

MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



TRABAJO FIN DE MASTER

**ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y REQUISITOS
PARA LA ACREDITACION DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION: UN
ESTUDIO COMPARADO ENTRE PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA
(ESPAÑA, PORTUGAL, REINO UNIDO Y RUMANIA)**

Curso 2011/2012

Autor: Ana Coronado Escudero
Directora Proyecto: Ruth Vallejo Da Costa



Contenido

1. INTRODUCCION:.....	6
2. METODOLOGIA Y OBJETIVOS.....	7
3. DIRECTIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA UE..	8
a. La Directiva marco 89/391/ CEE y otras Disposiciones.	8
b. La Directiva Marco y la Jurisprudencia.....	9
4. ESPAÑA. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y EXIGENCIAS DE ACREDITACION DE LOS SPA.....	13
a. Asunción Personal por el Empresario.....	13
b. Designación de Trabajadores.....	14
c. Servicio de Prevención Propio.....	14
d. Servicio de Prevención Ajeno. (Articulo 16 RSP).....	15
e. Servicio de Prevención Mancomunado. (Articulo 21 RSP).	15
4.1 EXTERNALIZACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y LA POSTERIOR REFORMA DEL REGLAMENTO DE SERVICIOS DE PREVENCION.....	16
a. Externalización de la Prevención.....	16
b. Reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención. RD 337/2010.....	16
4.2 REAL DECRETO 843/2011 Y LOS CRITERIOS BÁSICOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.	18
a. Acuerdos de colaboración entre SPA y subcontratación por parte de SPP:	19
b. Subcontratación por parte de SPP / colaboración entre SPA:.....	19
c. Características de la regulación de la colaboración/subcontratación de exámenes de salud: 20	20
d. Acreditaciones, control y seguimiento (artículos 2 y 11):	20



5.  PORTUGAL. OBJETIVOS. METODOLOGIA	21
5.1 ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	21
5.2 MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
a. Servicios Internos.....	23
b. Servicios Comunes.....	24
c. Trabajador Designado/Empleador	25
d. Servicios Externos.	26
✓ <i>Requisitos</i>	27
✓ <i>Solicitud de autorización</i>	27
✓ <i>Garantía mínima de funcionamiento del SST</i>	29
✓ <i>Tiempos de asignación</i>	30
✓ <i>Actividades o funciones en el ámbito de la seguridad</i>	30
✓ <i>Subcontratación</i>	31
✓ <i>La actividad de los servicios de seguridad externa y los trabajos de alto riesgo</i>	32
✓ <i>Manual de Procedimientos</i>	32
✓ <i>Instalaciones y Equipamientos</i>	33
✓ <i>La solicitud para la modificación de una autorización</i>	35
✓ <i>Inspección</i>	35
✓ <i>Inspección Urgente</i>	37
✓ <i>Suspensión, revocación o reducción de la Autorización</i>	38
✓ <i>La comunicación de los Cambios</i>	38
✓ <i>Auditoria</i>	39
✓ <i>Ámbito Geográfico</i>	39
✓ <i>Lista de Proveedores de servicios Externos</i>	40
5.3 PROGRAMA DE TRABAJO SEGURO. (Decreto-Ley no. 429/99 de 21 de Octubre.) 40	
5.4 LEGISLACION	44



6.  REINO UNIDO. ORGANIZACIÓN. METODOLOGIA.....	49
6.1 ORGANIZACIÓN SISTEMA PREVENTIVO.....	50
a. Salud y Seguridad en el Trabajo, Ley de 1974	50
b. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo 1999.....	51
c. La notificación de lesiones, enfermedades y sucesos peligrosos Reglamento de 1995	52
d. Lugar de Trabajo (Salud, Seguridad y Bienestar) de 1992	52
6.2 MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	52
a. Asunción por el Empresario.....	53
b. Representante de los Trabajadores.....	53
✓ Reglamento de 1977:	53
✓ Reglamento de 1996.	55
c. Proveedores Externos.....	56
6.3 EL OSHCR (THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CONSULTANTS REGISTER).....	57
✓ <i>Requisitos de los consultores:</i>	58
✓ <i>Declaración de los consultores para inscribirse en el Registro.</i>	59
✓ <i>Quejas.</i>	59
✓ <i>Información sobre el pago</i>	60
6.4 OTROS ASUNTOS DE INTERES:	60
a. Seguros y Compensación.....	60
b. (FFI) Fee for Intervention. Tasa por la Violacion Grave de la Ley de Seguridad y Salud...	61
✓ <i>Las consultas y el proceso de Diferencias</i>	61
✓ <i>Ensayo y la aplicación</i>	62
✓ <i>Otros regímenes</i>	62
✓ <i>Consulta</i>	62
✓ <i>¿Por qué la introducción por parte de HSE de la Tasa por la Intervención?</i>	62
✓ <i>¿Quién desarrolló las propuestas?</i>	62
✓ <i>¿Cómo cobrara HSE el dinero adeudado por estos cargos?</i>	63
✓ <i>¿Cuál es la tarifa por hora?</i>	63
✓ <i>¿Qué incluye la tarifa?</i>	63
6.5 LEGISLACION.	64



7		RUMANIA. OBJETO, METODOLOGIA.....	65
7.1.	ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	66	
a.	Asunción por parte del Empleador.....	66	
b.	Designación de uno o varios trabajadores.....	68	
c.	Establecimiento de uno o más servicios de prevención y protección interno.....	69	
d.	Servicio Prevención Externo.....	70	
✓	Características Generales	70	
✓	Requisitos para la Operación	70	
✓	El contrato entre el Empleador y el Servicio Externo de Prevención y Protección debe incluir lo siguiente:	71	
✓	Habilitación del Servicio Externo.....	72	
	Comisión Habilitación	72	
	Archivo de habilitación	72	
	No concesión del la habilitación	74	
	Retirada de la Habilitación.....	74	
	Renovación de la Habilitación	74	
	Sanciones de control	75	
7.2	HABILITACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS, DE MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA.....	75	
7.3	VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	76	
7.4	MULTAS DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO.....	77	
7.5	LEYES.....	78	
8.	CONCLUSIONES.....	80	
	BIBLIOGRAFÍA:	83	
	ANEXOS.....	83	
1.	MODELO REQUERIMIENTO SERVICIO EXTERNO PORTUGAL.....	85	
2.	MODELO HABILITACION SERVICIO EXTERNO RUMANIA.....	86	



1 INTRODUCCION:

La elección del tema de este proyecto de trabajo de fin de Máster, ha sido en conjunción con la creación de la primera Cátedra de Sociedad de Prevención FREMAP de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y la Universidad de Zaragoza.

