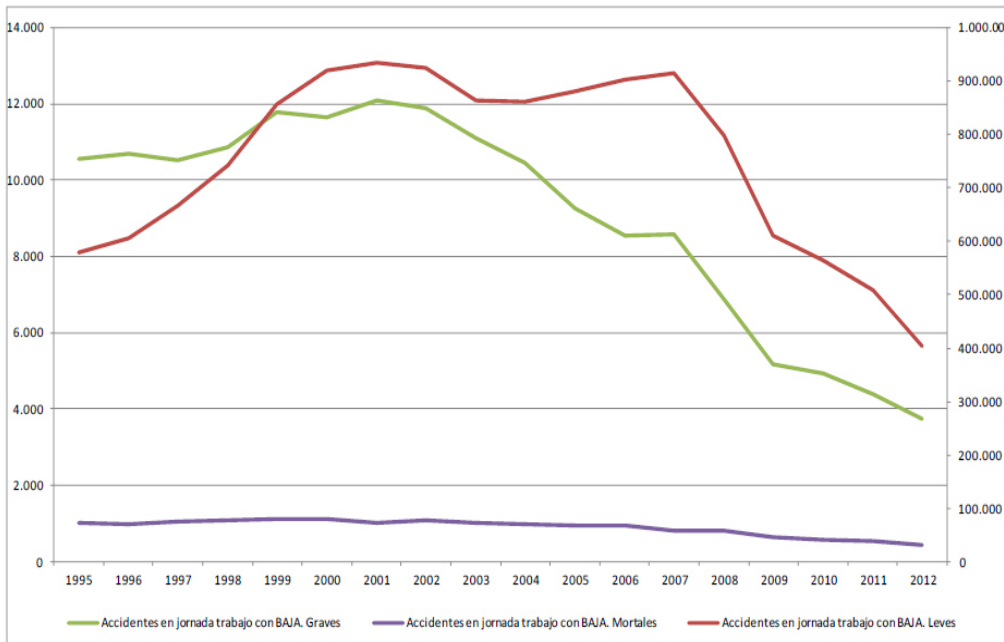


Tabla Evolución siniestralidad laboral España 1995 -2012 .
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INE

En la actividad registrada en el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT) destacan que el porcentaje de centros de trabajo que adoptan actividades preventivas ha aumentado considerablemente en todos los tipos indagados desde la III ENCT hasta la actualidad. Así mismo, disminuyó hasta su casi total desaparición (de 23,7% en el año 1999 al 0,3% en el año 2003) la respuesta de ninguna actividad preventiva desarrollada en la empresa.

En la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo¹⁰³ se han incluido nuevas actividades preventivas que se han realizado en un elevado porcentaje de centros de trabajo, como la elaboración del plan de prevención (64,7% de los centros de trabajo) y la planificación de la actividad preventiva (57,3% de los centros de trabajo).

La formación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la información de riesgos laborales y de las medidas adoptadas siguen realizándose en un elevado porcentaje de centros de trabajo, 59,1% y 59,9%, respectivamente.

Los datos más relevantes de la última encuesta de condiciones de trabajo publicada por el OECT (INSHT) son:

El 61,4% de los trabajadores -excluidos empresarios y autónomos- señala que en su centro de trabajo está constituida la figura del delegado de prevención de riesgos laborales, mientras que el 13,7% desconoce esta cuestión. En comparación con los resultados obtenidos en 2007, se ha incrementado el porcentaje de trabajadores que señala que sí existe esta figura en su centro de trabajo y, como contrapartida, ha disminuido el porcentaje que lo desconoce.

¹⁰³ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (realizada por el INSHT en el año 2011). Es una Encuesta de ámbito nacional que realiza periódicamente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con el objetivo de aportar información estadística sobre las condiciones de trabajo y salud de los distintos colectivos de trabajadores y la organización y actividad preventiva realizada. La primera edición se realizó en 1987. <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio>

La presencia del delegado de prevención es tanto más frecuente cuanto mayor es el tamaño del centro en el que se trabaja, llegando al 84,5% en los centros de 250 y más trabajadores. Por actividad económica, destaca en Industria (79,4%), seguida de Construcción (64,3%) y Servicios (58%); la menor frecuencia se constata en el sector Agrario (32,5%). Dentro de Industria, sobresalen las ramas de Química, saneamiento y extractiva (86,2%) y Metal (81,8%).

El 36,6% de los trabajadores (excluidos empresarios y autónomos) señala que, durante el último año, se ha realizado una evaluación o un estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. La comparación de estos datos con los obtenidos en 2007 muestra un incremento, estadísticamente significativo, de la frecuencia de trabajadores en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de este tipo; por otra parte, no hay diferencias significativas entre la frecuencia de trabajadores que desconoce si se ha realizado o no un estudio.

Cuanto mayor es el tamaño de plantilla del centro de trabajo, más frecuente es que el trabajador señale que se ha realizado un estudio en su puesto de trabajo. Por actividad económica, destaca el sector Industria en el que más de la mitad de los trabajadores manifiesta que se ha realizado algún estudio en su puesto, mientras que en el sector Agrario es señalado por poco más del 20%.

Aunque el sector Servicios ocupa el tercer lugar (tras Industria y Construcción) destaca la alta frecuencia en algunas de sus ramas como la comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas (41,2%) o el transporte y almacenamiento (40,8%). Otras variables presentan diferencias significativas en relación con la realización de estudios de riesgos en el puesto de trabajo.

Los aspectos del puesto de trabajo que se han estudiado con más frecuencia han sido:

- las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos;
- el ruido;
- la seguridad de las instalaciones;

- la seguridad de máquinas, equipos y material;
- el diseño del puesto de trabajo;
- el ambiente térmico.

La mitad de los trabajadores afirma que tras el estudio de riesgos se han adoptado medidas. Es destacable que el 16% de los trabajadores señale que desconoce si tras el estudio se ha adoptado alguna medida; frecuencia que, por otra parte, prácticamente coincide con la obtenida en 2007 (15,5%).

Siguiendo con la información sobre riesgos laborales, se pidió a los trabajadores que valorasen su nivel de información. El 12,6% manifiesta que le falta información o que no está informado; este dato es significativamente menor que el 16,9% constatado en el año 2007.

El 68% de los trabajadores (excluidos los empresarios y autónomos) indica que en los últimos doce meses, por parte de su empresa o centro donde realiza su trabajo, se le ofreció la posibilidad de pasar un reconocimiento médico; el 31,1% señala que no se le ofreció.

La comparación de estos resultados con los obtenidos en 2007; esta comparación pone de relieve que ha aumentado la frecuencia de trabajadores que han tenido la posibilidad de pasar un reconocimiento médico (60,1% en 2007) y también la frecuencia de los que, pese a disponer de este servicio, no se hicieron el reconocimiento.

Otra perspectiva de análisis es el estudio de los trabajadores que, aun teniendo la posibilidad, decidieron con mayor frecuencia no pasar el reconocimiento médico. Se trata de los colectivos siguientes:

Por actividad, el sector Servicios (13,1%) y, más específicamente, los trabajadores ocupados en la Administración Pública y Educación (17,1%), las Actividades sanitarias y sociales o la Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas (ambas con un 14,9%).

Por ocupación, los Directivos (22,2%), profesionales del Derecho, las Ciencias Sociales y las Artes (20,5%), Defensa y seguridad (17,8%) o el Personal docente (17,3%).

Por tipo de contrato, los indefinidos (12,7%) respecto a los temporales (9,3%).

Por sexo, las mujeres (12,8%) respecto a los hombres (10,5%).

Por nacionalidad, los españoles (12,4%) respecto a los de otra nacionalidad (4,9%).

En su trabajo habitual, el 35,5% de los trabajadores afirma que está obligado a utilizar equipos de protección individual (EPI), mientras que no lo está el 64%. No hay diferencias con los datos obtenidos en 2007 (35,7%).

Por sector de actividad, son los trabajadores de Construcción (79%) e Industria (65,6%), seguidos de los ocupados en el sector Agrario (53,6%), los que en mayor medida manifiestan la obligatoriedad de usar EPI en su trabajo. Dentro del sector Industria, destacan las ramas de Metal (77%) o Química, saneamiento y extractiva (62,7%); dentro del sector Servicios hay que subrayar los ocupados en las Actividades sanitarias y sociales (50,2%). Los equipos obligatorios más frecuentemente indicados por los trabajadores son: los guantes y el calzado frente a riesgo mecánico, las máscaras o mascarilla, las gafas/pantallas frente a impactos y el casco normal

El 86,4% de los trabajadores señala que el problema de salud que les aqueja ha sido agravado o producido por el trabajo; fundamentalmente se trata de problemas como el cansancio o agotamiento, los trastornos musculoesqueléticos en general y el estrés, ansiedad o nerviosismo.

Sin embargo, los mayores porcentajes de visitas al médico no se deben a estos problemas, sino más bien a aquellos que los trabajadores no han relacionado tan frecuentemente con el trabajo, como son los problemas visuales, problemas auditivos, problemas respiratorios y tensión arterial alta.

Como resumen final se puede concluir que el reconocimiento médico (vigilancia de la salud) es la actividad preventiva señalada con mayor frecuencia en las últimas cuatro encuestas.

Sobre el concepto preventivo legal de la vigilancia de la salud, que viene establecido en el artículo 22 de la LPRL y en la documentación técnica publicada por el Ministerio de Sanidad (Protocolos específicos de

Vigilancia de la Salud), el OECT en sus estudios y encuestas lo cataloga en sus actividades preventivas como “reconocimiento médico” lo cual puede inducir a ciertas controversias (que no son objeto de este estudio) dado que el término “vigilancia de la salud” incluye en su contexto más actividades que el reconocimiento médico laboral heredado del realizado por las MATEPSS con anterioridad a la promulgación de la LPRL.

Le sigue como segunda actividad preventiva más adoptada la evaluación inicial de riesgos en el centro de trabajo, que ha ido aumentando de forma evidente a lo largo de los años en que se ha realizado la ENCT.

En las Memorias de PRL de las diferentes Administraciones Públicas se observa una importante actividad que se ha documentado como son las evaluaciones de riesgos laborales, en las que por ejemplo, en la Administración General del Estado se ha publicado que se ha evaluado a un total de 71.666 puestos de trabajo en el año 2014.

En relación al porcentaje de especialidades cubiertas en propio, se observa que el 78% tiene implantada la disciplina de Seguridad en el Trabajo, el 75% la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, y el 67% la especialidad de Higiene Industrial. La vigilancia de la salud en un 13% la medicina del trabajo y 11% la enfermería del trabajo debiendo ser concertada con servicios externos en la mayoría de casos¹⁰⁴.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la AGE (SGPRL-AGE) fue aprobado inicialmente por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 17 de febrero de 2004 (BOE de 5 de marzo de 2004).

Durante el año 2013 también se produjo una actualización del Sistema de Gestión de la PRL por Resolución del 15 de noviembre de 2013 (BOE 9 de diciembre) de la Secretaría de AA.PP., lo cual implicó cambios en los procedimientos de actuación así como se incorporó un nuevo procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

¹⁰⁴ Memoria 2014 – Informe sobre recursos y actividades desarrolladas por la AGE durante el año 2014 en materia de PRL. Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas. Pág. 15 -28

Como se ha ido analizando en este estudio todas las Administraciones Autonómicas y Locales han ido constituyendo e implantando el sistema de gestión de la actividad preventiva con servicios de prevención propios y con la colaboración de servicios de prevención ajenos (sobre todo en vigilancia de la salud y actividades complejas).

De las obligaciones preventivas establecidas en la legislación en las Administraciones Públicas se han implantado los sistemas de gestión por medios propios y/o complementados con medios externos. En cumplimiento del deber de planificación de la prevención y de registro de las memorias de actividades se ha expuesto en la documentación pública (portales de las Administraciones Públicas Estatal, Autonómica y Local) diferentes formatos en los que constan los recursos humanos, materiales, delegados de prevención, evaluaciones de riesgos laborales, actividades formativas e informativas en materia de PRL, manuales de autoprotección, datos de siniestralidad laboral entre otras informaciones. En la mayoría de casos no hay registro ni información pública relacionada con la coordinación de actividades empresariales (artículo 24 de la LPRL y RD 171/2004), ni de las auditorías del sistema de gestión¹⁰⁵. Tampoco se evidencian en la mayoría de casos datos ni registros relacionados con la valoración o eficacia del sistema de gestión de la prevención.

¹⁰⁵ CABERO MORÁN, E. y CORDERO GONZÁLEZ, J.-.; "Trabajo autónomo y PRL: reflexiones y propuestas para el debate". Rev. Documentación Laboral, nº 85 2009

CAPÍTULO 6

PROPUESTAS DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Capítulo 6. Propuestas de revisión y actualización

Una vez finalizado el análisis global del estado actual del marco legislativo vigente de la prevención de riesgos laborales en España realizado en este estudio, y de forma particularizada de la normativa específica de PRL de aplicación en las Administraciones Públicas así como de las diferentes formas de gestión preventiva con la que se desarrollan las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, se propondrán en este capítulo una serie de propuestas de revisión y actualización del marco legislativo que serían aplicables tanto a la Administración Pública como a nivel general.

Es preciso tener en cuenta que además de la extensa normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales, ésta se nutre también de todas aquellas susceptibles de producir medidas preventivas en el ámbito laboral según establece el propio artículo 1 de la LPRL¹⁰⁶, por lo que se ha desarrollado un amplio y complejo entramado normativo, incluyendo las normas denominadas “jurídico-técnicas” como son los múltiples y variados reglamentos procedentes de diferentes ámbitos de la Administración Laboral.

La LPRL establece, en su artículo 14, la obligación de “garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo adoptando cuantas medidas sean necesarias”, de similar forma se expresa en varios aspectos básicos como por ejemplo en relación a la formación sobre la que establece, en el artículo 19 “*será la suficiente y adecuada*”, en materia de recursos técnicos, información, etc... en la que existe una lógica carencia de concreción y especificidad que acrecenta la complejidad y la cantidad de posibles interpretaciones de la misma.

¹⁰⁶ Artículo 1 Ley 31/1995: “*La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito*”.

Razón por la que en ciertos casos, es obvio que, para su conocimiento y aplicación, se precise una alta especialización técnica.

Básicamente el objeto de las medidas propuestas de revisión y actualización es mejorar y adecuar algunos de los aspectos, áreas y deficiencias detectadas en el marco legislativo de la prevención de riesgos laborales incidiendo en la necesidad de plantear una regulación normativa aplicando básicamente los principios de:

- a) simplificación de los procedimientos y documentación
- b) homogeneización de terminologías y de metodologías
- c) unificación de formatos y criterios
- d) actualización de normativa

Propuestas:

1-Simplificar la documentación de la gestión de la PRL.

2-Homogeneizar sistemáticas y metodologías generales de planificación y evaluación de riesgos laborales.

3-Regular la investigación de la siniestralidad laboral (accidentes laborales y enfermedades profesionales).

4-Regular la prevención específica de los sectores y actividades con mayores índices de siniestralidad laboral y de los nuevos factores de riesgo laboral.

5-Actualizar y adecuar normas desfasadas.

1-Simplificar la documentación de la gestión de la PRL

La primera propuesta que se plantea consiste fundamentalmente en la reducción, al mínimo posible y en todos los niveles, de la documentación preventiva de carácter obligatorio en coherencia con las políticas de simplificación de los procedimientos y fomento de un nivel elevado de calidad en los servicios.

La normativa de PRL exige mantener una documentación acreditativa específica de la gestión preventiva, que probablemente en muchas ocasiones se ha convertido en el objetivo más relevante a conseguir, existiendo un cumplimiento formalmente adecuado de las obligaciones pero sin que los resultados de siniestralidad laboral sean los óptimos ni coherentes con el objeto fundamental de la PRL.

En la Ley 54/2003 ya se ponían de manifiesto las deficiencias en la eficacia de la normativa de PRL en ese sentido, exponiendo la evidencia de un cumplimiento aparentemente formal, con abundante documentación que en muchos casos no se correspondía con la realidad ni con elevados índices de siniestralidad laboral justificando y requiriendo la reforma de la LPRL.

En la experiencia adquirida durante los años de desarrollo de la legislación preventiva desde la aprobación de la LPRL, se sigue constatando la necesidad de reorientar este aspecto para alcanzar los objetivos pretendidos por la propia norma mediante sistemas de gestión de la máxima eficiencia y eficacia.

Por esta razón se considera un aspecto clave, que permitiría agilizar y aligerar la gestión de la prevención tanto en las empresas y en las Administraciones Públicas, el simplificar¹⁰⁷ al máximo la documentación obligatoria exigida por normativa en materia de PRL.