La Universidad de Zaragoza y la Sociedad de Prevención de FREMAP han llegado a un acuerdo de colaboración para la creación de la primera Cátedra de empresa en España, centrada en la Prevención Técnica de Riesgos Laborales.

Los principales objetivos de esta Cátedra son apoyar e incentivar la investigación en la Prevención de Riesgos Laborales. Y en base a ello he realizado este trabajo, investigando sobre cómo se organiza la actividad preventiva en los países de la Unión Europea, centrándome en cuatro países en concreto; España, Portugal, Reino Unido y Rumanía.

La organización de la prevención en los citados países presenta sus diferencias y similitudes. El análisis comparativo que se ha llevado a cabo, constituye, sin lugar a dudas, una herramienta importante para comparar estilos de organización y trabajo, de saber que es mejor y descartar lo que creamos que no. Partiendo de esta premisa, analizare la normativa vigente, tanto en España como en Reino Unido, Portugal y Rumanía, haciendo una exposición de las distintas modalidades para asumir la actividad preventiva por parte de las empresas.

La colaboración entre la Universidad de Zaragoza y la Sociedad de Prevención FREMAP, constituye la mejor garantía para que los universitarios, como yo, a través de la formación ayudemos a la difusión y sensibilización de la cultura preventiva.



2. METODOLOGIA Y OBJETIVOS.

La metodología empleada para la realización de este trabajo ha sido el análisis de las fuentes normativas sobre Prevención de riesgos laborales, tanto en España, como en Portugal, Reino Unido y Rumanía; siendo este un trabajo complejo debido a la falta de medios para la realización del mismo; aunque el gran reto, sin duda, ha radicado en la traducción de los textos.

He obtenido información de diferentes fuentes bibliográficas para profundizar más en la materia; como son libros, publicaciones, revistas, páginas webs y guías, las cuales quedan recogidas en la bibliografía. También he recibido ayuda de la embajada de Rumanía en España, la que me orientó en la búsqueda de información a través de sus páginas webs oficiales.

El objetivo de este trabajo es analizar la organización de la actividad preventiva y los requisitos de acreditación de los servicios de prevención; haciendo un estudio comparativo entre el sistema Español y los de Portugal, Reino Unido y Rumanía.

Los diferentes ordenamientos jurídicos de los distintos Estados miembros de la Unión Europea, son los que establecen en qué supuestos se organizará la actividad preventiva dentro de la propia empresa, y en cuáles será necesario recurrir a un servicio externo. No es de extrañar, por lo tanto, que la regulación que se ha hecho de esta materia por parte de los Estados miembros presente diferencias significativas.

No obstante, es preciso referirnos a la Política Preventiva de la Unión Europea, plasmada fundamentalmente en la Directiva Marco y otras Directivas específicas (la protección en el embarazo, trabajo de menores y trabajadores temporales) ya que estas normas son las que sirven de referencia en el análisis de la normativa específica de cada uno de los países objeto de estudio.



3. DIRECTIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA UE.

Las Directivas de la Unión Europea sobre Seguridad y Salud en el trabajo tienen su base jurídica en el artículo 153 del Tratado de la Unión Europea (antiguo artículo 137 TCE), que faculta a la Unión Europea 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 Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo establece el marco político para desarrollar la política comunitaria en materia de salud y seguridad. El punto de partida para las iniciativas legislativas a nivel comunitario es una propuesta legislativa elaborada por la Comisión Europea. Corresponde al Consejo y al Parlamento Europeo adoptar directivas comunitarias, en virtud del «procedimiento legislativo ordinario». En algunos casos las citadas instituciones delegan la competencia legislativa para adaptar las directivas al progreso técnico de la Comisión Europea.

La estrategia comunitaria de seguridad y salud 2002-2006 fue el intento más ambicioso de la Comisión Europea para disminuir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y otras deficiencias en seguridad y salud. Esta iniciativa define las políticas y los roles a seguir para conseguir mejores resultados, con una apuesta directa por la cultura de la prevención.

El principal objetivo de la estrategia comunitaria del período 2007-2012 sigue siendo una reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales. La Comisión consideró que el objetivo global durante ese período debería ser reducir la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27.

La Unión Europea se prepara ya, para un nuevo plan que abarque del 2013-2020, donde hay que destacar que ahora más que nunca es necesaria, debido al periodo de crisis que estamos atravesando.

a. La Directiva marco 89/391/CEE y otras Disposiciones.

El ingreso de España en la Unión Europea trae, como consecuencia, la necesidad de la transposición de un extenso conjunto de normas comunitarias en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. La conocida como Directiva Marco 89/391/CEE inauguró una extensa actividad legislativa, a la par que se desarrollarán directivas específicas sobre aspectos más técnicos y concretos.



La Directiva Marco establece las normas básicas en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Las medidas que prevé pretenden sobre todo eliminar los factores de riesgo de enfermedad y de accidentes de trabajo.

Estas medidas se aplican a todos los sectores de actividad, privados o públicos, con exclusión de determinadas actividades específicas propias de la función pública (fuerzas armadas, policía, etc.) y de los servicios de protección civil.

Sobre la base de la Directiva Marco, se han adoptado un conjunto de directivas individuales que abordan aspectos específicos sobre salud y seguridad en el trabajo.

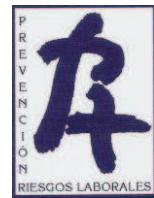
Las Directivas específicas adaptan los principios de la Directiva Marco a:

- Grupos de trabajadores concretos (mujeres embarazadas, trabajadores jóvenes, trabajadores con contrato temporal).
- Tareas concretas (la manipulación manual de cargas).
- Peligros específicos del trabajo (exposición a sustancias peligrosas o a agentes físicos).
- Sectores y lugares de trabajo concretos (obras temporales, industrias extractivas, buques pesqueros).
- Determinados aspectos relacionados con el trabajo (organización del tiempo de trabajo).