En la actualidad es preciso elaborar y mantener documentado a disposición de la autoridad laboral lo exigido en la normativa que básicamente

¹⁰⁷ GALLARDO CASTILLO, M.J.; "La simplificación de los procedimientos administrativos". Actas del IX Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo. Ed. Escola Gallega de Administración Pública. 2014

consiste en los siguientes documentos:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Controles de salud de conformidad con la vigilancia periódica de la salud según los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Coordinación de actividades empresariales

Además de la documental de carácter más específico que emana de la exhaustiva legislación de aplicación según la actividad laboral desarrollada. La documentación de PRL anteriormente relacionada conlleva a su vez, tal como se observa en la propia normativa, a una multiplicidad y variedad de obligaciones documentales que posiblemente contribuyen a la existencia de una mayor complejidad de la gestión y burocracia de las que fuera necesaria.

Es preciso tener en cuenta que la documentación en materia de PRL es una parte muy importante dentro del proceso de la gestión preventiva, debiendo ser mantenida de una forma eficaz y siempre actualizada, dado que por múltiples factores íntimamente relacionados al propio mundo laboral pueden quedarse obsoletas en un breve periodo de tiempo.

Esta cuestión planteada sigue constituyendo una de las problemáticas que ya se identificaron en la reforma de la LPRL.

La normativa de PRL está inspirada en los principios básicos de los sistemas de calidad, en los que efectivamente se debe disponer de los procedimientos necesarios para establecer la manera correcta de realizar determinadas actividades o tareas, que son del todo necesarias, y también el control de su eficacia. Mediante los adecuados registros documentales

podremos medir resultados y parámetros de las actividades realizadas para alcanzarlos.

Ello es fundamental en todo proceso de mejora continua en el que toda organización debiera estar inmersa en vistas a asegurar su adecuación a las necesidades que la sociedad exige¹⁰⁸.

La documentación de la actividad preventiva debe realizarse con el objeto de conseguir la máxima racionalización y simplificación posible de los registros. Además deben facilitar la medición y control de la calidad y eficacia de las actuaciones planificadas así como de los resultados que de ellas son esperadas.

En febrero de 2012 el INSHT editó una Guía¹⁰⁹ práctica titulada “Simplificación documental” en la que se exponen las orientaciones que propone el citado Instituto para elaborar en un documento único el plan de prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, además centra la simplificación en los siguientes aspectos:

- a) Evitar la información repetitiva
- b) Evitar la información superflua
- c) Evitar la información innecesaria
- d) Evitar justificaciones innecesarias
- e) Evitar justificaciones excesivas con conclusiones poco operativas

En la fecha de la finalización de este estudio, no hay evidencias de que tales medidas hayan servido para que exista una verdadera simplificación, siendo necesario que se estableciera reglamentariamente la sistemática para la elaboración, mantenimiento y gestión de la PRL.

¹⁰⁸ GUÍA TÉCNICA SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL INSHT 2012 pág 7. “Está claro que la “simplificación” a que se refiere el artículo 16.2 bis de la LPRL no supone reducir la protección de los trabajadores, ya que no se plantea que el empresario deje de cumplir requisito preventivo alguno; es una simplificación documental, tal como deja claro el artículo 2.4 del RSP. Se pretende reducir la extensión y facilitar la comprensión de la documentación sobre el plan, la evaluación y la planificación, y ese es el objetivo de la presente Guía”.

¹⁰⁹ NTP 484 (INSHT) Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (I) Manuel Bestratén Belloví Ingeniero Industrial Olga Nadal Lcda. en Ciencias Químicas CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Para ello se propone plantear la necesidad de establecer un sistema homogéneo simplificado de registro documental, a ser posible utilizando aplicaciones telemáticas. Siendo factible adecuar la gestión documental al tamaño (número de trabajadores y centros de trabajo) de la empresa o entidad pública así como al nivel de peligrosidad de forma eficiente y eficaz, constituyendo efectivamente un elemento facilitador para la realización de los obligados registros documentales.

De esta forma la mayoría de datos que no sean susceptibles de cambios, permanecerían en el sistema documental, debiendo registrar los cambios, actualizaciones y revisiones que procedan, aportando una mayor agilidad en la gestión y mucha más fiabilidad.

Siguiendo el argumentario anterior y ante la necesidad de elaborar y mantener toda una serie de documentación preventiva obligatoria por Ley, se propone la conveniencia de unificar la sistemática para elaborar este tipo de registros y normalizar la documentación con el objeto de facilitar al máximo la consulta de la misma, el proceso de datos para estudios estadísticos, comparativos, etc...

Con la tecnología y medios actuales se considera apropiado apostar por implantar un sistema documental obligatorio de la PRL mediante aplicaciones telemáticas específicas que además de facilitar la información en tiempo real, se conseguiría mantener siempre la documentación preventiva actualizada y a disposición de las autoridades laborales y sanitarias para llevar a cabo también eficazmente sus funciones de control y vigilancia.

2- Homogeneizar sistemáticas y metodologías generales de planificación y evaluación de riesgos laborales

En coherencia con la primera propuesta, se considera necesario de forma específica que el Plan de Prevención, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la actividad preventiva, consideradas como pilares fundamentales de la PRL y que deben estar documentadas obligatoriamente, dispongan de una sistemática y formato de presentación homogéneo y unificado. Tal como establece la propia LPRL a partir de

estos tres documentos deben desarrollarse y basar todos los demás aspectos y actividades de la organización de la prevención.

En primer lugar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser realista y acorde con las necesidades en materia preventiva. El Plan es, sin duda alguna, un elemento fundamental de la PRL constituyendo el documento clave y guía para conseguir los objetivos pretendidos.

Ello supone la necesidad de conocer previamente el nivel de riesgo para poder prever adecuadamente los recursos y dotaciones para de esta forma planificar de manera coherente y con la conveniente eficiencia en cada caso.

El artículo 2.1 del RSP establece la obligatoriedad de implantar 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 dicha acción.

En algunos casos el Plan de Prevención sigue siendo un documento meramente descriptivo, con o sin una declaración de intenciones que se adecúa en mayor o menor medida a la estructura formal establecida en la normativa, pero que no responde a la operativa necesaria que precisa una planificación realista y en la que se establezcan claramente los objetivos, prioridades, recursos, presupuesto y plazos de ejecución de las líneas maestras de un plan que pretende ser eficaz y coherente con los principios de la acción preventiva y que realmente sea el soporte de la integración de la prevención.

En la actualidad existen guías de evaluación a nivel general y específicas para determinados riesgos laborales que han sido elaboradas por el INSHT o por los organismos técnicos competentes en materia de PRL de cada Comunidad Autónoma.

La mayoría son documentos técnicos que pueden plantear dificultades según el nivel de conocimientos y de interpretación en su aplicabilidad, siempre en dependencia de los riesgos existentes en la actividad laboral desarrollada.

En la actualidad no existe en España una sistemática homogénea normalizada para evaluar los riesgos laborales ni para su planificación

según la prioridad o peligrosidad u otras variables a tener en cuenta, pudiéndose basar como se ha referido anteriormente, en las guías orientativas o NTP elaboradas por el INSHT o en variadas metodologías avaladas por organismos institucionales y entidades científicas de reconocido prestigio.

Para la mayoría de actividades laborales, salvo algunas muy específicas por su alta peligrosidad, se podría homogenizar y unificar los sistemas de planificar y evaluar, siendo conveniente regular una metodología o procedimiento general de planificación y evaluación de riesgos que unifique los criterios de valoración. De esta forma todos los riesgos laborales estarían evaluados con el mismo sistema metodológico y consecuentemente los estudios que se realizan (tipo estadísticos, epidemiológicos, casuísticos, ...) serían mucho más eficaces y útiles para analizar y valorar las medidas a adoptar.

Como exponente referencial a tener en cuenta caber citar el ejemplo de Francia, en el que por el Decreto nº 2001-1006, de 5 de noviembre, se creó el "Documento de evaluación de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores" en virtud del artículo L.230-2 del Código de Trabajo (el equivalente a la LPRL española), lo cual supone la existencia de un documento único de evaluación de riesgos obligatorio que facilita la unidad de criterios en algunos aspectos fundamentales en los que se basa la PRL como es la evaluación de riesgos.

Es muy importante implantar un sistema que sea homogéneo en el ámbito de aplicación de la LPRL sobre todo para que exista una idéntica denominación de los riesgos laborales a evaluar (así como su definición), unificar el método de evaluar, la gradación de la probabilidad y gravedad de los riesgos laborales, ... para que los estudios estadísticos específicos en relación a los riesgos laborales puedan ser procesados adecuadamente.

Del mismo modo y conforme a la normativa en el ámbito de las Administraciones Públicas la prevención frente a los riesgos laborales debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción de régimen jurídico que rija su relación de servicio mediante la implementación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, siendo la herramienta a través de la cual

debe integrarse la actividad preventiva en el sistema general de gestión, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, debiendo incluir la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para su desarrollo.

Tanto a nivel general como para las Administraciones Públicas se propone la necesidad de regular mediante normativa específica el contenido del Plan de Prevención, evaluación de riesgos laborales (unificando terminología y sistemática de gradación del riesgo) y la consecuente planificación de actividades preventivas mediante procedimientos o metodologías unificadas.

La homogeneización de las sistemáticas de identificación de riesgos y su evaluación, así como de los criterios a seguir y la unificación de los registros (centrándose en las actividades consideradas como estratégicas y sobre las que se basa sistema de gestión de la PRL) contribuiría a aligerar las cargas burocráticas y e interpretaciones de carácter técnico posibilitando realizar estudios estadísticos y epidemiológicos con variables e indicadores comparables cuyos resultados serían de gran utilidad y fiabilidad para las definir y establecer futuras estrategias de seguridad y salud laboral. Las dos primeras propuestas que inciden en la elaboración y registro de la documentación preventiva obligatoria se fundamentan en criterios de eficiencia y eficacia documental con los que se facilitaría e implementaría en gran medida las exigencias necesarias en línea de los sistemas de gestión de la calidad.

3-Regular la investigación de la siniestralidad laboral (accidentes laborales y enfermedades profesionales)

La normativa de prevención de riesgos laborales, tal como su nombre indica, tiene como objetivo fundamental adoptar todas las medidas necesarias para evitar, con carácter previo, que los peligros potenciales existentes puedan afectar a la salud de los trabajadores garantizando la seguridad y salud como queda establecido en el artículo 14.2 LPRL¹¹⁰.

En base a lo anterior es básico que, cuando sucede un daño que afecta a la salud (accidente laboral, enfermedad profesional,...) sea investigado adecuadamente para obtener el conocimiento preciso de las causas y factores que lo han ocasionado o propiciado con el objeto de evitar, en lo posible, que se produzca de nuevo mediante la implantación de las medidas preventivas y correctoras necesarias para tal fin.

De igual forma que se ha regulado el sistema de notificación de los accidentes de trabajo mediante la Orden TAS/2926/2002 con el sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo conocido como DELTA o el sistema de declaración de la enfermedad profesional mediante la aplicación CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales / Seguridad Social) por la Orden TAS/1/2007 siguiendo los criterios establecidos e impulsados por la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (EUROSTAT) con el objetivo de unificar y homogeneizar la terminología y datos de comunicación de para poder realizar los tratamientos estadísticos necesarios. La investigación de la siniestralidad laboral es una obligación establecida en la legislación, pero no existe la obligación de informar de sus resultados a ninguna institución externa.

¹¹⁰ Ley 31/1995 Artículo 14. 2 "En 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 los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

En los casos de accidente mortal, muy grave o grave la ITSS realiza una investigación de los mismos en su ámbito de actuación. El necesario conocimiento de las causas generadoras y factores de riesgo que provocan la siniestralidad laboral surge del proceso de los resultados de la investigación, lo cual indica la conveniencia de regular la obligatoriedad de notificación a la autoridad laboral para su conocimiento y tratamiento de la información. En base a este razonamiento se propone la necesidad de establecer una sistemática reglada para que se efectúen las investigaciones en relación a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales¹¹¹ siguiendo metodologías validadas por las autoridades laborales para que las causas, factores de riesgo y medidas preventivas puedan ser comparables y procesadas de forma fiable para conseguir eficazmente el objetivo de la PRL.

En virtud del artículo 16.3 de la LPRL que establece la obligatoriedad de investigar¹¹² y detectar la causas que han producido daños en la salud de los trabajadores se plantea la necesidad de regular cómo deben realizarse este tipo de actuaciones, sobre todo para la unificación de criterios de cumplimentación y con el objeto de evitar carencias o deficiencias en los múltiples y diversas formas y formatos de investigación.

Dado que el objetivo finalista de la LPRL es combatir, y en su caso evitar, la siniestralidad laboral mediante la implantación de medidas preventivas en todos los niveles organizativos, es de capital relevancia disponer de una sistemática lo suficientemente fiable que garantice una adecuada investigación de las causas y factores que han generado la propia siniestralidad laboral.

¹¹¹ CALVO SÁNCHEZ, M.D.; "Derecho administrativo económico" 6ª edición. Ed. Marcial Pons. 2013. Pág. 76 y ss.

¹¹² Ley 31/1995 artículo 16.3 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 artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

En general, como ya hemos visto, la investigación del accidente laboral o de la enfermedad profesional persigue como objetivo directo e inmediato el conocer las causas, a fin de tomar medidas que garanticen su eliminación para evitar la repetición de sucesos futuros similares. Por esta razón, a pesar de la existencia de Notas Técnicas de Prevención específicas como pueden ser por ejemplo la NTP 442, la NTP 592 y la NTP 924, se considera que el formato de investigación de la siniestralidad debería estar regulado por normativa debiendo contener los contenidos básicos en todos los casos para que de esta forma también además de garantizar su eficacia se podrían procesar sus resultados y aprovecharlos de forma más eficiente y productiva en beneficio del cumplimiento de la LPRL.

4-Regular la prevención específica de los sectores y actividades con mayores índices de siniestralidad laboral y de los nuevos factores de riesgo laboral

En los informes y memorias de siniestralidad laboral que periódicamente se publican por las autoridades laborales autonómicas, estatales y de ámbito europeo se identifican los sectores productivos y tareas en los que existe registrada una mayor incidencia de accidentes laborales.

Además de las intervenciones de vigilancia, control e inspección que se realizan en las empresas y entidades con índices elevados de siniestralidad laboral es evidente que se mantienen de forma constante en determinados sectores productivos y tareas bien identificadas, siendo necesaria una revisión y regulación específica que obligue a realizar las medidas preventivas necesarias.

Se propone la necesidad de la regulación específica de los sectores y trabajos que año tras año presentan un mayor índice de siniestralidad laboral o activar algún tipo de medida específica dirigida a combatir directamente las causas que lo producen simplemente aplicando el principio básico de eficiencia.

La actualización y adecuación de la regulación preventiva específica ha demostrado su incidencia directa sobre la disminución de siniestralidad

laboral a lo largo de las últimas dos décadas, razón por la que los sectores y tareas que según los estudios estadísticos registran y mantienen un elevado porcentaje de accidentalidad laboral asociado, reiterándose en el tiempo, como son los accidentes laborales debido a sobreesfuerzos, publicados por ejemplo en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en la que se observa que el 38,4% de los accidentes de trabajo con baja acaecidos en nuestro país se debieron a sobreesfuerzos en el año 2013, manteniendo el porcentaje habitual de los últimos años, lo cual implica que las normas que regulan la prevención de los riesgos que producen o están en la génesis de los “sobreesfuerzos” no han obtenido el resultado deseado. Ciertamente el índice de incidencia de los accidentes de trabajo por sobreesfuerzos mantiene una leve progresión decreciente pero no sigue la evolución descendente del índice general de accidentes de trabajo en los últimos años según los datos estadísticos del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.

A pesar de la campañas de PRL específicas (por ejemplo “Aligera la Carga” de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) y las normas ya establecidas para controlar estos riesgos es evidente que no han alcanzado los objetivos propuestos. Según el Informe de accidentes de trabajo por sobreesfuerzos 2013 (INSHT), en el año 2000 el porcentaje de siniestralidad laboral debido a este riesgo fue del 28,4% en relación al total de accidentes habiéndose incrementado en la actualidad hasta 10 puntos porcentuales más como se ha expuesto anteriormente. Como dato llamativo el 9,8% de los accidentes de trabajo por sobreesfuerzo en 2013 corresponden a la Administración Pública.

Realmente los sobreesfuerzos incluyen una gran variedad de factores de riesgo relacionados como por ejemplo una deficiente manipulación de cargas, manejo de cargas o pesos elevadas, tareas que impliquen movimientos repetitivos, posturas forzadas,..., que afectan a la fisiología del aparato músculo esquelético y produciendo la consecuente alteración de la salud de los trabajadores que mediante la PRL es preciso intentar evitar o minimizar en lo posible.

Como ya hemos visto los sobreesfuerzos siguen constituyendo más de la tercera parte de los accidentes laborales con baja en España, desde hace décadas, siendo un área en la que es preciso seguir actuando reglamentariamente con el objeto de intervenir eficazmente y reducir la siniestralidad laboral derivada.