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.

b. La Directiva Marco y la Jurisprudencia.

En el Artículo 7 de La Directiva Marco (DM) 89/391/CEE, se encuentran regulada la Organización de los Servicios de prevención de riesgos laborales, bajo el título de Servicios de protección y de Prevención, de la siguiente manera: "El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales de la empresa. Si las competencias en la empresa y/ o establecimiento son insuficientes para organizarlas, el empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la compañía. Habida cuenta del carácter de sus actividades y tamaño, los Estados miembros podrán definir las categorías de las compañías en las cuales el empresario, si tiene las capacidades necesarias, podrá asumir personalmente las funciones previstas".



Del artículo 7 de la DM se desprende que son tres las modalidades para la organización y realización de las actividades preventivas:

- Los trabajadores de la compañía, designados por el empresario
- El propio empresario
- Una persona o servicio externo

La diferencia en la comparativa del modelo español con la Directiva Marco, sería la inclusión, que el ordenamiento jurídico ha hecho de una figura inexistente en el diseño propuesto por la normativa comunitaria, como son: los Servicios de Prevención Propios.

La Directiva-Marco de 1989, ha sido objeto de transposición en España con la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales (LPRL). La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que afronta diferentes aspectos de la Directiva-Marco y suministra un amplio desarrollo reglamentario en sintonía con la legislación comunitaria.

La Directiva-Marco, incluye a “todos los sectores de actividades, tanto públicas como privadas” aunque con alguna excepción, como son las actividades de las Fuerzas Armadas o la policía, o actividades específicas de los servicios de protección Civil. (Artículo 2.2).

El Tribunal de Justicia, indica que el art. 2.2 de la Directiva Marco, referida al ámbito de aplicación de esta Directiva (art. 2.1) debe entenderse de manera más amplia; de ello se deduce que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente. “*La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE), de 12 de enero de 2006, condena a España por incumplimiento de las obligaciones transposición de la Directiva 89/391/CEE en relación con su aplicación al personal no civil de las Administraciones Públicas*”.

Por otro lado, *la Directiva no introduce diferenciaciones entre empresas por su dimensión*. Hay que tener en cuenta que la Directiva se centra en fijar un amplio régimen de obligaciones sin distinciones entre grandes y pequeñas y medianas empresas. No parece que ello entre en contradicción con la previsión del art. 153 TFUE [art. 137 TCE] que reclama que los contenidos de la Directiva eviten “trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas”, y que la misma Directiva ha tomado en consideración (como se recoge en su preámbulo).

La Directiva Marco de 1989, en su ámbito subjetivo incluye a todos los trabajadores. La Jurisprudencia del TJCE se pronunció por la necesidad de formular un concepto comunitario de trabajador, con la finalidad de evitar que la interpretación de este concepto jurídico quedara remitida a los respectivos derechos nacionales. Excluyendo del ámbito de dicha Directiva a los trabajadores del hogar familiar (art.3.1.a).



La Directiva tiene como principal objeto el establecimiento del conjunto de obligaciones del empresario en materia de salud laboral. “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art. 5.1), “Adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores” (art. 6.1). Este deber general de prevención se acentúa en la Directiva en aplicación de un principio general de responsabilidad del empresario, también en los supuestos en que el empresario recurra a terceros externos a la empresa para el desarrollo de sus competencias (art. 5.2).

La Directiva Marco establece obligaciones concretas empresariales de información y formación de los trabajadores en materia preventiva. El art. 10 establece que el empresario deberá ofrecer al trabajador y/o sus representantes “todas las informaciones necesarias” en relación con los riesgos para la seguridad y la salud, así como las medidas y actividades de protección o de prevención y las medidas adoptadas en relación con los primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, y riesgo grave e inminente.

La Directiva no se pronuncia sobre los términos en que el empresario debe dar cumplimiento a esta obligación de información, remitiéndose a las legislaciones y/o los usos nacionales. El empresario por otra parte deberá garantizar que cada trabajador “reciba una formación a la vez suficiente y adecuada en materia de seguridad y de salud”, que además deberá impartirse durante el tiempo de trabajo (art. 12).

Un aspecto novedoso de la Directiva Marco está referido al reconocimiento de derechos de participación y consulta a los trabajadores y a sus representantes en “todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo” (art. 11.1). En el art. 11.1 de la Directiva se recoge los derechos de los trabajadores y/o sus representantes a la consulta, a formular propuestas y el derecho a “*la participación equilibrada*”. Este término es novedoso en la legislación comunitaria, pero ambiguo ya que la concreción de su alcance la remite a las legislaciones y/o los usos nacionales.

El derecho de información y consulta para los trabajadores o los representantes de los trabajadores se reconocen en “que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores” (art. 11.2): información sobre aspectos que puedan influir en la seguridad y salud de los trabajadores; sobre los servicios de prevención internos o externos a la empresa; y sobre las actividades de formación.

La Directiva no establece una fórmula determinada de representación de los trabajadores, limitándose a reconocer como titulares de los derechos de información, participación y consulta a los trabajadores, a los representantes de los trabajadores y los representantes que tengan una función específica en



materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, remitiéndose para su concreción a las legislaciones y/o los usos nacionales (art. 11).

La Directiva Marco, se perfecciona con el establecimiento de la obligación general para el trabajador de velar por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas en el trabajo (art. 13), aunque su alcance y cumplimiento se hace depender de “sus posibilidades”, de su formación y de las instrucciones que haya recibido del empresario. El deber se concreta en una lista de obligaciones particulares, como las de utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, y el equipo de protección individual puesto a su disposición.



4. **ESPAÑA. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y EXIGENCIAS DE ACREDITACION DE LOS SPA.**

Para empezar el estudio comparativo entre los países, debemos recordar esquemáticamente la regulación de la organización de la actividad preventiva en España, para establecer las diferencias que nos separan del resto de países miembros de la Unión Europea y en concreto de los estudiados (Portugal, Reino Unido y Rumanía).

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar dentro de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. El desarrollo de tal actividad preventiva se hará organizando la prevención, de acuerdo al capítulo III del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP).

a. Asunción Personal por el Empresario.

Éste podrá llevar a cabo por sí mismo la prevención, con excepción de las actividades relativas a la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Empresas de menos de diez trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas no estén incluidas en el Anexo I del RD 39/1997.
- Que realice de forma habitual su labor profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, regulador de las funciones y niveles de cualificación.

Con la elección de esta modalidad el empresario tiene la posibilidad de la exoneración de la auditoría, siempre y cuando se cumplimenten y remitan a la Auditoria Laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma (según el modelo del Anexo II del RSP).

Esta modalidad está diseñada, para pequeñas y medianas empresas de hasta 10 trabajadores.



b. Designación de Trabajadores.

La LPRL, considera a esta modalidad como la más básica para ocuparse de la actividad preventiva. Pero la obligatoriedad de designar a uno o varios trabajadores aparecen, así como una obligación general de cesar en determinadas situaciones.

El artículo 12.1 del RSP indica que: El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

El empresario podrá designar a uno o varios empleados para la realización de las actividades preventivas en la compañía. No será obligatoria la designación cuando éste:

- Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11, regulador de los supuestos en los que el empresario podrá recurrir a la asunción personal.
- Haya acudido a un servicio de prevención propio.
- Vaya a un servicio de prevención ajeno.

c. Servicio de Prevención Propio.

Esta modalidad de servicio de prevención es inexistente en el ámbito de la Directiva Marco, sin embargo nuestro ordenamiento jurídico le ha dado valor al creerla como tal servicio de prevención en el art. 31 de la LPRL, y siendo desarrollada en los arts. 14 y 15 del RSP.

El empresario deberá recurrir a este servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Empresas de más de 500 trabajadores.
- Compañías de entre 250 y 500 empleados que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I.
- Tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, si así lo decide la preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa. La excepción es que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición. autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y, en su caso, de los órganos técnicos en materia.

El servicio de prevención propio es compatible con otras modalidades de Organización:

- Compatibilidad con los servicios de prevención ajenos: esta compatibilidad es clara, e incluso, está impuesta por la ley como medio para suplir las deficiencias del servicio propio.
- Compatibilidad con la designación de trabajadores



d. Servicio de Prevención Ajeno. (Artículo 16 RSP)

El empresario deberá recurrir a uno o varios de ellos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la actividad de prevención y no se den las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que en el supuesto a que se refiere la letra c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 (la Vigilancia de la Salud de los trabajadores) y en el apartado 4 del artículo 15 (actividades no asumidas a través del servicio de prevención propio).

e. Servicio de Prevención Mancomunado. (Artículo 21 RSP).

Podrán constituirse *servicios de prevención mancomunados* entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial. Si se compara el diseño que se ha hecho de la organización de la actividad preventiva en el ordenamiento jurídico español -a través del capítulo IV de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento 39/1997 por el que se regulan los servicios de prevención- con la regulación recogida en el artículo 7 de la Directiva Marco se observa una clara diferencia. La figura de los servicios de prevención propios no existe en el diseño hecho por la Directiva.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio, no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados, constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo. Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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



4.1 EXTERNALIZACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA Y LA POSTERIOR REFORMA DEL REGLAMENTO DE SERVICIOS DE PREVENCION.

a. Externalización de la Prevención.

Cada vez es más importante controlar los gastos para saber en qué invertir el dinero. Saber en qué ahorrar es fundamental para que una empresa sea rentable y productiva, y una forma de ahorrar se consigue gracias a la externalización.

Por este motivo, externalizar las actividades de prevención de riesgos laborales es una buena manera de reducir los gastos de la empresa y de asegurar la calidad del servicio a nuestros empleados y clientes.

En España se abusa de la externalización de la prevención. Es el país de Europa donde más empresas subcontratan sus recursos preventivos con un servicio de prevención ajeno, así se ha puesto de manifiesto en la encuesta ESENER, realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2009, entre directivos de empresas de más de 10 trabajadores de 27 países europeos. Esta excesiva externalización de la prevención es contraria a los principios de la directiva comunitaria sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Contradice al artículo 7 de dicho texto legal que establece que el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y de actividades de prevención de la empresa y/o del establecimiento, y que esos trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y de sus actividades de prevención. Con la subcontratación de los servicios es evidente que este principio no se cumple, pues la empresa puede prescindir, sin más, del servicio de prevención que le plantee actuaciones que no le convengan. Y eso es lo que está sucediendo.

Los agentes sociales conscientes de que ese proceso de externalización resultaba contrario a la normativa europea y de que además se había fomentado el cumplimiento formal de la normativa en prevención de riesgos laborales se pusieron de acuerdo en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012), para incorporar modificaciones legislativas que invirtieran esta tendencia, a la par que se atendía a las especificidades de las PYMES, lo que se plasmó en la reforma del RSP.

b. Reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención. RD 337/2010.

En 2010 se publicó una nueva reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención. Esta reforma viene dada por el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012, donde se propone lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa en la pequeña y mediana empresa y mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención.

En el nuevo reglamento, las empresas de hasta 50 trabajadores que no realicen actividades del anexo I podrán reflejar, en un documento sencillo y



de extensión reducida, el plan de prevención adaptado al tamaño de la empresa. Otra nueva cuestión es la posibilidad de que los empresarios asuman la prevención directamente en empresas de hasta 10 trabajadores (antes se podía hacer en empresas de hasta 6 trabajadores). La idea es que se facilite la mayor asunción de obligaciones desde la propia empresa.

En relación con los derechos de participación de los trabajadores y trabajadoras se da un nuevo paso: la empresa deberá poner a disposición del comité de seguridad y salud en el trabajo la memoria anual de la actividad preventiva. Otra de las novedades importantes afecta a las auditorías: las empresas de hasta 50 trabajadores no incluidas en las actividades del anexo I, que decidan hacer prevención con recursos propios, quedarán exentas de realizar la auditoría reglamentaria. Este cambio debe suponer a nuestro juicio un acicate importante para que las empresas hagan prevención con medios propios sin verse penalizadas con la obligación de auditarse. Igualmente a las empresas de más de 50 trabajadores que recurran a medios preventivos propios, se les limita la obligación de auditarse. Las modificaciones están encaminadas todas ellas a promover la utilización de recursos propios para hacer prevención y no empujarlas (por los menores costes y obligaciones) a recurrir a servicios de prevención ajenos. Igualmente se pretende simplificar las cargas documentales de la actividad preventiva en la pequeña y muy pequeña empresa.