Por esta razón, se propone la necesidad de revisar y adecuar una normativa específica que regule con mayor eficacia la PRL de los sobreesfuerzos, contemplando las medidas preventivas que controlen los factores de riesgo tales como todo lo relacionado con la manipulación manual de cargas, los movimientos repetitivos y las posturas forzadas. Siendo importante potenciar también la vigilancia de su cumplimiento efectivo para incidir positivamente en la reducción del al máximo posible.

Por otra parte con la evolución progresiva del desarrollo e innovación tecnológica, la implantación de nuevos procesos y organizaciones laborales se ha comprobado que surgen nuevos factores de riesgo potencialmente dañinos para la salud laboral sobre los cuáles es preciso es preciso realizar las actuaciones preventivas necesarias para su control.

En el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo para los años 2014-2020¹¹³ ya se contempla en sus retos, para este periodo, la necesidad de una gestión de la prevención eficaz frente a los efectos perjudiciales para la salud consecuencia del trabajo requiriendo anticiparse a los posibles efectos negativos de las nuevas tecnologías.

Para afrontar debidamente estos nuevos escenarios es preciso que, a medida que se identifiquen los riesgos potenciales, se vayan regulando de forma específica las medidas preventivas concretas necesarias y adecuadas que no estuvieran ya contempladas en la normativa de PRL.

En relación a los denominados como riesgos emergentes, y a modo de ejemplo, es preciso exponer que uno de los objetivos muy importantes de la UE en materia de conservación del Medio Ambiente (reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, fomento de energías renovables y

¹¹³ Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

reducción de residuos) se han generado nuevos empleos conocidos como “empleos verdes” por lo que según los estudios de EU-OSHA y el Observatorio Europeo de Riesgos pudieran generar nuevos riesgos para la salud laboral derivados de cambios tecnológicos, etc... En virtud de la alarma generada, sería conveniente establecer las medidas de prevención y cautela que garanticen lo establecido en la LPRL.

Por citar otro gran campo de nuevos riesgos laborales a tener en cuenta, es el que pueden provocar las nuevas formas de organización del trabajo y relaciones laborales, como el teletrabajo, la necesidad constante en el ámbito laboral de conexión con sistemas o equipos de comunicación o información (telefonía móvil, correo electrónico, internet, ...) entre otros muchos, cuyos riesgos o factores de riesgo son de carácter psicosocial o ergonómico lo cual supone una gran complejidad para cualquier tipo de intervención preventiva eficaz.

5-Actualización y adecuación de normas

Es obvio que los avances de la ciencia, de la tecnología y las nuevas formas de relación laboral obligan a actualizar y adecuar constantemente las normas.

Además de adecuar la regulación preventiva de los sectores que entrañan mayor incidencia de siniestralidad laboral propuesta en el apartado anterior, en el estudio de la normativa de PRL en vigor se considera necesario también adecuar y establecer una legislación específica que regule de forma clara la prevención de los trastornos músculo-esqueléticos, riesgos psicosociales y de seguridad vial que de forma tan clara afectan al mundo laboral en la actualidad en materia de siniestralidad laboral.

Los efectos de la aplicación de la normativa de PRL ha constatado, en general, una efectiva disminución en los registros oficiales de siniestralidad laboral. Habría que valorar y tener en cuenta la afectación de la crisis económica en el mercado laboral. Según los datos de EUROSTAT¹¹⁴ el

¹¹⁴ Informe anual de accidentes de trabajo en España del año 2013. Editado por el INSHT 2014

índice de incidencia estandarizado de accidentes de trabajo en el periodo 2007-2010 obtuvo una reducción del 19% y en base a este mismo indicador, España registró un descenso del 24%. Si bien, como dato estadístico relevante a nivel nacional, en el Informe anual de accidentes de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondiente al ejercicio 2013 consta la ruptura de la evolución descendente de años anteriores en España, resultando un incremento del 2% en relación al índice de incidencia nacional del año 2012.

En el informe de siniestralidad avanzado elaborado por el INSHT¹¹⁵ (enero a diciembre 2014) se constata un incremento del 3,5% del índice de incidencia de accidentes de trabajo totales en relación al ejercicio anterior.

En la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo¹¹⁶ realizada por el Departamento de Investigación e Información que evidentemente procesa datos sobre la percepción que expresan los trabajadores sobre diferentes aspectos relevantes de la seguridad y salud laboral cabe reseñar que el 84% de los trabajadores expresan que sufren molestias consecuencia de esfuerzos o posturas inadecuadas en el trabajo, el 70% de los encuestados manifiesta padecer algún trastorno músculo-esquelético originado o agravado por el trabajo que realizan, el 69% del personal laboral percibe estar expuesto a accidentarse en su trabajo, sobre todo en accidentes de tráfico (*in itinere o in missio*) y empeoran los indicadores relativos a exigencias derivadas de factores psicosociales.

Por estas razones se considera necesario proponer una adecuación legislativa en relación a la PRL de los trastornos músculo-esqueléticos, de forma (que como ya se ha expuesto anteriormente su eficacia incidirá directamente en la reducción cuantitativa de la siniestralidad laboral, dado que más de una tercera parte de ella tiene como origen algún trastorno músculo-esquelético).

¹¹⁵ Informe de siniestralidad laboral enero –diciembre 2014. Elaborado por el INSHT marzo 2015.

¹¹⁶ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el Departamento de Investigación e Información (<http://encuestasnacionales.oect.es/>) página 4

En concreto se propone actualizar el RD 487/1997 que transpuso la Directiva 90/269/CEE relativo a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en la manipulación manual de cargas, que entrañen riesgos, y de forma particular a nivel dorso-lumbar. En las sucesivas guías editadas por el INSHT en relación al riesgo anteriormente citado y con la regulación correspondiente desde la década de los años 90, en los que se incide en la necesidad de intervenir en la PRL de este riesgo, y siendo evidente según los resultados de siniestralidad que es preciso mejorar, actualizar y potenciar este tipo de normas.

En este mismo contexto es preciso actualizar también el RD 488/1997 por el que se transpone la Directiva 90/270/CEE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen las pantallas de visualización, simplemente analizando la evolución de la tecnología en los citados equipos y el contexto de los riesgos derivados en la actualidad precisa a criterio del autor una actualización de la terminología y adecuación a los equipamientos y programas que se están utilizando en la actualidad.

Es reseñable, en este caso, por ejemplo los 25 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva en el año 1990 y los cambios tan significativos existentes en el ámbito de los equipos con pantallas de visualización.

La adecuación de legislación preventiva en materia de riesgos psicosociales es una actuación sumamente compleja puesto que debe contemplar un extenso abanico de factores de riesgo con mucha dificultad en su intervención preventiva, pero que visto el incremento progresivo es preciso revisar y adecuar normativa específica para afrontar.

Además de las actualizaciones legislativas que ya se han realizado tanto nivel europeo y nacional se considera conveniente revisar y adecuar a la actualidad el Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se regulan trabajos prohibidos a la mujer y a los menores, del que ya fueron derogados lo

aspectos relativos al trabajo de las mujeres con la aprobación de la Ley 31/1995 en su disposición derogatoria única letra b)¹¹⁷. Si bien analizada la terminología y actividades laborales expuestas en este Decreto se considera necesaria también una actualización y adecuación por razones obvias.

Por último cabe reseñar la actualización de la normativa sancionadora y procedimental¹¹⁸ por infracciones en el Orden Social, adaptada a los cambios legislativos producidos, siempre necesarios para clarificar el panorama actual y para otorgar a los administrados una mayor seguridad jurídica.

¹¹⁷ letra b) de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/1995, 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

¹¹⁸ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. "Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa" pág. 24 INSH. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid 2015.

CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera

Desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, consecuencia de la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE, se han producido una serie de cambios muy profundos en todos los ámbitos relacionados con la seguridad y salud laboral en España orientados a combatir la accidentalidad en el trabajo mediante la integración de la cultura preventiva.

El desarrollo del marco legislativo de la prevención de riesgos laborales ha contribuido de manera decisiva en la consecución de una disminución progresiva de la siniestralidad laboral según demuestra la evolución de los datos estadísticos a nivel general y comparativo de las últimas dos décadas, aunque la complejidad que conlleva en muchos aspectos técnicos y la inespecificidad en relación a ciertas obligaciones dificultan en ocasiones su cumplimiento efectivo. Además el extenso y complejo entramado normativo suele requerir en muchos casos, para su conocimiento y aplicación eficaz, una alta especialización técnica.

Segunda

El objeto básico de la legislación preventiva, entendido como la promoción de la seguridad y salud laboral mediante la aplicación de medidas necesarias para prevención de riesgos derivados del trabajo conforme los principios generales para la prevención de riesgos laborales basados en la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación laboral en materia preventiva, ha sido regulado prácticamente en todos sus aspectos en coherencia con la normativa europea, tanto a nivel general como en el ámbito específico de las Administraciones Públicas pudiendo considerarse altamente desarrollado en la actualidad. No obstante las normas deben y deberán ser permanentemente actualizadas y adaptadas

en los aspectos y áreas que precisen mejorar o indiquen carencias en el cumplimiento de los objetivos.

Tercera

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en su deber, por una parte, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, aplicando las políticas adecuadas para su promoción así como estableciendo la legislación necesaria, (en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Española), y por otra parte, como empleador debiendo cumplir las obligaciones preventivas y gestionar eficazmente la PRL de los empleados públicos al servicio de los ciudadanos en su condición empleador y de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, han implantado los sistemas de gestión correspondientes con el objeto de integrar la prevención realizando las adaptaciones previstas en la normativa y han elaborado el Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos laborales y Planificación de la actividad preventiva en prácticamente el 100%.

En cambio se estima que aproximadamente un 10% de las empresas no han adoptado ninguna de las modalidades de gestión preventiva.

Cuarta

En virtud de la función ejecutiva en materia laboral correspondiente a las Administraciones Públicas de la mayoría de las Comunidades Autónomas, durante los últimos 20 años desde la promulgación de la LPRL, se han creado y constituido en cada una de ellas diferentes entidades técnicas de referencia en materia de prevención de riesgos laborales con funciones y responsabilidades similares en cumplimiento del mandato constitucional a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, cuyo objeto básico está dirigido a la gestión, asesoramiento y control de ámbito autonómico en materia de seguridad y salud laboral, cuya labor es estratégica para cumplir los objetivos de la PRL. En el análisis comparativo realizado en relación al desarrollo normativo de las Comunidades Autónomas en materia de PRL se detectan significativas diferencias en su

enfoque y en la organización, así como distintos niveles de evolución legislativa y cumplimiento de objetivos que deberían ser lo más homogéneos posibles para poder conseguir una mayor eficacia contra la siniestralidad laboral.

Quinta

Los registros y datos de siniestralidad laboral demuestran que los índices de incidencia así como otros indicadores de gravedad o frecuencia de accidentalidad en las Administraciones Públicas están muy por debajo de los registrados a nivel general, siendo prácticamente la mitad de los accidentes laborales registrados en el sector Servicios (por analogía de peligrosidad). No obstante con el cumplimiento eficaz y efectivo de la normativa de PRL los resultados en este ámbito deberían acercarse a la “siniestralidad cero”. Las obligaciones legales de evaluación de los riesgos laborales y de planificación no están homogeneizadas existiendo una gran variedad de sistemáticas y metodologías aplicables para la valoración de riesgos que dificultan los estudios y controles de seguimiento o vigilancia que deben realizar las autoridades laborales, incrementando posiblemente las cargas burocráticas y las problemáticas interpretativas consecuentes.

Sexta

La documentación preventiva a elaborar de carácter obligatorio es muy amplia, ciertamente compleja en bastantes aspectos y con múltiples formas de ser realizada. Ello supone dificultades en su valoración objetiva, deficiencias en el tratamiento estadístico de los datos y resultados al no existir uniformidad ni normalización de los mismos. Además se mantiene la problemática detectada ya en la primera reforma de la LPRL de un excesivo cumplimiento meramente formal en muchos casos e ineficaz ante los objetivos reales de la prevención. La documentación preventiva obligatoria legalmente precisa una revisión para su adecuación y optimización aplicando los principios de simplificación y uniformidad documental siendo muy útil realizar una reglamentación para organizar su

registro mediante aplicaciones telemáticas que permitieran el tratamiento estadístico y proceso de datos que contribuirían a diseñar políticas de prevención de riesgos laborales de mayor eficacia así como estrategias de actuación más eficientes.

Séptima

Detectamos que el término de “Seguridad y salud laboral” es la nomenclatura usada habitualmente en la normativa europea con la que se hace referencia genérica al ámbito de la prevención de riesgos laborales (PRL). En la normativa española y en las instituciones técnicas se utilizan de forma indistinta diferentes vocablos o términos como “*prevención de riesgos laborales*”, “*seguridad y salud laboral*”, “*salud laboral*”, “*prevención de riesgos profesionales*”, “*seguridad e higiene el trabajo*”, ...) como acepciones sinónimas genéricamente de la PRL que pueden conllevar algún tipo de confusión al circunscribir aspectos determinados o hacer referencia contextos más específicos. Se considera necesario en base a lo anterior, proponer la unificación de la terminología tanto a nivel de normativa de PRL como en la denominación de las organismos, entidades e instituciones públicas adscritas y en otros aspectos que regula la legislación siguiendo la denominación europea de seguridad y salud en el trabajo o laboral.

Octava

Nos parece relevante afirmar que la investigación de las causas que originan la siniestralidad laboral es una obligación establecida en la normativa, pero no está regulada ni sistematizada razón por la que existe una multiplicidad de criterios a seguir y procedimientos diversos que hacen prácticamente imposible su análisis y valoración con el objeto de poder adquirir el conocimiento de las medidas preventivas que evitarían o minimizarían los riesgos. Por esta razón es necesario que la normativa contemple y regule un sistema de investigación de los accidentes de

trabajo y de las enfermedades profesionales de forma homogénea en el contexto nacional.

Novena

La prevención de riesgos laborales abarca el conjunto de actividades o medidas adoptadas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El adecuado conocimiento de los riesgos laborales y de sus medidas preventivas se correlacionan directamente con disminución de los indicadores de siniestralidad laboral. Al estar identificados los colectivos y las tareas que implican mayores índices de incidencia, es decir, con mayor porcentaje de siniestralidad laboral y habiendo comprobado que la regulación legislativa y su vigilancia ha conseguido rebajar considerablemente las cifras de accidentes laborales en más de 60% en los últimos 20 años, se propone la necesidad de elaborar una normativa específica de PRL para los colectivos y tareas con mayores indicadores de siniestralidad laboral.

Décima

La implantación de nuevas tecnologías y de nuevos sistemas de organización en el ámbito laboral están incorporando unos nuevos factores de riesgo sobre los que es preciso adoptar medidas adecuadas que los eliminen o minimicen en lo posible, razón por lo que es preciso que las autoridades competentes se anticipen actualizando y adecuando normas específicas que faciliten su eficaz control. Los avances de la ciencia, de la tecnología y las nuevas formas de relación laboral obligan a adecuar constantemente la legislación, siendo esencial revisar las normas que han quedado desfasadas e inoperativas para su actualización, modificación o derogación, propiciando así una mayor seguridad jurídica.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES

- ALLI, B. O., Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo (Informe de la OIT), Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2ª edición Madrid, 2009.
- ALONSO ARENAL, F.; “La formación como variable estratégica para la prevención de riesgos laborales Ponencia presentada en la Mesa “La calidad de los profesionales de prevención” Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Santander. 2002.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; "La acción normativa de la OIT" Ed. Laborum, 2002.
- BALLESTER PASTOR, M.A.; "Las instituciones de seguridad y salud en el trabajo: coordinación y participación". Revista Española de Derecho del Trabajo nº 102 Ed. Civita, 2002.
- BENAVIDES F.G., RUIZ C, GARCÍA AM.; “Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”. Barcelona. Ed. Masson, 1997.
- BENAVIDES, F.G., LÓPEZ, M., CASTEJÓN, E. “Tendencia secular de las lesiones por accidentes de trabajo en España, 1904-2005”. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 2008.
- BENAVIDES, F.G, BOIX, P. et alts. “Informe de Salud Laboral España 2001-2010” Cisa UPF, 2013.
- BESTRATÉN BELLOVÍ, MANUEL “Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales I “ NTP 484 Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. (INSHT), 1999.
- CABERO MORÁN, E. y CORDERO GONZÁLEZ, J.; “Trabajo autónomo y PRL: reflexiones y propuestas para el debate”. Rev. Documentación Laboral, nº 85, 2009.
- CABERO MORÁN, E., MORGADO PANADERO, P. y GARCÍA TRASCASAS, A.; “El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo ¿una subvención encubierta a las empresas?

Una aproximación jurídica y socioeconómica a la salud laboral".