El otro bloque de reformas se ha dedicado, en exclusiva, a regular las condiciones en las que tienen que desarrollar sus actividades los servicios de prevención (SP). Así nace la obligación de que los servicios de prevención ajenos (SPA) cuenten, al menos, con un técnico de nivel superior por cada especialidad preventiva, que en el caso de la actividad sanitaria serán dos, un médico o médica de trabajo y un ATS/DUE de empresa. Esta era una antigua reivindicación sindical, pues la práctica nos ha demostrado que no tener obligación de poseer las cuatro especialidades sólo ha servido para potenciar la existencia de SP que no contaban con unos mínimos exigibles de personal especializado. Igualmente se han introducido mejoras importantes para hacer más eficaz y seguro todo el proceso de acreditación, mantenimiento de las condiciones de acreditación y condiciones materiales de calidad para los SP. Cabe resaltar todo un nuevo procedimiento para la acreditación. Se pretende asegurar un verdadero control del conjunto de las autoridades laborales que evite vacíos administrativos e impida que se cuelen SP de poca o ninguna calidad.

Finalmente queda por desarrollar, por vía de orden ministerial, las ratios de técnicos según el número de trabajadores y empresas a los que se tiene que atender. Este tema, sin duda, es una de las partes esenciales del nuevo RD, pues ha sido la parte más débil del anterior, ya que en la práctica lo que ha sucedido es que la carga de empresas y trabajadores asumidas por los técnicos de los SPA ha impedido una mínima atención de calidad. No es excepcional que un técnico de un SPA tenga a su cargo más de 100 empresas.



Por lo tanto, estamos a la espera de que el Gobierno desarrolle las ratios de técnicos/empresas/trabajadores. Lo que sí ha sido objeto de desarrollo reglamentario han sido los requisitos técnicos y las condiciones mínimas que deberán ser exigidas a los servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales para su autorización y funcionamiento, por RD 843/2011, de 17 de junio. De un lado, el artículo 3 del este RD enumera la actividad a desarrollar por los servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales, entre los que destaca la colaboración con el Sistema Nacional de Salud, tal como establece el art. 38 del RSP, así como el de colaborar con las autoridades sanitarias en las laborales de vigilancia epidemiológica, provisión y mantenimiento del Sistema de Información en salud laboral, según establece el artículo 39 RSP y de impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, en coordinación con el Sistema Nacional de Salud. Otra cuestión importantísima de este RD, es la referencia a los Recursos Humanos que tienen que disponer los SP (art. 4).

Con estas dos cuestiones se podría dar por cerrada esta reforma que, como decíamos al principio de este tema, está dirigida a conseguir una mejor y más eficaz actividad preventiva en las empresas, en general, y en particular en las pequeñas y muy pequeñas empresas, al tiempo que se han introducido algunos nuevos derechos en la participación de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la toma de decisiones en la empresa.

4.2 REAL DECRETO 843/2011 Y 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.

Los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, ha sido desarrollada por el RD 843/2011, de 17 de junio.



a. Acuerdos de colaboración entre SPA y subcontratación por parte de SPP:

▪ Subcontratación de actividades específicas por parte del SPP:

Cuando un Servicio de Prevención Propio, tenga asumido la Medicina del Trabajo, podrá subcontratar actividades sanitarias específicas, que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, tales como determinadas técnicas diagnósticas especializadas complementarias.(Artículo 9 RD 843/2011). Este artículo, no aporta ninguna novedad respecto de lo establecido en el artículo 19.2.a del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b. Subcontratación por parte de SPP / colaboración entre SPA:

Se podrá realizar, por motivos de dispersión geográfica o lejanía del centro de trabajo propio Servicio de Prevención Propio (SPP) o de la empresa cliente, Servicio de Prevención Ajeno (SPA) respecto del lugar donde radiquen las instalaciones principales. En el caso de colaboración entre SPA, se admitirá también cuando el centro de trabajo se encuentre fuera de su ámbito territorial de actuación. En ambos casos, se requerirá consulta a los delegados de prevención de la empresa cliente, o de la propia empresa a la que pertenece el SPP. Tratándose de colaboración entre SPA, se añade el requisito de que la empresa cliente conozca y acepte con carácter previo el contenido del acuerdo.

La colaboración entre SPA viene sujeta a un límite cuantitativo: las actividades sanitarias encomendadas no podrán superar el del volumen total de actividad anual del SPA principal. Este límite se fijará sobre las ratios totales de recursos humanos de que deba disponer el SPA principal de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto.

El SPA colaborador /subcontratado deberá prestar la actividad sanitaria con sus propios medios, y no podrá subcontratarla o encomendarla, a su vez, a otro SPA.

La subcontratación/colaboración deberá ser comunicada en los siguientes términos: los SPA principal y colaborador, a la autoridad laboral que los acreditó, en el plazo de los 10 días siguientes a su efectividad (la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente) y el SPP a la autoridad sanitaria, también en el plazo de los diez días siguientes a su efectividad. Al no especificarse la naturaleza del cómputo, debe entenderse que se trata de días hábiles, es decir, no cuentan los domingos y festivos, pero sí cuentan los sábados.

El SPA colaborador/subcontratado deberá mantener en todo momento las ratios de recursos humanos señalados en el artículo 4 del Real Decreto, para cubrir con suficiencia no sólo las actividades sanitarias asumidas con las empresas con las que haya suscrito concurso de SPA, sino también aquéllas que le hayan encomendado otros SPA mediante acuerdos de colaboración, u SPP mediante subcontratación.(El RD establece ratios mínimos de



profesionales atendiendo al número de trabajadores, definiendo la Unidad Básica Sanitaria (UBS), como la constituida por un médico de trabajo y un enfermero/a de trabajo o de empresa a jornada completa, exigiendo hasta 2.000 trabajadores una UBS).