Relaciones laborales, núm. 1, 1995

- CALVO SÁNCHEZ, M. D.: "Marco legal de la prevención de riesgos laborales en Enfermería del Trabajo". Edit. DAE . 2008; pág 28 y ss.
- CALVO SÁNCHEZ, M.D.; Informe en "Análisis formal de la siniestralidad laboral en España: propuesta de actuación" J.M. CISNAL GREDILLA. Asepeyo. 2002
- CALVO SÁNCHEZ, M.D.; "Derecho administrativo económico" 6ª edición. Ed. Marcial Pons. 2013. Pág. 76 y ss.
- CAMAS RODAS, F. "El Proyecto de Ley de Reforma del marco normativo PRL". Aranzadi Social 12/2003.
- CANCIO FERNÁNDEZ, R. "La prevención de riesgos laborales en los empleados públicos" Bosch. Barcelona, 2006.
- CARDENAL CARRO, M., "La prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado"; Aranzadi social, 1998.
- CARDENAL CARRO, M., "Incardinación constitucional de la salud laboral: fundamento y principios inspiradores", AAVV, El modelo social en la Constitución Española de 1978 (1978-2003), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.
- CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO. "La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis". Anales de Derecho. Universidad de Murcia. Número 23, 2005.
- CUNNINGHAM, HUGH. "The children of the Poor. Representations of Childhood since the Seventeenth Century". 1991. (Traducido al español como "Trabajo y explotación infantil. Situación en la Inglaterra de los siglos XVII al XX". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1994.
- CRISTOBAL RONCERO, R., "La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 53, 2004.

- CRUZ VILLALÓN, J., “Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas”, Relaciones Laborales, núm. 10, Tomo I, 2006.
- DE FRANCISCO LÓPEZ, R. “Los orígenes de la Prevención de Riesgos Laborales en España y el comienzo del intervencionismo del Estado hasta 1939”, en CASTELLANOS MANTECÓN, F. et alii.: «*Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*», INHST. Madrid, 2007
- DE LA CASA QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., El Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación, Comares, Granada, 2009.
- DE SANTOS SÁNCHEZ, V. "La aplicación del Derecho del Trabajo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: referencia a la prevención de riesgos laborales". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. nº88 Gobierno de España. 2010.
- DURÁN LÓPEZ, F, “El nuevo marco de la prevención de riesgos laborales y elv cambiante mundo del trabajo”, Prevención, Trabajo y Salud, nº 0, 1999.
- DURÁN LÓPEZ, F. "Informe sobre Riesgos Laborales y su prevención. La Seguridad y Salud en el Trabajo en España". Presidencia del Gobierno de España. 2001.
- DURÁN LÓPEZ, F. y BENAVIDES, F. G., Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención en España, Atelier, Barcelona, 2004.
- ESPUNY TOMÁS, MARIA JESÚS -GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 11, enero 2010
- EZQUERRA ESCUDERO, L., RIVAS VALLEJO, P. y AGUSTÍ MARAGALL, J.,v Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral, Ed. Atelier, Barcelona, 2010.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Formación en materia de riesgos profesionales”, en AAVV, La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la ley 31/1995, Pamplona, Aranzadi, 1996

- FERNÁNDEZ L. “Las etapas hacia un concepto integral de la Prevención de riesgos laborales, 1971-1995”. Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España. Fundación Francisco Largo Caballero; 2007
- GALLARDO CASTILLO, M.J.; “La simplificación de los procedimientos administrativos”. Actas del IX Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo. Ed. Escola Gallega de Administración Pública. 2014
- GARCÍA VALVERDE, M^a.D., “El trabajo de los menores y su protección”, Revista de Trabajo y Seguridad Social; Ed. Centro de Estudios Financieros (CEF); nº 11, 2000
- GÓMEZ-HORTIGÜELA J. “La seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. Rev. Esp. Salud Pública 1996
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.; “La constitución de servicios propios en la Administración autonómica: ¿una opción o una obligación? Aranzadi social. Cizur Menor. Navarra. 2000.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. "La Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Constitución: a vuelta con el art. 40.2". Coord. Casas Baamonde, M.E., et alts. Ed. La Ley. 2006.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. "La política de PRL. Objetivos y agentes. El papel de las Administraciones Públicas en Seguridad y Salud al Trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos laborales". Coord. Casas Baamonde, M.E., et alts. Ed. La Ley. 1997.
- IGLESIAS CABERO, M., “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Ed. Cívitas, Madrid. 2009
- Informe Anual año 2014. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2015 (<http://osha.europa.eu>)
- Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2013. INSHT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2014.

- LEGISLACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Códigos electrónicos. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. BOE. Ed. 24 Julio 2015
http://boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=037_Preencion_de_riesgos_laborales&modo=1
- LOZANO LARES, F. "El marco normativo comunitario de la seguridad y salud laboral" en "Una aproximación al Derecho Social Comunitario". Coord. Cruz Villalón, J. y Pérez del Río, T. Ed. Tecnos. 2000.
- LUJAN ALCARÁZ, J. "La proyectada reforma del marco normativo de la PRL". Aranzadi Social 12/2003.
- MARTÍN CHAPARRO, M. P., VERA MARTÍNEZ, J. J., CANO LOZANO, M. C. y MOLINA NAVARRETE, C., "Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial", Temas Laborales, nº 75, 2004.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., "El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo", CES, Madrid, 2006.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., "Inefectividad de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y siniestralidad laboral en España: una relación de causa-efecto", Revista de Derecho Social, nº 40, 2007.
- MARTÍNEZ PEÑAS, L. "Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot"; Revista Aequitas, Madrid 2011- Vol I
- MEMORIA 2014. Informe AGE actividades desarrolladas en prevención de riesgos laborales. Dirección General de la Función Pública.
- MEMORIA Fiscalía General del Estado 2014. Ministerio de Justicia. Cap. III.2. Madrid. Ministerio de Justicia. 2015
- MONTALVO CORREA, J. "Fundamentos de Derecho del Trabajo"; Civitas, Madrid, 1975

- MUÑOZ RUÍZ, A.B.; “El sistema normativo de la prevención de riesgos” Lex Nova. Valladolid. 2009
- PALOMEQUE LÓPEZ M. C.; “La ordenación jurídica de la seguridad e higiene en el trabajo durante el primer y segundo franquismo, de la Guerra Civil a la Ordenanza General, 1939-1971”. Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España. Fundación Francisco Largo Caballero; 2007
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.; “El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley31/1995, de 8 de noviembre”. Actualidad Laboral, nº1 .1996.
- PEDROSA SANZ, ROSARIO; “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”. Estudios de Ecomomía Aplicada. Vol 27-3
- PÉREZ CAMPOS, A.I.; “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos”; Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 53. Madrid. 2004
- POQUET CATALÁ, R., “Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, Bomarzo, Albacete, 2015.
- PURCALLA BONILLA, M. A., “Tendencias normativas y líneas jurisprudenciales sobre seguridad y salud laboral en el ordenamiento de la Unión Europea”, Aranzadi Social, nº 16, 2002.
- REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/
- RIVERO LAMAS, J.; “Protección de la salud y el Estado Social de Derecho” Discurso entrada en la Real Academia de Medicina de Zaragoza. 2000
- RIVERO ORTEGA, R.; “Derecho administrativo económico” 6ª edición. Ed. Marcial Pons. 2013. Pág. 76 y ss.
- RODRÍGUEZ DE LA MORENA, R., “Deber de protección. Una visión de la prevención de riesgos laborales en el marco de la

internacionalización de empresas”. Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2014.

- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “Nuevos enfoques de la prevención de riesgos laborales”, Relaciones Laborales, núm. 1, Enero de 2005.
- RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; “El Fuero del Trabajo y la Carta Social Europea” Revista de Trabajo; nº2 1963
- RULE, JOHN. “Clase obrera e industrialización”, Ed. Crítica. Barcelona. 1990 pág. 33
- TUDELA CAMBRONERO, G. Y VALDOOLIVAS GARCÍA, Y.; “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo. Comentarios, jurisprudencia, concordancias, doctrina” Ed Colex 2002
- VÁZQUEZ MATEO, F.; “Algunos condicionamientos jurídico-sociales de la cultura preventiva” en Relaciones Laborales, nº 12/2008
- VIVERO SERRANO, J. B.: «El Derecho del Trabajo a través de los principios de protección de los trabajadores y de viabilidad económica de las empresas», AULL, 2007, núm. 24.
- VICENTE HERRERO, M^a T. et alts.; “El concepto de daño laboral en España y su comparativo internacional: revisión legislativa española, hispano-americana y *europaea*” Revista CES Salud Pública Volumen 3 No.1 Enero - Junio / 2012, págs. 73-93

NORMATIVA ESTATAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Normativa estatal vigente por orden cronológico

- ORDEN de 20 de enero de 1956, por la que se aprueba el Reglamento de higiene y seguridad social en los trabajos realizados en cajones con aire comprimido.
- DECRETO de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores
- ORDEN de 31 de marzo de 1967 por la que se aprueba la Instrucción para proyecto, construcción y explotación de grandes presas.
- DECRETO 2055/1969, de 25 de septiembre por el que se regula el ejercicio de actividades subacuáticas.
- ORDEN de 7 de abril de 1970, por la que se encomienda a la Dirección General de la Seguridad Social la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo
- ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- LEY 22/1973, de 21 de julio, de Minas.
- ORDEN de 29 de julio de 1974 sobre especialidades subacuáticas profesionales.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
- ORDEN de 27 de julio de 1979 por la que se regula, técnicamente, el equipamiento de los tractores agrícolas con bastidores o cabinas oficialmente homologados
- ORDEN de 25 de septiembre de 1979 sobre prevención de incendios en establecimientos turísticos.
- ORDEN de 24 de octubre de 1979, sobre protección anti-incendios en los establecimientos sanitarios.
- R.D. 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.
- ORDEN de 6 de octubre de 1980 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP2 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 17 de Marzo de 1981 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP1 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 21 de Abril de 1981 por la que se aprueba la ITC MIE-AP4 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 25 de enero de 1982 por la que se aprueba la Instrucción Técnica complementaria MIE-AP3 referente a generadores de aerosoles.
- R.D. 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ORDEN de 27 de Abril de 1982 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP8 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 31 de mayo de 1982 por la que se aprueba la ITC MIE-AP5 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- R.D. 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de

Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

- ORDEN de 30 de agosto de 1982 por la que se aprueba la ITC MIE-AP6 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 1 de Septiembre de 1982 por la que se aprueba la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril.
- R.D. 3275/1982, de 12 de noviembre, sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación.
- ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP9 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión
- ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se modifica la ITC MIE-AP6 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 7 de noviembre de 1983 por la que se aprueba la ITC MIE-AP10 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- R.D. 3349/1983, de 30 de noviembre, por el que se aprueba la reglamentación técnico-sanitaria para la fabricación, comercialización y utilización de plaguicidas.
- R.D. 3255/1983, de 21 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto del minero.
- ORDEN de 11 de junio de 1984 por la que se aprueban las especificaciones técnicas sobre homologación de tractores agrícolas de ruedas en lo que se refiere al frenado.
- ORDEN de 6 de julio de 1984 por la que se aprueban las instrucciones técnicas complementarias del reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- RESOLUCIÓN de 11 de julio de 1984, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se determinan los tipos de las estructuras de protección que pueden montarse sobre los tractores de cadenas y el espacio mínimo de supervivencia que deben habilitar para el tractorista.
- ORDEN de 18 de octubre de 1984, complementaria de la de 6 de julio, que aprueba las instrucciones técnicas complementarias del reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- ORDEN de 13 de noviembre de 1984 sobre evacuación de centros docentes de educación general básica, bachillerato y formación profesional.
- LEY 2/1985, de 21 de enero sobre Protección Civil.
- ORDEN de 28 de marzo de 1985 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 28 de marzo de 1985 que modifica la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AP1 referente a calderas, economizadores, precalentadores de agua, sobrecalentadores y recalentadores de vapor.
- R.D. 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se aprueba el ITC MIE-AP12 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se aprueba la ITC MIE-AP14 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se aprueba la ITC MIE-AP11 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 13 de junio de 1985 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- R.D. 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- R.D. 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- R.D. 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- R.D. 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos
- ORDEN de 2 de octubre de 1985 por la que se aprueban Instrucciones Técnicas Complementarias de los capítulos V, VI y IX del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- R.D. 2291/1985, de 8 noviembre, que aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención.
- ORDEN de 3 de febrero de 1986 por la que se aprueban las Instrucciones Técnicas Complementarias ITC 12.0-01 e ITC 12.0-02, que desarrollan el capítulo XII del Reglamento de Seguridad Minera
- ORDEN de 19 de marzo de 1986 por la que se establecen normas complementarias para el desarrollo y ejecución del R.D. 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, en materia de seguridad e higiene.
- LEY 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- ORDEN de 3 de junio de 1986 por la que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria 06.0.07 «Prospección y explotación de aguas subterráneas».
- R.D. 2028/1986, de 6 de junio, por el que se dictan normas para la aplicación de determinadas directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipos de vehículos automóviles, remolques y semirremolques, así como de partes y piezas de dichos vehículos
- ORDEN de 5 de junio de 1987 por la que se aprueba la modificación de la ITC MIE-AP10 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- LEY 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- ORDEN de 3 de julio de 1987 por la que se modifica el ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de

abril.

- ORDEN de 31 de agosto de 1987 sobre señalización, balizamiento, defensa, limpieza y terminación de obras fijas en vías fuera de poblado.
- ORDEN de 23 de septiembre de 1987, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- ORDEN de 27 de noviembre de 1987 por la que se actualizan las instrucciones técnicas complementarias MIE-RAT 13 y MIE-RAT 14 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- ORDEN de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.
- R.D. 7/1988, de 8 de enero, relativo a las exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.
- ORDEN de 22 de marzo de 1988 por la que se aprueban instrucciones técnicas complementarias de los capítulos II, IV y XIII del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- R.D. 474/1988, de 30 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 84/528/CEE sobre aparatos elevadores y de manejo mecánico.
- ORDEN de 22 de abril de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP15 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 6 de mayo de 1988 por la que se modifica la de 6 de octubre de 1986 sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura previa o reanudación de actividades en los centros de trabajo, dictada en desarrollo del R.D.-Ley 1/1986, de 14 de marzo.
- ORDEN de 23 de junio de 1988 por la que se actualizan diversas instrucciones técnicas complementarias MIE-RAT del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- ORDEN de 28 de junio de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP17 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 28 junio de 1988, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM-2 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a grúas torre desmontables para obra.
- R.D. 833/1988, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 20/1986, básica de residuos tóxicos y peligrosos.
- LEY 25/1988, de 29 de julio, de carreteras.
- ORDEN de 11 de octubre de 1988 por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AP16 del Reglamento de Aparatos a Presión, relativa a Centrales Térmicas generadoras de energía eléctrica.
- ORDEN de 11 de octubre de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP13 que complementa al R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 11 de octubre de 1988 que modifica la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.

- R.D. 145/1989, de 20 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Nacional de Admisión, Manipulación y Almacenamiento de Mercancías Peligrosas en los Puertos.
- R.D. 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios.
- ORDEN de 26 mayo de 1989, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 3 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a carretillas automotoras de manutención.
- ORDEN de 6 de junio de 1989 por la que se desarrolla y complementa el R.D. 7/1988, de 8 de enero, relativo a las Exigencias de Seguridad del Material Eléctrico, destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.
- R.D. 1406/1989, de 10 noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- ORDEN de 15 de noviembre de 1989 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- R.D. LEGISLATIVO 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.
- ORDEN de 27 de marzo de 1990 por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria 04.7.05 del capítulo IV del Reglamento de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- ORDEN de 16 de abril de 1990 por la que se aprueban las instrucciones técnicas complementarias del capítulo VII del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- ORDEN de 16 de abril de 1990 que modifica la Orden de 28 de junio de 1988, que aprueba la instrucción técnica complementaria MIE-AEM 2 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a grúas torre desmontables para obra.
- LEY 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- R.D. 1132/1990, de 14 de septiembre, por el que se establecen medidas fundamentales de protección radiológica de las personas sometidas a exámenes y tratamientos médicos.
- R.D. 1504/1990, de 23 de noviembre de 1990, por el que se modifica el Reglamento de Aparatos a Presión aprobado por el R.D. 1244/1979, de 4 de abril de 1979.
- ORDEN de 14 de diciembre de 1990, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 162/1991, de 8 de febrero, por el que se modifica la Reglamentación Técnico-Sanitaria para la Fabricación, Comercialización y Utilización de los Plaguicidas.
- ORDEN de 16 de abril de 1991 por la que se modifica el punto 3.6 de la instrucción técnica complementaria MIE-RAT 06 del reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- RESOLUCIÓN de 25 de julio de 1991, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se actualiza la tabla de Normas UNE y sus equivalentes ISO y CENELEC incluida en la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEMI del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención referente a ascensores..
- ORDEN de 12 de septiembre de 1991 que modifica la Orden de 23 de septiembre de 1987, que

aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.