Deberá respetarse lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, LOPD, referente a la comunicación de datos de carácter personal a un tercero, así como lo previsto por el artículo 7.3 de misma Ley, respecto de la recepción, tratamiento y cesión de datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual.

c. Características de la regulación de la colaboración/subcontratación de exámenes de salud:

- a) Se permite la colaboración/subcontratación de los exámenes de salud, la prohibición de subcontratar se suaviza, por entenderse que son actividades sanitarias básicas.
- b) Para los SPP o SPA que no dispongan de instalaciones sanitarias en todo el territorio, supone una gran ayuda.
- c) Eso sí, la colaboración/subcontratación de exámenes de salud debe realizarse con SPA. Con esto se refuerza un término ya conocido.

d. Acreditaciones, control y seguimiento (artículos 2 y 11):

Los servicios sanitarios de los SPA y SPP deberán ser objeto de aprobación y registro por la administración sanitaria, a cuyo fin deberán solicitar y obtener, con carácter previo al inicio de su actividad, la correspondiente autorización administrativa por parte de la autoridad sanitaria competente, rigiéndose por el Real Decreto 1277/2003, de bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios, y desarrollos normativos de cada comunidad autónoma.

Serán inscritos de oficio en el Registro General de centros, servicios y establecimientos sanitarios estatal, así como en los registros autonómicos que corresponda.

En el caso de los SPA la autorización sanitaria se corresponde con el procedimiento regulado por el Reglamento de los Servicios de Prevención, respecto a la acreditación y el mantenimiento de los requisitos de funcionamiento de las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención.

La autoridad sanitaria podrá verificar el mantenimiento de las condiciones y cumplimiento de los requisitos que permitieron la concesión de la autorización administrativa. Asimismo, evaluará la actividad sanitaria que desarrollan los servicios de prevención, comprobando su calidad, suficiencia y adecuación.



5 PORTUGAL. OBJETIVOS. METODOLOGIA.

El objetivo de este trabajo es analizar la organización de la actividad preventiva en Portugal. Realizando este trabajo he podido observar como la legislación de otro entorno geográfico nos puede ofrecer un punto de vista diferente al que ahora tenemos en España, valorando los pros y los contras de lo que en la actualidad estamos llevando a cabo.

La metodología empleada para la realización de este trabajo ha sido el análisis de las fuentes normativas sobre prevención de riesgos laborales en Portugal, refiriéndome a las principales leyes en Prevención de Riesgos Laborales. Como la Ley N° 102/2009 de 10 de Septiembre y la revisión del código de Trabajo 7/2009 de 12 de Febrero.

La información, la he obtenido de fuentes bibliográficas para profundizar más en la materia, sobre todo de páginas webs, como son: Las Autoridades para las condiciones de trabajo. www.act.gov.pt , del Diario de la Republica www.dre.pt , de la Federación de Industrias Metalúrgica, Química www.fiequimetal.pt.

La dificultad añadida a este trabajo ha sido el tener que traducir los textos. Por lo que respecta a los textos que he traducido, a parte de la dificultad que ya comporta la traducción de un texto, me he visto inmersa en otra dificultad como es la traducción de un texto jurídico, que aun es más complicado.

5.1 ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

La Ley 102/2009, de 10 de septiembre, que entro en vigor 1 octubre 2009, estableció, el nuevo régimen jurídico de promoción en Seguridad y Salud (OSH), revocando expresamente, diversos instrumentos jurídicos en este ámbito como el (Decreto Ley 441/91, diciembre Ley 26/94, Decreto Ley 29/2002 y el Decreto 1179/95), así como lo dispuesto en la Ley 35/2004, relativo a la organización de los servicios Seguridad y Salud en el Trabajo, los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo, y la protección del trabajo genético y el niño, las madres y embarazadas lactantes.

La Ley 102/2009 incorpora al ordenamiento jurídico, entre otras, la Directiva N° 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

El empleador tiene la responsabilidad en materia de organización y funcionamiento del servicio de seguridad y salud en el trabajo y otras medidas prevención, incluidos los exámenes de salud, pruebas de exposición a materiales peligros, y otras medidas de riesgos laborales y vigilancia de la salud, sin que esto suponga ninguna carga financiera para los trabajadores.

El derecho de participación de los trabajadores y sus representantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, está legalmente consagrado tanto



en la Ley 102/2009, como el la Directiva marco (Directiva n. 89/391/CEE) y en el convenio 155 de la OIT.

Los sindicatos y el comercio en el sector, conscientes de la importancia de la participación y representación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y sabiendo que esta participación sólo es posible con un trabajo eficiente en empresas colectivas, manifiestan su voluntad de:

- Continuar la elección de los representantes de los trabajadores;
- Continuar la capacitación y sensibilización de los representantes y empleados;
- Desarrollar formas adecuadas de asistencia y apoyo a las desempeño de sus funciones.

5.2 MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La combinación de los Artículos 281 del Código de Trabajo y del Artículo 15 de la Ley 102/2009, relativo a los principios generales de la prevención y las obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, dan como resultado, que los trabajadores tienen derecho a realizar el trabajo de manera segura, en todos los aspectos del mismo y que deben ser proporcionados por el empleador.

En este sentido, el empleador tiene la obligación de organizar las actividades de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud de los trabajadores.

Por tanto el empresario debe asegurar, por un lado, de los servicios de seguridad en el trabajo y por el otro, de la vigilancia de la salud adecuada de los trabajadores, la función de los riesgos inherentes al trabajo.

En la organización de los servicios de seguridad y salud el empleador puede adoptar uno de estos cuatro modelos:

- ***SERVICIOS INTERNOS***
- ***SERVICIOS EXTERNOS***
- ***SERVICIOS COMUNES***
- ***OBRERO DESIGNADO / EMPLEADOR***

Puede parecer así, desde el principio que el empresario es libre de elegir cualquiera de estas modalidades. Sin embargo, como veremos más adelante, existen casos en que existe la obligación de elegir una de las modalidades previstas por la ley. Los servicios deben en principio ser construidos, siguiendo la opinión expresada por el Tribunal de Justicia de la



Unión Europea (sentencia del TJCE, C-441/01) y las disposiciones del artículo 74, párrafo 2 de la Ley 102/2009.

El empleador debe notificar a las Autoridades para las condiciones de Trabajo (ACT) y la Dirección General de Salud (DGS), dentro de los 30 días siguientes, la modalidad adoptada, y debe repetir este procedimiento cada vez que la modalidad adoptada sufra cambios.

a. Servicios Internos.

Los servicios internos son una estructura organizativa específica creada en el seno de la empresa, formada por medios humanos y por recursos técnicos necesarios para realizar las actividades de prevención, refiriéndose exclusivamente a los trabajadores de los que el empleador es responsable en materia de seguridad y salud.

Estos servicios, de carácter interdisciplinario, deben desarrollar sus propios enfoques para las actividades correspondientes en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Ocupacional, Medicina del Trabajo y otras valencias complementarias, tales como la ergonomía.

El Art. 78 de la Ley 102/2009 establece la **adopción obligatoria** de la modalidad de **servicios internos**, en **tres casos**:

1. El establecimiento o grupo de establecimientos que realizan actividades de alto riesgo al que están expuestos, al menos 30 trabajadores;(El número de trabajadores expuestos a un alto riesgo será determinado tras una evaluación de riesgos realizada por el empleador, o por técnicos cualificados).El art. 79 de la Ley 102/2009 enumera una serie de actividades que se clasifican como de alto riesgo. Esta es una lista exhaustiva, lo que significa que las actividades no contempladas en dicha disposición, no puede ser clasificado como de alto riesgo.

2. Establecimiento con un mínimo de 400 trabajadores;

3. Conjunto de establecimientos distanciados hasta 50 km, de aquel que ocupen el mayor número de trabajadores y tener por lo menos 400 trabajadores.

En estos dos últimos casos, sin embargo, existe la posibilidad de que el empleador en términos del artículo 80 de la Ley 102/2009, exija el despido de los servicios internos (solicitud que deberá presentarse de conformidad con el presupuesto aprobado por Decreto 255/2010) y deben ser dirigidas a la ACT (en el campo de la seguridad) y DGS (en el campo de la Salud)(*El apartado 6 del artículo 80 de la Ley 102/2009 permite la aplicación de la exención si se relaciona de forma acumulativa a los campos de la seguridad y la salud, se puede producir, sin distinción, el acto o la DGS*); debe ir acompañada de un dictamen de los representantes de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo o, en su defecto, de los propios trabajadores. En el sentido de que tal renuncia será otorgada, tiene que mostrarse de forma acumulativa, en los siguientes supuestos:



- La empresa no ejerce actividades de alto riesgo;
- La compañía indica, que la incidencia y gravedad de los accidentes de trabajo sucedidos en los últimos dos años, no es superior a la media del sector respectivo;
- El empresario no ha sido sancionado por infracciones muy graves relativas a la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, practicadas en el mismo establecimiento durante los últimos dos años;
- Verificar, mediante el análisis de los informes de evaluación de riesgos realizada por el empresario / solicitante o por medio de la inspección, cuando sea necesario, que se respeten los límites de exposición a factores de riesgo o sustancias;
- Que No existen registros de enfermedades profesionales contraídas en el servicio de la empresa o en los que han colaborado directa y decisivamente las condiciones de trabajo de la empresa.

Verificado estos supuestos, se concederá autorización para la exención de servicios internos, dando lugar a la posibilidad de que un empleador puede optar por otro tipo de servicio interno. Sin embargo, este permiso puede ser revocado, en los siguientes casos:

- La compañía viene a presentar, que en los dos últimos años, la incidencia y gravedad de los accidentes de trabajo, están por encima de la media de su sector;
- En la empresa o grupo de empresas se haya producido en los últimos dos años, un accidente de trabajo fatal como violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo atribuible al empleador;
- La compañía haya sido condenada en los últimos dos años, por la práctica de una infracción muy grave o una práctica reiterada de delitos graves, de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siendo revocada la autorización de exención de los servicios internos; la empresa adoptará los servicios internos en un plazo de 6 meses.

b. Servicios Comunes.

Los Servicios Comunes, se crean mediante acuerdo por escrito entre varias empresas o establecimientos pertenecientes a empresas que no son del mismo grupo y no están obligados a adoptar los servicios internos, en términos del artículo 82 de la Ley 102/2009.

Este acuerdo no tiene autorización concedida por la ley (sobre seguridad) y DGS (de Salud), que sigue el mismo proceso que el servicio autorizado Externos.

La solicitud de autorización deberá ir acompañada, además de este acuerdo, de la opinión razonada de los representantes de los trabajadores de la Seguridad y Salud en el Trabajo, o, en su defecto, de los propios trabajadores y presentadas en los acuerdos con el modelo en sí, incluso a través de e-mail.



Los servicios comunes deben abarcar sólo los trabajadores que prestan actividad en las empresas incluidas en el acuerdo, no se les permite ofrecer servicios a otras empresas que no forman parte del acuerdo.

La elección de este método depende de la verificación de dos supuestos:

- Si se trata de más de una empresa o negocio y no hay obligación de adoptar la modalidad de servicios internos.
- La adopción de la modalidad de los servicios comunes no exime al empleador de las funciones que le atribuya la legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los empleadores que adoptan esta modalidad, debe designar a un empleado con formación adecuada para representar con miras a la vigilancia y la colaboración en la ejecución de actividades de prevención, en términos del artículo 77 de la Ley 102/2009.

c. Trabajador Designado/Empleador

Por último, la ley también establece, en el caso de microempresas cuyas actividades no son de alto riesgo, la posibilidad de que las actividades de seguridad en el trabajo se pueden llevar a cabo directamente por el empleador o el empleado (s) designado por él.

Para ello, el empleador deberá solicitar autorización a la ACT competente, la autorización es válida por 5 años, transcurridos los cuales deberá ser renovada. Además, se requiere que:

- El empresario tenga la formación adecuada y permanezca habitualmente en los establecimientos.
- Los trabajadores designados tengan la formación adecuada, el tiempo y medios necesarios para el ejercicio de las actividades de seguridad en el trabajo.

La autorización para la adopción de esta modalidad puede ser revocada (forzando la adopción de otra forma, dentro de los 90 días), si ocurre alguna de las siguientes circunstancias:

- La empresa / establecimiento (s) presente (n) por cinco años consecutivos la incidencia y gravedad de los accidentes más altas que el promedio de su sector;
- El empleador ha sido declarado culpable en los dos últimos años, por infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo o en infracción grave por la práctica y recurrencia en el mismo dominio.
- El empleador no haya comunicado a la (ACT) dentro de los 30 días, la verificación de los cambios en los factores se basan autorización.