- R.D. 1495/1991, de 11 de octubre. Disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.
- ORDEN de 16 de octubre de 1991 por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria 07.1.04 del capítulo VII del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- R.D. 407/1992, de 24 de abril, por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil
- RESOLUCIÓN de 27 de abril de 1992 que complementa la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Evaluación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- LEY 21/1992, de 16 de julio, de Industria.
- ORDEN de 31 de agosto de 1992, por la que se actualiza el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 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.
- LEY 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- R.D. 1428/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 90/396/CEE sobre aparatos de gas.
- R.D. 1630/1992, de 29 de diciembre, por el que se dictan disposiciones para la libre circulación de productos de construcción, en aplicación de la Directiva 89/106/CEE.
- R.D. 822/1993, de 28 de mayo, por el que se establecen los principios de buenas prácticas de laboratorio y su aplicación en la realización de estudios no clínicos sobre sustancias y productos químicos.
- R.D. 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.
- ORDEN de 30 de diciembre de 1993, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- ORDEN de 8 de marzo de 1994 por la que se establece la normativa reguladora de la homologación de cursos de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas.
- R.D. 443/1994, de 11 de marzo, por el que se modifica la reglamentación técnico-sanitaria para la fabricación, comercialización y utilización de los plaguicidas.
- ORDEN de 19 de abril de 1994 por la que se aprueban determinadas Instrucciones Técnicas Complementarias relativas a los capítulos IV y V del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- LEY 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- R.D. LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- R.D. 2043/1994, de 14 de octubre, sobre inspección y verificación de buenas prácticas de laboratorio.

- R.D. 2085/1994, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones petrolíferas.
- R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- R.D. 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad privada.
- ORDEN de 16 de mayo de 1994 por la que se adapta al progreso técnico la ITC MIE-RAT 02 del Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de Transformación.
- R.D. 2486/1994, de 23 de diciembre de 1994, por el que se modifica el R.D. 1495/1991, de 11-10-1991, de aplicación de la Directiva 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.
- R.D. 2549/1994, de 29 de diciembre de 1994, por el que se modifica la I.T.C. MIE-AP3, que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- R.D. 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el R.D. 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.
- R.D. 154/1995, de 3 de febrero, por el que se modifica el R.D. 7/1988, de 8 de enero, por el que se regula las exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.
- R.D. 276/1995, de 24 de febrero, por el que se modifica el R.D. 1428/1992, de aplicación de la directiva 90/396/CEE, sobre aparatos de gas.
- R.D. 363/1995, de 10 de marzo de 1995, por el que se regula la Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.
- R.D. LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- R.D. 797/1995 de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.
- R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY ORGÁNICA 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- R.D. 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.
- R.D. 2071/1995, de 22 de diciembre, por el que se establecen los criterios de calidad en radiodiagnóstico.
- R.D. 2200/1995, de 28 de diciembre de 1995, que aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial, que complementa al R.D. 2584/1981, de 18 de septiembre de 1981.
- LEY 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.
- R.D. 150/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica el artículo 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- ORDEN de 12 de marzo de 1996 por la que se aprueba el Reglamento Técnico sobre Seguridad de Presas y Embalses.
- R.D. 400/1996, de 1 de marzo, por el que se dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 94/9/CE, relativa a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.
- RESOLUCIÓN de 15 de abril de 1996. Relación de los Organismos notificados por los Estados

miembros de la CEE para la aplicación de la Directiva del Consejo 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.

- RESOLUCIÓN de 24 de julio de 1996; actualiza la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- R.D. 1879/1996, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- R.D. 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.
- RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 1997, de la Dirección General de producciones y mercados agrícolas, por la que se actualiza el Anexo 1 de la norma que establece la obligatoriedad de equipamiento de «Estructuras de Protección» en los tractores agrícolas.
- R.D. 411/1997, de 21 de Marzo de 1997, que modifica el R.D. 2200/1995, de 28-12-1995, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial.
- RESOLUCIÓN de 3 de abril de 1997 que complementa la ORDEN de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- RESOLUCIÓN de 3 de abril de 1997, de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, por la que se autoriza la instalación de ascensores sin cuarto de máquinas.
- R.D. 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.
- R.D. 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- R.D. 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- R.D. 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- ORDEN DE 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.
- LEY 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases.
- LEY 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- R.D. 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- R.D. 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- R.D. 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización

por los trabajadores de equipos de protección individual.

- R.D. 949/1997, de 20 de junio, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales.
- RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1997, que constituye el Registro de Empresas Externas regulado en el R.D. 413/1997, de 21 de Marzo de 1997, de protección operacional de los trabajadores externos
- R.D. 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- R.D. 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- RESOLUCIÓN de 29 de Julio de 1997 por la que se establece para las botellas fabricadas de acuerdo con las Directivas 84/525/CEE, 84/526/CEE y 84/527/CEE, el procedimiento para la verificación de los requisitos complementarios establecidos en la ITC MIE-AP7 del Reglamento de Aparatos a Presión.
- R.D. 1314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores.
- R.D. 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
- ORDEN de 14 de Octubre de 1997, por la que se aprueba las Normas de Seguridad para el Ejercicio de Actividades Subacuáticas.
- R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- LEY 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- R.D. 1841/1997, de 5 de diciembre, por el que se establecen los criterios de calidad en medicina nuclear.
- R.D. 230/1998, de 16 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de explosivos
- R.D. 230/1998, de 16 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de explosivos.
- RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 1998, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ORDEN de 10 de marzo de 1998 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el R.D. 1244/1979, de 4 abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 25 de marzo de 1998 por la que se adapta en función del progreso técnico el R.D. 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- R.D. 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- R.D. 782/1998, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases.
- ORDEN de 14 de mayo de 1998, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

- ORDEN de 15 de julio de 1998, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- ORDEN de 16 de julio de 1998 por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria 12.0.04 del capítulo XII del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera: «Perfiles y Grapas de Acero para Entibación».
- R.D. 1566/1998, de 17 de julio, por el que se establecen los criterios de calidad en radioterapia.
- RESOLUCIÓN de 23 de julio de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se Ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 10 de julio de 1998, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos de adaptación a la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
- R.D. 1751/1998, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE) y sus Instrucciones Técnicas Complementarias (ITE) y se crea la Comisión Asesora para las Instalaciones Térmicas de los Edificios.
- RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 1998, que desarrolla el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención aprobado por R.D. 2291/1985, de 8 de noviembre. BOE núm. 230 de 25 septiembre
- R.D. 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.
- LEY 50/1998, de 30 de noviembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social
- ORDEN de 15 de diciembre de 1998, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general de vehículos.
- ORDEN de 20 de Enero de 1999 que actualiza el Anexo y las tablas II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y XI de las Normas de Seguridad para el Ejercicio de Actividades Subacuáticas aprobadas por ORDEN de 14 de Octubre
- R.D. 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- R.D. 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
- RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se admite a depósito y se dispone la publicación del pacto sobre la constitución de los servicios de prevención en el ámbito del Instituto Nacional de la Salud adoptado por los representantes del Instituto Nacional de ..
- ORDEN de 30 de marzo de 1999, por la que se establece el día 28 de abril de cada año como Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- RESOLUCIÓN de 8 de abril de 1999, de la Secretaría de Estado de Aguas y Costas, sobre delegación de facultades en materia de seguridad y salud en las obras de construcción.
- ORDEN de 14 de abril de 1999 por la que se establece el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- ORDEN de 29 de abril de 1999 por la que se modifica la Orden de 6 de mayo de 1988 sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura previa o reanudación de actividades

en los centros de trabajo.

- R.D. 769/1999, de 7 de Mayo de 1999, dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, 97/23/CE , relativa a los equipos de presión y modifica el R.D. 1244/1979, de 4 de Abril de 1979, que aprobó el Reglamento de aparatos a presión.
- R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/CE, modificada por la Directiva 98/85/CE.
- R.D. 1032/1999, de 18 de junio, por el que se determinan las normas de seguridad a cumplir por los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros.
- R.D. 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- R.D. 1247/1999, de 16 de julio, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles.
- ORDEN de 15 de septiembre de 1999 por la que se incluye la sustancia kresoxim-metil en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- R.D. 1497/1999, de 24 de septiembre, por el que se regula un procedimiento excepcional de acceso al título de Médico Especialista
- R.D. 1566/1999, de 8 de octubre, sobre los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.
- LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- LEY 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.
- LEY 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- R.D. 1836/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas.
- R.D. 1976/1999, de 23 de diciembre, por el que se establecen los criterios de calidad en radiodiagnóstico.
- R.D. 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ORDEN de 11 de febrero de 2000, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- ORDEN de 1 de marzo de 2000 por la que se incluye la sustancia activa denominada azimsulfuron en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- ORDEN de 1 de marzo de 2000 por la que se incluye la sustancia activa denominada imazalil en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- ORDEN de 1 de marzo de 2000 por la que se incluye la sustancia activa denominada espiroxamina en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado

comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

- ORDEN de 10 de marzo de 2000, por la que se modifican las Instrucciones Técnicas Complementarias MIE-RAT 01, MIE-RAT 02, MIE-RAT 06, MIE-RAT 14, MIE-RAT 15, MIE-RAT 16, MIE-RAT 17, MIE-RAT 18 y MIE-RAT 19 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.
- ORDEN de 24 de marzo de 2000, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- ORDEN de 14 de abril de 2000 por la que se adaptan al progreso técnico los anexos del R.D. 2043/1994, de 14 de octubre, sobre inspección y verificación de Buenas Prácticas de Laboratorio.
- ORDEN de 26 de abril de 2000 por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria 08.02.01 del capítulo XII del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera "Depósitos de lodos en procesos de tratamiento de industrias extractivas".
- ORDEN de 5 de junio de 2000 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 del Reglamento de Aparatos a Presión sobre botellas y botellones de gases comprimidos, licuados y disueltos a presión.
- R.D. 1124/2000, de 16 de junio, por el que se modifica el R.D. 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- ORDEN de 6 de julio de 2000, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 1369/2000, de 19 de julio, por el que se modifica el R.D. 822/1993, de 28 de mayo, por el que se establecen los principios de buenas prácticas de laboratorio y su aplicación en la realización de estudios no clínicos sobre sustancias y productos químicos.
- R.D. 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.
- CORRECCIÓN de errores del R.D. 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.
- ORDEN de 25 de octubre de 2000, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 1837/2000, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de inspección y certificación de buques civiles.
- ORDEN de 19 de diciembre de 2000 por la que se incluye la sustancia activa denominada Fluroxipir en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios
- LEY 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del Orden social.
- R.D. 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE, del Consejo, de 29 de abril, relativa a equipos a presión transportables.
- R.D. 309/2001, de 23 de marzo, por el que se modifica el R.D. 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- R.D. 379/2001, de 6 de abril por el que se aprueba el Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus instrucciones técnicas complementarias MIE-APQ-1, MIE-APQ-2, MIE-APQ-3, MIE-APQ-

4, MIE-APQ-5, MIE-APQ-6 y MIE-APQ-7.

- R.D. 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- R.D. 412/2001, de 20 de abril por el que se regulan diversos aspectos relacionados con el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.
- INSTRUCCIÓN de 31 de mayo de 2001, del Consejo de Seguridad Nuclear, número IS-01 por la que se define el formato y contenido del documento individual de seguimiento radiológico (carné radiológico) regulado en el R.D. 413/1997.
- R.D. 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- R.D. 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- R.D. 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- R.D. 815/2001, de 13 de julio, sobre justificación del uso de las radiaciones ionizantes para la protección radiológica de las personas con ocasión de exposiciones médicas.
- ORDEN de 19 de julio de 2001, por la que se incluyen las sustancias activas denominadas metsulfuron-metil, triasulfuron, esfenvalerato, bentazona y lambda-cihalotrin, en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorizació..
- R.D. 1066/2001, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece condiciones de protección del dominio público radioeléctrico, restricciones a las emisiones radioeléctricas y medidas de protección sanitaria frente a emisiones radioeléctricas.
- ORDEN de 5 de octubre de 2001 por la que se incluye la sustancia activa denominada KBR 2738 (fenhexamida), en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2001, de la Subsecretaría, por la que se convierten a euros las cuantías de las sanciones previstas en el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- R.D. 1125/2001, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por R.D. 138/2000, de 4 de febrero..
- R.D. 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- ORDEN de 12 de diciembre de 2001 por la que se actualizan las condiciones técnicas del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados en los buques.
- R.D. 1416/2001, de 14 de diciembre, sobre envases de productos fitosanitarios.
- LEY 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ORDEN PRE/236/2002, de 7 de febrero, por la que se incluyen las sustancias activas denominadas

amitrol, dicuat, piridato, tiabendazol, Paecilomyces fumosoroseus (cepa Apopka 97, PFR 97 o CG 170, ATCC 20874) y DPX KE 459 (flupirsulfurón-metilo)

- ORDEN MAM/304/2002, de 8 de febrero, por la que se publican las operaciones de valorización y eliminación de residuos y la lista europea de residuos
- R.D. 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre.
- ORDEN PRE/930/2002, de 23 de abril, por la que se modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques según lo establecido por el R.D. 258/1999.
- R.D.-LEY 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- ORDEN PRE/1376/2002, de 5 de junio, por la que se incluyen las sustancias activas denominadas acibenzolar-S-metilo, ciclanilida, fosfato férrico, pimetrozina y piraflufeno-etilo, en el anexo I del R.D. 2163/1994
- R.D. 525/2002, de 14 de junio, sobre el control de cumplimiento del Acuerdo comunitario relativo a la Ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar.
- ORDEN PRE/1624/2002 de 25 de Junio de 2002, por el que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 Noviembre, por el que se impone Limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- R.D. 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.
- R.D. 1002/2002, de 27 de septiembre, por el que se regula la venta y utilización de aparatos de bronceado mediante radiaciones ultravioletas.
- R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN PRE/2556/2002, de 14 de octubre, por la que se incluyen las sustancias activas denominadas glifosato, tifensulfuron-metil y el ácido 2,4-Diclorofenoxiacético (2,4-D), en el anexo I del R.D. 2163/1994
- LEY 43/2002, de 20 de noviembre, de sanidad vegetal.
- ORDEN PRE/2666/2002, de 25 de octubre, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- R.D. 596/2002, de 28 de junio, por el que se regulan los requisitos que deben cumplirse para la proyección, construcción, puesta en servicio y explotación de las instalaciones de transporte de personas por cable.
- ORDEN CTE/2723/2002, de 28 de octubre, por la que se modifica el anexo IV del R.D. 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE, del Consejo, de 29 de abril, relativa a equipos a presión transportables.
- LEY 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
- ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la

notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.

- R.D. 1218/2002, de 22 de noviembre, por el que se modifica el R.D. 1751/1998, de 31 de julio, por el que se aprobó el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios y sus Instrucciones Técnicas Complementarias (ITE) y se crea la Comisión Asesora para las Instalaciones Térmicas de los Edificios.
- 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.
- LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- ORDEN PRE/3290/2002, de 23 de diciembre, por la que se incluyen las sustancias activas denominadas isoproturon, etofumesato, iprovalicarb, prosulfuron, sulfosulfuron, cinidon-etilo, cihalofop-butilo, famoxadona, florasulam, metalaxil-M y picolinafen en el anexo I del R.D. 2163/1994
- R.D. 1423/2002, de 27 de diciembre, por el que se modifica el R.D. 1247/1999, de 16 de julio, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles.
- ORDEN PRE/375/2003, de 24 de febrero, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen Limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- INSTRUCCIÓN IS/05, de 26 de febrero de 2003, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se definen los valores de exención para nucleidos según se establece en las tablas A y B del anexo I del R.D. 1836/1999.
- R.D. 255/2003, de 28 de febrero de 2003, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
- R.D. 277/2003, de 7 de marzo, por el que se establece el currículum del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.
- ORDEN FOM/599/2003, de 11 de marzo, por la que se actualizan las condiciones técnicas del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 2002/75/CE, de la Comisi..
- R.D. 349/2003, de 21 de marzo, por el que se modifica el R.D. 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.
- ORDEN PRE/730/2003, de 25 de marzo, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- INSTRUCCIÓN número IS-06, de 9 de abril de 2003, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se definen los programas de formación en materia de protección radiológica básico y específico regulados en el R.D. 413/1997, de 21 de marzo, en el ámbito de las instalaciones nucleares e instalaciones radiactivas del ciclo del combustible.
- LEY 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente.
- R.D. 464/2003, de 25 de abril, por el que se modifica el R.D. 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

- ORDEN PRE/1447/2003, de 30 de mayo, por la que se incluyen las sustancias activas flumioxazina y deltametrina en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
- R.D. 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- R.D. 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-2» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.
- R.D. 837/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas móviles autopropulsadas.
- R.D. 865/2003, de 4 de julio, por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis.
- LEY 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea.
- R.D. 948/2003, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas que deben reunir las instalaciones de lavado interior o desgasificación y despresurización, así como las de reparación o modificación, de cisternas de mercancías peligrosas.
- ORDEN PRE/2277/2003, de 4 de agosto, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos. Arsénico y colorante azul.
- ORDEN PRE/2457/2003, de 29 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.
- R.D. 1196/2003, de 19 de septiembre, por el que se aprueba la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas
- R.D. 1249/2003, de 3 de octubre, sobre formalidades de información exigibles a los buques mercantes que lleguen a los puertos españoles y salgan de éstos.
- R.D. 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- R.D. 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal par..
- LEY 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario.
- LEY 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes.
- R.D. 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación para la aplicación y desarrollo del texto articulado de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, aprobado por el R.D. Legislativo 339/1990, de 2 de marzo.
- LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- ORDEN PRE/3476/2003, de 9 de diciembre, por la que se incluyen las sustancias activas imazamox, oxasulfurón, etoxisulfurón, foramsulfurón, oxadiargilo, ciazofamida, 2,4-DB, beta-ciflutrina, ciflutrina, iprodiona, linurón, hidracida maleica, pendimetalina, propineb y propizamida...
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- ORDEN PRE/3598/2003, de 18 de diciembre, por la que se desarrolla el R.D. 258/1999, de 12 de febrero, en materia de revisión de los botiquines de los que han de ir provistos los buques.
- LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del Orden social.
- R.D. 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- R.D. 209/2004, de 6 de febrero, por el que se modifica el R.D. 1247/1999, de 16 de julio, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles.
- R.D. 210/2004, de 6 de febrero, por el que se establece un sistema de seguimiento y de información sobre el tráfico marítimo.
- RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.
- R.D. 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- ORDEN PRE/473/2004, de 25 de febrero, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (éter de pentabromodifenilo, éter de octabromodifenilo).
- ORDEN FOM/605/2004, de 27 de febrero, sobre capacitación profesional de los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.
- ORDEN PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar.
- R.D. 1036/2004, de 7 de mayo, por el que se modifica el R.D. 1247/1999, de 16 de julio, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles.
- ORDEN PRE/1393/2004, de 20 de mayo, por la que se incluyen las sustancias activas trifloxistrobin, carfentrazona-etil, mesotrione, fenamidona, isoxaflutol, mecoprop, mecoprop-p, propiconazol, coniothyrium minitans, molinato, tiram, ziram, flurtamona, flufenacet, yodosulfuron, dimetenamida-p, picoxi..
- ORDEN PRE/1895/2004, de 17 de junio, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (sustancias clasificadas como carcinógenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción).
- ORDEN PRE/1954/2004, de 22 de junio, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (nonilfenol, etoxilados de nonilfenol y cemento).
- R.D. 1595/2004, de 2 de julio, por el que se modifica el R.D. 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ORDEN PRE/2426/2004, de 21 de julio, por la que se determina el contenido, formato y llevanza de los Libros-Registro de movimientos y consumo de explosivos
- ORDEN PRE/3159/2004, de 28 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (métodos de ensayo de colorantes azoicos).
- ORDEN TAS/3302/2004, de 8 de octubre, por la que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- R.D. 2016/2004, de 11 de octubre, por el que se aprueba la Instrucción técnica complementaria MIE APQ-8 «Almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con alto contenido en nitrógeno».
- ORDEN PRE/3297/2004, de 13 de octubre, por la que se incluyen nuevos Anexos en el R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios
- R.D. 2097/2004, de 22 de octubre, por el que se aplaza, para determinados equipos, la fecha de aplicación del R.D. 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE del Consejo, de 29 de abril de 1999, relativa a los equipos a p..
- R.D. 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el R.D. 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- ORDEN PRE/3929/2004, de 30 de noviembre, por la que se incluyen las sustancias activas Clorprofam, Ácido Benzoico, Flazasulfuron, Piraclostrobina, Alfa-cipermetrina, Benalaxil, Bromoxinil, Desmedifan, Ioxinil, Fenmedifam, Quinoxifeno, Mepanipirim y Pseudomonas Chlororaphis, ...
- R.D. 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- R.D. 57/2005, de 21 de enero, por el que se establecen prescripciones para el incremento de la seguridad del parque de ascensores existente.
- R.D. 119/2005, de 4 de febrero, por el que se modifica el R.D. 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- R.D. 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- R.D. 178/2005, de 18 de febrero, por el que se regula la concesión de ayudas para la renovación del parque nacional de tractores.
- ORDEN PRE/556/2005, de 10 de marzo por el que se modifica la Orden PRE/473/2004, de 25 de febrero, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (éter de pentabromodifenilo, éter de octabromodifenilo).
- R.D. 277/2005, de 11 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de Explosivos, aprobado por el R.D. 230/1998, de 16 de febrero.
- R.D. 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.
- R.D. 366/2005, de 8 de abril, por el que se aprueba la Instrucción técnica complementaria MIE AP-18 del Reglamento de aparatos a presión, referente a instalaciones de carga e inspección de botellas de equipos respiratorios autónomos para actividades subacuáticas y trabajos de superficie.

- ORDEN PRE/1253/2005, de 4 de mayo, por la que se incluyen las sustancias activas acetamiprid, tiacloprid, imazosulfuron, laminarina, metoxifenoza, s-metolaclo, ampelomyces quisqualis y gliocladium catenulatum en el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el..
- R.D. 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.
- R.D. 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ORDEN TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
- ORDEN PRE/1933/2005, de 17 de junio, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (dispositivos de perforación).
- R.D. 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.
- INSTRUCCIÓN IS-08, de 27 de julio de 2005, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre los criterios aplicados por el Consejo de Seguridad Nuclear para exigir, a los titulares de las instalaciones nucleares y radiactivas, el asesoramiento específico en protección radiológica.
- R.D. 948/2005, de 29 de julio, por el que se modifica el R.D. 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- ORDEN ITC/2765/2005, de 2 de septiembre, por la se modifican los anexos I, II, y IV del R.D. 948/2003, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas que deben reunir las instalaciones de lavado interior o desgasificación y despresurización,...
- ORDEN PRE/2922/2005, de 19 de septiembre, por la que se modifica la Orden de 8 de marzo de 1994, por la que se establece la normativa reguladora de la homologación de cursos de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas.
- R.D. 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- ORDEN APU/3554/2005, de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE.
- ORDEN PRE/3856/2005, de 12 de diciembre, por la que se incluyen las sustancias activas etoxazol y tepraloxidim, en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitario..
- LEY 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.
- ORDEN TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al R.D. 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.
- RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública,

por la que se dictan instrucciones en relación con la aplicación, en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos dependientes o vinculados, de la Ley 28/20..

- LEY 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.
- ORDEN PRE/3/2006, de 12 de enero, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el R.D. 255/2003, de 28 de febrero.
- R.D. 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- ORDEN ITC/101/2006, de 23 de enero, por la que se regula el contenido mínimo y estructura del documento sobre seguridad y salud para la industria extractiva.
- R.D. 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- ORDEN PRE/252/2006, de 6 de febrero, por la que se actualiza la Instrucción Técnica Complementaria n.º 10, sobre prevención de accidentes graves, del Reglamento de Explosivos.
- R.D. 229/2006, de 24 de febrero, sobre el control de fuentes radiactivas encapsuladas de alta actividad y fuentes huérfanas.
- R.D. 252/2006, de 3 de marzo, por el que se revisan los objetivos de reciclado y valorización establecidos en la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, y por el que se modifica el Reglamento para su ejecución, aprobado por el R.D. 782/1998, de 30 de abril.
- ORDEN INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- R.D. 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- R.D. 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- ORDEN PRE/848/2006, de 21 de marzo, por la que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria número 25 (ITC 25), sobre normas de seguridad para la carga y descarga en puertos, del Reglamento de Explosivos, aprobado por R.D. 230/1998, de 16 de febrero.
- R.D. 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ORDEN PRE/1244/2006, de 20 de abril, por la que se modifican los anexos I y V del Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el R.D. 363/1995, de 10 de marzo.
- R.D. 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.
- R.D. 524/2006, de 28 de abril, por el que se modifica el R.D. 212/2002, de 22 de febrero, por el que se regulan las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre.
- R.D. 551/2006, de 5 de mayo, por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español.
- R.D. 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- ORDEN PRE/1702/2006, de 29 de mayo, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, determinadas sustancias activas.
- ORDEN SCO/1741/2006, de 29 de mayo, por la que se modifican los anexos del R.D. 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- R.D.-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- ORDEN PRE/1980/2006, de 19 de junio, por la que se incluyen las sustancias activas warfarina, tolilfluánida, forclorfenurón, indoxacarb, oxamilo y 1-metilciclopropeno en el anexo I del R.D. 2163/1994
- LEY 21/2006, de 20 de junio, de la Jefatura de estado, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- ORDEN TAS/2383/2006, de 14 de julio, por la que se modifica la Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
- R.D. 888/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con un contenido en nitrógeno igual o inferior al 28 por ciento en masa.
- R.D. 919/2006, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento técnico de distribución y utilización de combustibles gaseosos y sus instrucciones técnicas complementarias ICG 01 a 11.
- ORDEN PRE/2743/2006, de 5 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (tolueno y triclorobenceno).
- ORDEN PRE/2744/2006, de 5 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (hidrocarburos aromáticos policíclicos en aceites diluyentes y en neumáticos).
- ORDEN FOM/2924/2006, de 19 de septiembre, por la que se regula el contenido mínimo del informe anual para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.
- R.D. 1114/2006, de 29 de septiembre, por el que se modifica el R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- LEY 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- ORDEN PRE/3302/2006, de 27 de octubre, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas clodinafop, pirimicarb, ..
- R.D. 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.
- R.D. 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

- ORDEN TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.
- R.D. 1580/2006, de 22 de diciembre, por el que se regula la compatibilidad electromagnética de los equipos eléctricos y electrónicos
- LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social.
- 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.
- ORDEN PRE/164/2007, de 29 de enero, por la que se modifican los anexos II, III y V del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el R.D. 255/2003, de 28 de febrero.
- ORDEN PRE/174/2007, de 31 de enero, por la que se actualizan las instrucciones técnicas complementarias números 8, 15, 19 y 23 del Reglamento de explosivos, aprobado por R.D. 230/1998, de 16 de febrero
- ORDEN ITC/254/2007, de 1 de febrero, por la que se actualiza el anejo 1 y se modifican el anejo 2 y diversos apéndices del anejo 3 del R.D. 412/2001, de 20 de abril, por el que se regulan diversos aspectos técnicos sobre el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.
- ORDEN SCO/317/2003, de 7 de febrero, por la que se regula el procedimiento para la homologación de los cursos de formación del personal que realiza las operaciones de mantenimiento higiénico-sanitario de las instalaciones objeto del R.D. 909/2001, de 27 de julio.
- ORDEN PRE/456/2007, de 28 de febrero, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios
- R.D. 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- R.D. 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las MATEPSS durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la PRL.
- LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2007, de la Dirección General de Transportes por Carretera, por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte

por carretera.

- R.D. 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- R.D. 543/2007, de 27 de abril, por el que se determinan las normas de seguridad y de prevención de la contaminación a cumplir por los buques pesqueros menores de 24 metros de eslora (L).
- R.D. 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- R.D. 640/2007, de 18 de mayo, por el que se establecen excepciones a la obligatoriedad de las normas sobre tiempos de conducción y descanso y el uso del tacógrafo en el transporte por carretera.
- ORDEN PRE/1648/2007, de 7 de junio, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el R.D. 255/2003, de 28 de febrero.
- ORDEN PRE/1983/2007, de 29 de junio, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios para incluir las sustancias activas metamidofos, proc..
- ORDEN PRE/1982/2007, de 29 de junio, por la que se modifican los anexos IVA y IVB del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- R.D. 902/2007, de 6 de julio que modifica RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
- LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- ORDEN PRE/2171/2007, de 13 de julio, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, para incluir las sustancias activas fenamifos, etefo..
- R.D. 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
- R.D. 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- ORDEN ITC/2585/2007, de 30 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción técnica complementaria 2.0.02 «Protección de los trabajadores contra el polvo, en relación con la silicosis, en las industrias extractivas», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- ORDEN ITC/2845/2007, de 25 de septiembre, por la que se regula el control metrológico del Estado de los instrumentos destinados a la medición de sonido audible y de los calibradores acústicos.
- ORDEN PRE/2772/2007 de 25 de septiembre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989 de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (compuestos de arsénico).
- 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.

- R.D. 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.
- R.D. 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el documento básico "DB-HR Protección frente al ruido" del Código Técnico de la Edificación y se modifica el R.D. 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- ORDEN PRE/3338/2007, de 15 de noviembre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios respecto a la ampliación del uso de la sustancia ..
- LEY 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- R.D. 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.
- R.D. 1769/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el R.D. 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.
- ORDEN FOM/3818/2007, de 10 de diciembre, por la que se dictan instrucciones complementarias para la utilización de elementos auxiliares de obra en la construcción de puentes de carretera.
- LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- R.D. 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.
- R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
- R.D. 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. 1993/1995, de 7 de diciembre.
- RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la negociación de un acuerdo colectivo de Formación, Cualificación Integral y Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario.
- R.D. 35/2008, de 18 de Enero, por el que se modifica el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas aprobado por R.D. 1836/1999, de 3 de diciembre.
- RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal
- ORDEN PRE/374/2008, de 31 de enero, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989 de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (sulfonatos de perfluorooctano-PFOS).
- R.D. 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición.
- R.D. 110/2008, de 1 de febrero, por el que se modifica el R.D. 312/2005 de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.

- R.D. 223/2008, de 15 de febrero, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio Por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09.
- RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por la que se corrigen errores de la de 1 de agosto de 2007, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- ORDEN PRE/507/2008 de 26 de febrero de 2008, por la que se incluye la sustancia activa fluoruro de sulfurilo en el Anexo I del R.D. 1054/2002 de 11 de octubre , por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN PRE/696/2008, de 7 de marzo, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas dimetoato, dimetomorf, glufo..
- ORDEN APA/863/2008, de 25 de marzo, por la que se modifican los anexos I, II, III, y VI del R.D. 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.
- Orden PRE/1016/2008, de 8 de abril, del Ministerio de la Presidencia por la que se incluye la sustancia activa diclofluanida en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN FOM/1267/2008, de 28 de abril. Requisitos de las licencias de la tripulación de vuelo de aviones y helicópteros civiles, relativos a la organización médico-aeronáutica y la autorización de los centros médico-aeronáuticos y médicos examinadores.
- Orden ITC/1316/2008, de 7 de mayo, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- ORDEN VIV/1744/2008, de 9 de junio, del Ministerio de la Vivienda por la que se regula el Registro General del Código Técnico de la Edificación.
- RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las MATEPSS durante el año 2008, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la PRL.
- RESOLUCIÓN de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo.
- RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.
- 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.
- Orden PRE/2543/2008, de 4 de septiembre, del Ministerio de la Presidencia por la que se incluyen las sustancias activas difetialona y dióxido de carbono en los anexos I y IA, respectivamente, del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- R.D. 1468/2008, de 5 de septiembre por el que se modifica el R.D. 393/2007, de 23 de marzo, por el

que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

- R.D. 1470/2008, de 5 de septiembre, por el que se modifica el R.D. 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.
- R.D. 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.
- R.D. 1644/2008, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.
- ORDEN PRE/2957/2008, de 10 de octubre, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas fludioxonil, clomazona, ..
- R.D. 1675/2008, de 17 de octubre, por el que se modifica el R.D. 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el Documento Básico «DB-HR Protección frente al ruido» del Código Técnico de la Edificación y se modifica el R.D. 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- R.D. 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por R.D. 363/1995, de 10 de marzo, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al REACH.
- R.D. 1890/2008, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y sus Instrucciones técnicas complementarias EA-01 a EA-07.
- Resolución de 25 de noviembre de 2008, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ORDEN DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.
- R.D. 2060/2008, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de equipos a presión y sus instrucciones técnicas complementarias.
- LEY 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.
- RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2009, de la Secretaría de Estado de Cambio Climático, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan Nacional Integrado de Residuos para el período 2008-2015.
- ORDEN PRE/222/2009, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (dispositivos de medición que contienen mercurio).
- ORDEN PRE/321/2009, de 13 de febrero, por la que se incluyen las sustancias activas clotianidina y etofenprox en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- R.D. 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

- ORDEN TIN/442/2009, de 24 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo.
- ORDEN PRE/568/2009, de 5 de marzo, por la que se modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques según lo previsto en el R.D. 258/1999. (Derogada)
- R.D. 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- R.D. 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el R.D. 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
- R.D. 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el R.D. 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- R.D. 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el R.D. 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- RESOLUCIÓN de 18 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica diversos acuerdos de desarrollo y modificación del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- ORDEN PRE/777/2009, de 26 de marzo, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas bifenox, diflufenican, feno..
- ORDEN PRE/864/2009, de 2 de abril, por la que se incluyen las sustancias activas dióxido de carbono y difenacum en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN PRE/866/2009, de 2 de abril, por la que se incluyen las sustancias activas tiametoxam, propiconazol, IPBC y K-HDO, en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN PRE/865/2009, de 2 de abril, por la que se incluyen las sustancias activas tiabendazol y tebuconazol en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN VIV/984/2009, de 15 de abril, por la que se modifican determinados documentos básicos del Código Técnico de la Edificación aprobados por el R.D. 314/2006, de 17 de marzo, y el R.D. 1371/2007, de 19 de octubre.
- R.D. 715/2009, de 24 de abril, por el que se deroga el R.D. 65/1994, de 21 de enero, relativo a las exigencias de seguridad de los aparatos eléctricos utilizados en medicina y veterinaria.
- ORDEN SAS/1348/2009, de 6 de mayo por la que se aprueba y publica el programa formativo de la

especialidad de enfermería del trabajo.

- ORDEN FOM/1778/2009, de 12 de mayo, por la que se actualizan las condiciones técnicas del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la directiva 2008/67/CE.
- ORDEN PRE/1263/2009, de 21 de mayo, por la que se actualizan las instrucciones técnicas complementarias números 2 y 15, del Reglamento de Explosivos, aprobado por R.D. 230/1998, de 16 de febrero.
- RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2009, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se modifica la de 19 de abril de 2007, por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera.
- R.D. 975/2009, de 12 de junio, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación del espacio afectado por actividades mineras.
- R.D. 1013/2009, de 19 de junio, sobre caracterización y registro de la maquinaria agrícola.
- RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las M.A.T.E.P.S.S en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2009, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- R.D. 1085/2009, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre instalación y utilización de aparatos de rayos X con fines de diagnóstico médico.
- R.D. 1163/2009, de 10 de julio, por el que se modifica el R.D. 640/2007, de 18 de mayo, por el que se establecen excepciones a la obligatoriedad de las normas sobre tiempos de conducción y descanso y el uso del tacógrafo en el transporte por carretera.
- RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo general de ferralla.
- R.D. 1381/2009, de 28 de agosto, por el que se establecen los requisitos para la fabricación y comercialización de los generadores de aerosoles.
- RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrario.
- RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de la industria de alimentación y bebidas.
- R.D. 1429/2009, de 11 de septiembre, por el que se modifica el R.D. 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administra..
- ORDEN PRE/2671/2009, de 29 de septiembre, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, varias sustancias activas y microorganismos ..
- R.D. 1591/2009, de 16 de octubre, por el que se regulan los productos sanitarios.
- ORDEN PRE/2843/2009, de 19 de octubre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, respecto a la ampliación del uso de la sustancia a..
- RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y

publica el Acuerdo sobre modificación de determinadas disposiciones del Acuerdo estatal del sector del metal.

- RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- R.D. 1826/2009, de 27 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de instalaciones térmicas en los edificios, aprobado por R.D. 1027/2007, de 20 de julio.
- ORDEN DEF/3385/2009, de 10 de diciembre, sobre enfermedades de declaración obligatoria en el ámbito de las Fuerzas Armadas.
- R.D. 1919/2009, de 11 de diciembre, por el que se regula la seguridad aeronáutica en las demostraciones aéreas civiles.
- R.D. 1952/2009, de 18 de diciembre, por el que se adoptan requisitos relativos a las limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso de las tripulaciones de servicio en aviones que realicen transporte aéreo comercial.
- LEY 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- LEY 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.
- RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, relativa a la exclusión de utilización por las sociedades de prevención de medios adscritos a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
- R.D. 38/2010, de 15 de enero, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. 1993/1995, de 7 de diciembre
- ORDEN FOM/188/2010, de 25 de enero, por la que se actualizan las condiciones técnicas del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/CE, modificada por la Directiva 98/85/CE.
- R.D. 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- ORDEN VIV/561/2010, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados.
- R.D. 108/2010, de 5 de febrero, por el que se modifican diversos Reales Decretos en materia de agricultura e industrias agrarias, para su adaptación a la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso de las actividades de servicios y su ejercicio.
- REAL DECRERO-LEY 1/2010, de 5 de febrero, por el que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.
- R.D. 105/2010, de 5 de febrero, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los almacenamientos de productos químicos y se aprueba la instrucción técnica complementaria MIE APQ-9 "almacenamiento de peróxidos orgánicos".
- R.D. 107/2010, de 5 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el R.D. 138/2000, de 4 de febrero.
- RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y

publica el Acta suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio general del sector de la construcción.

- R.D. 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el R.D. 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.
- R.D. 206/2010, de 26 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña en materia de Función Pública Inspector de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ORDEN PRE/531/2010, de 26 de febrero, por la que se incluyen en el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, varias sustancias activas.
- R.D. 195/2010, de 26 de febrero, por el que se modifica el R.D. 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, para adaptarlo a las modificaciones introducidas en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, por la Ley 25/2009, de 22..
- R.D. 248/2010, de 5 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de explosivos, aprobados por R.D. 230/1998, de 16 de febrero, para adaptarlo a lo dispuesto en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- R.D. 249/2010, de 5 de marzo, por el que se adaptan determinadas disposiciones en materia de energía y minas a lo dispuesto en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de di..
- R.D. 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el R.D. 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
- R.D. 340/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el R.D. 948/2003, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas que deben reunir las instalaciones de lavado interior o desgasificación y despresurización, así como las de reparación o modificación de cisternas..
- R.D. 338/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de la Infraestructura para la calidad y seguridad industrial, aprobado por el R.D. 2200/1995, de 28 de diciembre.
- R.D. 367/2010, de 26 de marzo, de modificación de diversos reglamentos del área de medio ambiente para su adaptación a la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas..
- ORDEN PRE/839/2010, de 29 de marzo, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir la sustancia activa 2-fenilfenol, mo..
- R.D. 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
- REGLAMENTO (UE) nº 276/2010 de la Comisión, de 31 de marzo de 2010, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), en lo que respecta ..
- LEY 8/2010, de 31 de marzo, por la que se establece el régimen sancionador previsto en los Reglamentos (CE) relativos al registro, a la evaluación, a la autorización y a la restricción de las

sustancias y mezclas químicas (REACH) y sobre la clasificación, el etiquetado y el envasado de sustancias

- R.D. 410/2010, de 31 de marzo, por el que se desarrollan los requisitos exigibles a las entidades de control de calidad de la edificación y a los laboratorios de ensayos para el control de calidad de la edificación, para el ejercicio de su actividad.
- LEY 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.
- R.D. 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.
- ORDEN TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.
- ORDEN PRE/1165/2010, de 6 de mayo, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de modificar los usos de las sustancias activas ..
- ORDEN PRE/1164/2010, de 6 de mayo, por la que se incluyen las sustancias activas Indoxacarb y Tiacloprid en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- R.D. 563/2010, de 7 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de artículos pirotécnicos y cartuchería.
- R.D. 559/2010, de 7 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Integrado Industrial.
- R.D. 560/2010, de 7 de mayo, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial para adecuarlas a la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modifi..
- LEY 11/2010, de 19 de mayo, de la Agencia Catalana de Inspección de Trabajo.
- R.D. 717/2010, de 28 de mayo, por el que se modifican el R.D. 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas y el R.D. 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre cla..
- ORDEN TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el R.D. 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevenc..
- R.D. 750/2010, de 4 de junio, por el que se regulan los procedimientos de homologación de vehículos de motor y sus remolques, máquinas autopropulsadas o remolcadas, vehículos agrícolas, así como de sistemas, partes y piezas de dichos vehículos.
- RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre constitución del organismo sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera, con objeto de dar cumplimiento a..
- RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre constitución del organismo sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del sector de empresas de transporte de mercancías por carretera
- RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el ..

- RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo estatal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancias.
- RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 10 de febrero de 2010, de constitución de la Comisión de Salud Laboral, suscrito al amparo de lo prevenido en el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
- R.D.-LEY 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- R.D. 795/2010, de 16 de junio, por el que se regula la comercialización y manipulación de gases fluorados y equipos basados en los mismos, así como la certificación de los profesionales que los utilizan
- R.D. 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas.
- ORDEN PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles.
- R.D. 866/2010, de 2 de julio, por el que se regula la tramitación de las reformas de vehículos.
- R.D. 865/2010, de 2 de julio, sobre sustratos de cultivo.
- ORDEN PRE/2047/2010, de 21 de julio, por la que se incluyen las sustancias activas nitrógeno, tetraborato de disodio, ácido bórico, octaborato tetrahidratado de disodio, óxido bórico y fosforo de aluminio generador de fosfina, en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que s..
- ORDEN PRE/2046/2010, de 21 de julio, por la que se incluyen las sustancias activas flocumafén, toliifluanida y acroleína, en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN ITC/2045/2010, de 22 de julio, por la que se regula el procedimiento para la designación de organismos notificados para equipos de telecomunicación, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1580/2006, de 22 de diciembre, por el que se regula la compatibilidad electromagnética de los e..
- ORDEN PRE/2125/2010, de 30 de julio, por la que se incluyen las sustancias activas fluoruro de sulfurilo, cumatetralilo, fenpropimorf, bromadiolona, alfacloralosa y clorofacinona en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el regist..
- LEY 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos
- R.D. 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.
- R.D. 1000/2010, de 5 de agosto, sobre visado colegial obligatorio.
- R.D. 1090/2010, de 3 de septiembre, por el que se modifica el R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN PRE/2382/2010, de 13 de septiembre, por la que se incluyen las sustancias activas bensusfurón, 5-nitroguayacolato de sodio, o-nitrofenolato de sodio, p-nitrofenolato de sodio y tebufenpirad en el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armoniza..
- ORDEN PRE/2383/2010, de 13 de septiembre, por la que se incluyen las sustancias activas clormecuat,

compuestos de cobre, propaquizafop, quizalofop-P, teflubenzurón, zeta-cipermetrina y tetraconazol y por la que se amplía el uso de la sustancia activa clormecuat en el Anexo I del R.D. 2163/1..

- ORDEN PRE/2439/2010, de 16 de septiembre, por la que se incluyen las sustancias activas fosforo de magnesio generador de fosfina, warfarina de sodio, fosforo de aluminio generador de fosfina para un uso adicional del mismo, brodifacum y warfarina, en el Anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de ..
- LEY 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.
- ORDEN TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas
- RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
- ORDEN PRE/2599/2010, de 4 de octubre, por la que se desarrolla el Reglamento de Explosivos, aprobado por el R.D. 230/1998, de 16 de febrero, en cuanto a los requisitos que deben reunir los directores de fábricas de explosivos.
- ORDEN ITC/2632/2010, de 5 de octubre, por la que se actualiza el Anexo III y se modifican varios apartados y apéndices de los Anexos V y VI del R.D. 551/2006, de 5 de mayo, por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español.
- RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal.
- ORDEN PRE/2851/2010, de 4 de noviembre, por la que se modifica el anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir las sustancias activas ciflufena..
- RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con la aplicación del artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de n..
- R.D. 1439/2010, de 5 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, aprobado por R.D. 783/2001, de 6 de julio.
- R.D. 1436/2010, de 5 de noviembre, por el que se modifican diversos reales Decretos para su adaptación a la Directiva 2008/112/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica varias directivas para adaptarlas al Reglamento (CE) n.º 1272/2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado..
- RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica número 2010-1-01 "Inspección de cargadoras sobre ruedas" de la instrucción técnica complementaria 02.2.01 "Puesta en servicio, mantenimiento, reparación e i..
- RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica número 2004-1-10 "Formación preventiva para el desempeño de los puestos de trabajo encuadrados en los grupos 5.4 letras a), b), c), d), e), f), g), h), j), ..
- RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por

la que se aprueba la especificación técnica número 2003-1-10 "Formación preventiva para el desempeño de los puestos de trabajo encuadrados en los grupos 5.1 letras a), b) ,c) y 5.2 letras a), b), d), f) y h) de la Instrucción Técnica Complementaria 02.1.02 "Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo", del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera".

- R.D. 1564/2010, de 19 de noviembre, por el que se aprueba la Directriz básica de planificación de protección civil ante el riesgo radiológico.
- R.D. 1593/2010, de 26 de noviembre, por el que se modifica el R.D. 210/2004, de 6 de febrero, por el que se establece un sistema de seguimiento y de información sobre el tráfico marítimo.
- R.D. 1714/2010, de 17 de diciembre, por el que se modifica el R.D. 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administrac..
- RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2010, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se actualizan los modelos de partes previstos en los Anexos de la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las..
- R.D. 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- ORDEN TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
- INSTRUCCIÓN IS-30, de 19 de enero de 2011, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares.
- R.D. 138/2011, de 4 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias.
- LEY 1/2011, de 4 de marzo, por la que se establece el Programa Estatal de Seguridad Operacional para la Aviación Civil y se modifica la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea
- ORDEN PRE/631/2011, de 23 de marzo, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir las sustancias activas heptamaloxylo..
- ORDEN PRE/630/2011, de 23 de marzo, por la que se modifican los Anexos I, II,III, IV, V y VI del R.D. 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.
- R.D. 457/2011, de 1 de abril, por el que se modifica el R.D. 1247/1999, de 16 de julio, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles.
- ORDEN PRE/777/2011, de 4 de abril, por la que se incluyen las sustancias activas Dazomet y N, N-dietil-meta-toluamida, en el Anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta con los acuerdos de modificación del IV Convenio General del sector de la construcción e incorporación al mismo de un Anexo VII.
- RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal.
- ORDEN ITC/933/2011, de 5 de abril, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria 2.0.03, "protección de los trabajadores contra el polvo, en las actividades de la minería de las sales solubles sódicas y potásicas" del Reglamento general de normas básicas de seguridad minera.

- RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los acuerdos de modificación del IV Convenio general del sector de la construcción.
- R.D. 568/2011, de 20 de abril, por el que se modifica el R.D. 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
- ORDEN PRE/1069/2011, de 26 de abril, por la que se incluye la sustancia activa metoflutrina, en el Anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN PRE/1131/2011, de 4 de mayo, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir las sustancias activas flonicamid (IK..
- RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración..
- R.D. 640/2011, de 9 de mayo, por el que se modifica el R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
- LEY 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal, para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.
- R.D. 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. 928/1998, de 14 de mayo.
- ORDEN TIN/1512/2011, de 6 de junio, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el R.D. 404/2010, de 31 de marzo
- RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el..
- R.D. 800/2011, de 10 de junio, por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes marítimos y la Comisión permanente de investigación de accidentes e incidentes marítimos.
- R.D. 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- ORDEN FOM/1954/2011, de 21 de junio, por la que se actualizan las condiciones técnicas del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/CE.
- ORDEN PRE/1784/2011, de 24 de junio, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir las sustancias activas napropamida,..

- LEY Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- LEY 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.
- R.D. LEGISLATIVO 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- ORDEN PRE/2421/2011, de 7 de septiembre, por la que se amplía la inclusión de la sustancia activa dióxido de carbono al tipo de producto 18, en el Anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de..
- R.D. 1237/2011, de 8 de septiembre, por el que se establece la aplicación de exenciones por razones de defensa, en materia de registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias y mezclas químicas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento E..
- RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz.
- ORDEN PRE/2610/2011, de 27 de septiembre, por la que se incluye la sustancia activa espinosad, en el Anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN ITC/2699/2011, de 4 de octubre, por la que se modifica la instrucción técnica complementaria 02.1.02 "Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo", del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobada por la Orden ITC/1316/2008, de 7 de mayo.
- LEY 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- LEY 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- R.D. 1388/2011, de 14 de octubre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 2010/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de junio de 2010 sobre equipos a presión transportables y por la que se derogan las Directivas 76/767/CEE, 84/525/CEE, 84/526/CEE, 84/..
- ORDEN PRE/2872/2011, de 25 de octubre, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir las sustancias activas 6-bencilad..
- ORDEN PRE/2871/2011, de 25 de octubre, por la que se modifica el Anexo I del R.D. 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, a fin de incluir las sustancias activas fosfuro de..
- R.D. 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- R.D. LEGISLATIVO 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- RESOLUCIÓN de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y má..

- R.D. 1635/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de tiempo de presencia en los transportes por carretera.
- R.D. 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. 1993/1995, de 7 de diciembre.
- R.D. 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- ORDEN PRE/3271/2011, de 25 de noviembre, por la que se incluyen las sustancias activas bifentrina, acetato de (Z,E)-tetradeca-9,12-dienilo, fenoxicarb y ácido nonanoico en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autori..
- ORDEN FOM/3553/2011, de 5 de diciembre, por la que se modifica el Anexo 2 del R.D. 1749/1984, de 1 de agosto, por el que se aprueban el Reglamento Nacional sobre el transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea y las Instrucciones Técnicas para el transporte sin riesgos de m..
- RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el Reglamento de la Tarjeta Profesional de la construcción para el sector de la madera y el mueble.
- ORDEN ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.
- RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del capítulo II del Acuerdo estatal del sector del metal.
- R.D.-LEY 3, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- R.D. 346/2012, de 10 de febrero, por el que se modifica el R.D. 1013/2009, de 19 de junio, sobre caracterización y registro de la maquinaria agrícola.
- RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del ..
- RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo entre la Federación Española de Asociaciones de Empresas Forestales y del Medio Natural y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO y UGT, para el fomento de la prevención de riesgos..
- RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción.
- R.D. 494/2012, de 9 de marzo, por el que se modifica el R.D. 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, para incluir los riesgos de aplicación de plaguicidas.
- RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.
- ORDEN PRE/928/2012, de 3 de mayo, por la que se incluye la sustancia activa creosota, en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

- ORDEN PRE/927/2012, de 3 de mayo, por la que se incluyen las sustancias activas imidacloprid, abamectina y 4,5-dicloro-2-octil-2H-isotiazol-3-ona, en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercializac..
- RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2012, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Galicia para el funcionamiento de la aplicación informática para la gestión de la información de los servicios de prevención ajenos acreditados
- R.D. 882/2012, de 1 de junio, por el que se modifica el R.D. 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado
- R.D.-LEY 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- R.D. 1070/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Plan estatal de protección civil ante el riesgo químico.
- RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.
- RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del corcho
- R.D. 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios.
- R.D. 1335/2012, de 21 de septiembre, por el que se modifica el R.D. 563/2010, de 7 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de artículos pirotécnicos y cartuchería.
- ORDEN FOM/2106/2012, de 24 de septiembre, por la que se actualizan las condiciones técnicas del anexo A del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/..
- ORDEN PRE/2035/2012, de 24 de septiembre, por la que se modifica la Orden PRE/1263/2009, de 21 de mayo, por la que se actualizan las instrucciones técnicas complementarias números 2 y 15, del Reglamento de Explosivos, aprobado por R.D. 230/1998, de 16 de febrero.
- RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera.
- RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Acuerdo sobre el Reglamento de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de la madera y el mueble.
- R.D. 1696/2012, de 21 de diciembre, por el que se modifica la definición contenida en el apartado 6 del artículo 2 del R.D. 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- LEY 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
- ORDEN HAP/149/2013, de 29 de enero, por la que se regulan los servicios de automovilismo que prestan el Parque Móvil del Estado y las Unidades del Parque Móvil integradas en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares.
- R.D. 88/2013, de 8 de febrero, por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 "Ascensores" del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, aprobado por R.D. 2291/1985,

de 8 de noviembre.

- ORDEN PRE/255/2013, de 14 de febrero, por la que se incluyen las sustancias activas óxido de cobre (II), hidróxido de cobre (II), carbonato básico de cobre, bendiocarb y flufenoxurón en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el re..
- INSTRUCCIÓN IS-30, revisión 1, de 21 de febrero de 2013, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre requisitos del programa de protección contra incendios en centrales nucleares.
- R.D. 128/2013, de 22 de febrero, sobre Ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
- RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.
- RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo general de la industria química.
- RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.
- RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, del v..
- R.D. 238/2013, de 5 de abril, por el que se modifican determinados artículos e instrucciones técnicas del Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios, aprobado por R.D. 1027/2007, de 20 de julio.
- ORDEN PRE/675/2013, de 22 de abril, por la que se incluyen las sustancias activas metilnonilcetona, extracto de margosa y ácido clorhídrico en el anexo I del R.D. 1054/2002.
- ORDEN PRE/662/2013, de 22 de abril, por la que se incluye la sustancia activa carbonato de didicildimetilamonio en el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal.
- RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de revisión parcial del V Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2013, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación d..
- ORDEN DEF/1056/2013, de 30 de mayo, por la que se regula el procedimiento para la solicitud y obtención de certificados de exención por razones de defensa, en materia de registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias químicas como tales o en forma de mezclas químicas o contenidas en..
- LEY 5/2013, de 11 de junio, por la que se modifican la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación y la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.
- LEY 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas.
- R.D. 506/2013, de 28 de junio, sobre productos fertilizantes.

- ORDEN PRE/1293/2013, de 4 de julio, por la que se modifica el anexo I del R.D. 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.
- ORDEN FOM/1364/2013, de 9 de julio, por la que se actualizan las condiciones técnicas del anexo A del R.D. 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/CE.
- ORDEN ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario
- ORDEN FOM/1635/2013, de 10 de septiembre, por la que se actualiza el Documento Básico DB-HE "Ahorro de Energía", del Código Técnico de la Edificación, aprobado por R.D. 314/2006, de 17 de marzo.
- ORDEN PRE/1691/2013, de 17 de septiembre, por la que se incluyen las sustancias activas cis-Tricos-9-eno y cianuro de hidrógeno
- R.D. 742/2013, de 27 de septiembre, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas.
- LEY 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- ORDEN IET/1946/2013, de 17 de octubre, por la que se regula la gestión de los residuos generados en las actividades que utilizan materiales que contienen radionucleidos naturales.
- ORDEN IET/1951/2013, de 22 de octubre, por la que se actualizan los anexos I y II del R.D. 2028/1986, de 6 de junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicleta..
- ORDEN PRE/2056/2013, de 7 de noviembre, por la que se modifica el anexo VI del Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, aprobado por el R.D. 255/2003, de 28 de febrero.
- RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, así como sobre el Reglamento de condiciones para el ..
- RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.
- R.D. 893/2013, de 15 de noviembre, por el que se aprueba la Directriz básica de planificación de protección civil de emergencia por incendios forestales.
- R.D. LEGISLATIVO 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- R.D. 963/2013, de 5 de diciembre, por el que se fijan las tripulaciones mínimas de seguridad de los buques de pesca y auxiliares de pesca y se regula el procedimiento para su asignación
- R.D. 36/2014, de 24 de enero, por el que se regulan los títulos profesionales del sector pesquero
- RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 8 de noviembre de 2013, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos.
- R.D. 97/2014, de 14 de febrero, por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español.

- ORDEN FOM/456/2014, de 13 de marzo, por la que se modifica el anexo 2 del R.D. 1749/1984, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Nacional sobre el transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea y las Instrucciones técnicas para el transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea, para actualizar las instrucciones técnicas.
- LEY 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- ORDEN FOM/456/2014, de 13 de marzo, por la que se modifica el anexo 2 del Real Decreto 1749/1984, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Nacional sobre el transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea y las Instrucciones técnicas para el transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea, para actualizar las instrucciones técnicas.
- LEY 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada.
- ORDEN PRE/647/2014, de 25 de abril, por la que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria número 2, "Requisitos esenciales de seguridad de artificios pirotécnicos, otros artículos pirotécnicos y dispositivos de ignición", del Reglamento de artículos pirotécnicos y cartuchería, aprobado por R..
- Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23
- Real Decreto 339/2014, de 9 de mayo, por el que se establecen los requisitos para la comercialización y puesta en servicio de las bicicletas y otros ciclos y de sus partes y piezas, y por el que se modifica el Reglamento General de Vehículos, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre
- Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación d..
- Real Decreto 473/2014, de 13 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1381/2009, de 28 de agosto, por el que se establecen los requisitos para la fabricación y comercialización de los generadores de aerosoles.
- Orden PRE/1206/2014, de 9 de julio, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas
- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios
- Real Decreto 628/2014, de 18 de julio, por el que se regulan las peculiaridades del régimen de autorizaciones para conducir vehículos pertenecientes a las Fuerzas Armadas y a la Guardia Civil
- Real Decreto 623/2014, de 18 de julio, por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes ferroviarios y la Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios.
- Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima
- Orden PRE/1349/2014, de 25 de julio, por la que se modifican los anexos III y IV del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos
- INSTRUCCIÓN IS-10, revisión 1, de 30 de julio de 2014, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se establecen los criterios de notificación de sucesos al Consejo por parte de las centrales nucleares
- Resolución de 16 de octubre de 2014, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba la especificación técnica número 2005-1-11 "Cartilla de formación personal del trabajador y

Libro de registro de cursos recibidos" de la instrucción técnica complementaria 02.1.02

- Resolución de 16 de octubre de 2014, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se modifica la especificación técnica número 2001-1-08 "Formación preventiva para el desempeño del puesto de operador de maquinaria de arranque/carga/viales, pala cargadora y excavadora hidráulica.
- Orden FOM/2083/2014, de 24 de octubre, por la que se actualizan las condiciones técnicas del anexo A del Real Decreto 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/CE,...
- Real Decreto 971/2014, de 21 de noviembre, por el que se regula el procedimiento de evaluación de productos fitosanitarios
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas
- Real Decreto 1053/2014, de 12 de diciembre, por el que se aprueba una nueva Instrucción Técnica Complementaria (ITC) BT 52 "Instalaciones con fines especiales. Infraestructura para la recarga de vehículos eléctricos", del Reglamento electrotécnico para baja tensión.
- Orden PRE/2412/2014, de 16 de diciembre, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria número 26 "Horario de apertura de los depósitos de explosivos, custodia de llaves de los polvorines, destino de los explosivos no consumidos y devoluciones" del Reglamento de Explosivos.
- Resolución de 19 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se modifica la de 18 de noviembre de 2010, por la que se aprueba la especificación técnica 2010-1-01 "Inspección de cargadoras sobre ruedas", de la instrucción técnica complementaria 02.2.01.
- Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología
- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015
- Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado
- ORDEN ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para.
- INSTRUCCIÓN IS-36, de 21 de enero de 2015, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre Procedimientos de operación de emergencia y gestión de accidentes severos en centrales nucleares
- INSTRUCCIÓN IS-37, de 21 de enero de 2015, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre análisis de accidentes base de diseño en centrales nucleares
- ORDEN HAP/535/2015, de 19 de febrero, por la que se regulan la organización y funcionamiento del Registro de órganos de representación del personal en la Administración General del Estado
- REAL DECRETO 110/2015, de 20 de febrero, sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.
- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- REAL DECRETO-LEY 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación

Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

- ORDEN FOM/882/2015, de 21 de abril, por la que se actualizan las condiciones técnicas del anexo A del Real Decreto 809/1999, de 14 de mayo, por el que se regulan los requisitos que deben reunir los equipos marinos destinados a ser embarcados en los buques, en aplicación de la Directiva 96/98/CE, ..
- REAL DECRETO 357/2015, de 8 de mayo, sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles.
- Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje.
- REAL DECRETO 598/2015, de 3 de julio, 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 otros Reales Decretos : el RD 485/97, el RD 665/97 y el RD 374/2001
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social BOE *22 Julio 2015*
- Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, regula las lesiones, patologías y daños materiales en acto de servicio, la evaluación y control de las condiciones psicofísicas
- REAL DECRETO 899/2015, de 9 de octubre, 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 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

CONSULTAS *ON LINE* Y PÁGINAS WEB

Consultas *on line* (internet) y páginas web

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
<http://www.eu-osh.es>
<https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation>
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osh/what-we-do/european-risk-observatory>
- Boletín Oficial del Estado
<http://www.boe.es/legislacion/>
- Centro de Investigación en Salud Laboral (UPF)
<http://www.upf.edu/cisal/>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (PRL)
<http://prl.ceoe.es/es>
- Consejo Económico y Social
www.ces.es
- Dirección General de Trabajo (Gobierno Extremadura)
<http://www.gobex.es/cons005/direccion-general-de-trabajo>
- Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Junta de Castilla y León)
<http://www.jcyl.es/web/jcyl/Gobierno/es/Plantilla66y33/1284181738744/ / />
- Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral (Gobierno de las Islas Baleares)
<http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=es&coduo=40>
- Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral (Junta de Castilla La Mancha)
<http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/contenidos-de-seguridad-y-salud-laboral>
- Estadísticas Laborales Ministerio de Empleo:
<http://www.mtin.es/estadisticas/es/index/htm>
- Fiscalía General del Estado: Memoria año 2014

https://www.fiscal.es/memorias/memoria2014/FISCALIA_SITE/recursos/pdf/capitulo_III/cap_III_2.pdf

- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
<http://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/Home.aspx>
- Institut de Seguretat i Salut Laboral (Gobierno de Cataluña)
<http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca>
- Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT
<http://www.invassat.gva.es/>
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/iaprl/>
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. (ISSLA)
http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonSeguridadSaludLaboral/AreasTematicas/ci.01_ISSLA.detalleDepartamento?channelSelected=0
- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)
www.iaprl.org
- Instituto Canario de Seguridad Laboral.
<http://www.gobiernodecanarias.org/ceic/icasel>
- Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.
www.icasst.es
- Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra
http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/portada+INSL.htm
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral (Gobierno de la Región de Murcia)
[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=160&IDTIPO=140&RASTRO=c\\$m120,128](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=160&IDTIPO=140&RASTRO=c$m120,128)
- Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA):
<http://issga.xunta.es/portal/index.html?lang=es>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):
<http://www.insht.es>

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.75eb39a3ca8b485dce5f66a150c08a0c/?vgnnextoid=75164a7f8a651110VgnVCM10000dc0ca8c0RCRD>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de EE UU
<http://www.cdc.gov/niosh/medicine.html>
- Instituto Riojano de Salud Laboral
<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=443459>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales OSALAN
www.osalan.euskadi.eus
- Instituto Sindical del trabajo, ambiente y salud (CC.OO.)
<http://www.istas.net/web/portada.asp>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social:
<http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- Manual de la prevención de riesgos laborales en la administración general del estado 2ª edición 2013
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales/Normativa/PrevencionEspecificaAGE/Actualizacionsgprl-age.html>
- Occupational Safety & Health Administration (OSHA):
<http://www.osha.gov/as/opa/spanish/index.html>
- Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo:
<http://www.oect.es>
<http://encuestasnacionales.oect.es/>
- Organismo Autónomo IRSST Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Madrid)
http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1109266228581&idConsejeria=1109266187242&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228581&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2Festructura
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<http://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud (OMS)
<http://www.who.org>

- Poder Judicial
<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Portal Funciona.es: (Ministerio de Hacienda y AAPP):
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales>
<https://www.funciona.es/magnoliaPublic/funcionaRLaborales/Normativa/PrevisionEspecificaccaa-autonomica.html>
- Servicio de Prevención Universidad de Alcalá
https://portal.uah.es/portal/page/portal/GP_PREVENCION
- Servicio de Prevención Universitat Autònoma de Barcelona
<http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab-cei/prevencio-1345685122993.html>
- Servicio de Prevención Universidad Autónoma de Madrid
<http://www.uam.es/servicios/asistenciales/riesgoslaborales/>
- Servicio de Prevención Universidad Castilla-La Mancha
<http://www.uclm.es/servicios/prevencion/>
- Servicio de Prevención Universidad de Córdoba
<http://www.uco.es/servicios/dgppa/index.php/servicio-de-prevencion-de-riesgos-laborales>
- Servicio de Prevención Universidad Complutense de Madrid
<https://www.ucm.es/prevencion>
- Servicio de Prevención Universidad de Granada
<https://www.ugr.es/pages/servicios/sprl>
http://dcab.ugr.es/pages/servicio_prevencion_riesgos_laborales
- Servicio de Prevención Universtitat Illes Balears
<http://prevencio.uib.cat/>
- Servicio de Prevención Universidad Internacional de Andalucía
http://www.unia.es/images/stories/RRHH/organizacin_de_la_actividad_preventiva_en_la_unia.pdf
- Servicio de Prevención Universidad Las Palmas de Gran Canaria
<https://www2.ulpgc.es/index.php?pagina=servicioprevencion&ver=inicio>
- Servicio de Prevención Universidad La Rioja

- https://www.unirioja.es/servicios/sprl/rec_enlaces.shtml
- Servicio de Prevención Universitat Politècnica de Catalunya
<http://www.upc.edu/prevencio>
- Servicio de Prevención Universidad País Vasco
<http://www.ehu.eus/es/web/prebentzio-zerbitzua>
- Servicio de Prevención Universidad de Santiago de Compostela
<http://www.usc.es/es/servizos/sprl/>
- Oficina de Prevención de la Universidad de Salamanca
<http://www.usal.es/webusal/node/3705>
- Servicio de Prevención Universidad de Sevilla
<https://r2h2.us.es/prevencion/>
http://www.us.es/esl/acerca/directorio/servcentrales/unidad_U211
- Servicio de Prevención Universidad de Huelva
http://dcab.ugr.es/pages/servicio_prevencion_riesgos_laborales
- Servicio de Prevención Universidad Nacional Educación a Distancia
http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,155820&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Servicio de Prevención Universidad Politécnica Valencia
<http://www.upv.es/entidades/SIPRL/indexc.html>
- Tribunal Constitucional
<http://hj.tribunalconstitucional.es/>
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<http://curia.europa.eu/> <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>
- Unidad de Prevención Universidad de Burgos
http://web.ubu.es/servicios/seguridad/escuela_espalda.htm
- Unidad de Prevención de Riesgos Universidad de León
<https://www.unileon.es/personal/servicios/unidad-prevencion-riesgos-laborales>
- Unidad de Prevención. Universidad de Zaragoza
<http://uprl.unizar.es/>
- Unión General de Trabajadores Salud Laboral
<http://www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx>