La vigilancia y promoción de la salud de los empleados de las empresas que optan por este modo, se puede asegurar por unidades en el Servicio Nacional de Salud, mientras que el empleador sufragará los gastos de los mismos, de conformidad con el Art. 76 de la Ley 102/2009.



d. Servicios Externos.

Si el empleador no está obligado a adoptar el modo de servicios internos, como se definió anteriormente, puede optar por contratar a una empresa que presta servicios externos que garanticen las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este proveedor de servicios externo puede ser una Empresa de Negocios, asociación, cooperativa, (o persona con habilitación y formación adecuadas), una organización del gobierno central, institución pública regional o local o una institución integrada en el Servicio Nacional de Salud (o cualquier otra forma legal, si previamente es autorizado).

Tenga en cuenta que la contratación de servicios externos no exime al empleador de la responsabilidad que le asigna la legislación relativa a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todas las entidades (cualquiera que sea su forma jurídica) que deseen proporcionar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo externo, deben ser titulares de la autorización concedida por la Autoridad para las condiciones de Trabajo (ACT) (para el campo de la Seguridad) y la Dirección General de Salud (DGS) (para el campo de la Salud) en los términos del artículo 84 de la Ley 102/2009.

En los sitios www.act.gov.pt y www.dgs.pt se publican listas de las entidades con autorización para el suministro de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Esta autorización podrá concederse a nivel global para las actividades en las áreas de Salud y Seguridad, o solo de Seguridad o solo de Salud; también podrá concederse para todos los sectores o solo algunos de ellos, así como para ciertas actividades de riesgo elevado.

Así, el empleador que desee contratar a una de estas entidades que prestan servicios externos en materia de SST, deben hacerlo mediante acuerdo escrito, y debe asegurarse de que dispone de la autorización necesaria para la prestación de dichos servicios. Este aspecto es particularmente importante en vista de las previsiones de los apartados 6 y 7 del artículo 84 de la Ley 102/2009, que establece *que la actividad de servicios externos sin la autorización necesaria, constituye una infracción muy grave* (atribuible a Servicio Exterior) y solidariamente responsables del pago de la multa el empleador que contrata a la entidad autorizada para prestar dichos servicios.

A continuación, el empleador debe notificar a la ACT y / o las DGS, dentro de los 30 días siguientes a la adopción de los servicios la modalidad de Servicio Externos. (Conforme. Art. 74º, nº7 da Leí 102/2009.)

Los empleadores que adoptan esta modalidad, deben designar a un empleado con formación adecuada. (Se entiende por formación adecuada la adquisición de la competencia básica en materia de seguridad, salud, ergonomía, organización del trabajo y el medio ambiente, el cual tiene que



ser validado por el ACT o introducido en el sistema educativo, o en el Sistema Nacional de cualificaciones o promovido por las entidades gubernamentales competentes en materia de desarrollo la formación profesional). Para representarlo ante el Servicio Exterior, con el fin de supervisar y colaborar en la ejecución de actividades de prevención, en términos del artículo 77 de la Ley 102/2009.

✓ **Requisitos.**

La autorización para la prestación de servicios externos de seguridad y salud dependen del cumplimiento de los siguientes requisitos:

• **Existencia de un marco técnico mínimo, que comprende:**

➤ Un técnico superior y un técnico de seguridad e higiene, para proporcionar las actividades de protección;

➤ Un médico laboral, para la prestación de las actividades de salud.

Estos técnicos deberán estar en posesión de las titulaciones requeridas legalmente para el ejercicio sus profesiones, mientras que *la entidad que solicita su trabajo tendrá*:

• Las instalaciones adecuadas y debidamente equipados para el ejercicio de su actividad;

• Equipos y herramientas para la evaluación de la seguridad y salud en el trabajo y equipos de protección personal para ser utilizado por personal técnico de la solicitante;

• Calidad de los procedimientos técnicos, en particular para la evaluación de la seguridad y la salud y la planificación de las actividades;

• Capacidad para ejercer las actividades básicas de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se describe en el artículo n.º 98., La Ley no. 102/2009, suponiendo que el uso de los servicios subcontratados sólo para tareas muy complejo y poco común.

• Garantías suficientes sobre las medidas de seguridad y la organización técnica de tratamiento de los datos personales.

✓ **Solicitud de autorización**

La autorización para la prestación de servicios externos será necesaria para que el organismo competente pueda realizar dicho trabajo.

Este modelo de autorización, también se utiliza en los procesos de autorización ya concedidos, que fue aprobado por el Decreto n.º 255/2010 de 5 de mayo.

De acuerdo con el campo al que se dedique la actividad prevista (seguridad y salud en el trabajo), la solicitud debe ser dirigida al Inspector



General del Trabajo o el Director General de Salud, las partes solicitantes podrán hacerlo **por correo electrónico** a las direcciones servicosexternosst@act.gov.pt o saudetrabalho@dgs.pt respectivamente.

La solicitud de autorización deberá ir acompañada de:

- Copia del acta de constitución, hasta la fecha, lo que indica la publicación en el diario oficial del Estado miembro en el Boletín Oficial, o la página web del Ministerio de Justicia (en caso de persona jurídica);
- La prueba de la inscripción como comerciante individual.
- Identificación de los técnicos superiores y técnicos de seguridad, medicina del trabajo y de la enfermera, ya que el dominio, así como los documentos que acrediten su titulación (certificado de aptitud profesional o certificado de profesionalidad);
- Copia de los contratos con los médicos y enfermeras de trabajo, reducida a escrito, indicando el momento de la asignación mensual de la actividad de la medicina del trabajo, lugar de cumplimiento y la duración del contrato;
- Indicación basada en las actividades para las que se planea utilizar la subcontratación;
- Los equipos de trabajo que se utilizará en la sede y en los establecimientos;
- Lista de los equipos y utensilios, incluyendo sus características técnicas, marcas, modelos y números de serie que se utilizarán en la sede y en los establecimientos para la evaluación de la seguridad y salud en el trabajo;
- Lista de los equipos de protección personal que se utilizará en las tareas o actividades que impliquen un riesgo especial para la salud y seguridad, incluyendo sus marcas y modelos y, en su caso, los códigos de marcación;
- Organigrama funcional;
- Indicación de el número de trabajadores que quieren cubrir los servicios en los establecimientos industriales y de otro tipo; Prueba de acreditación del solicitante para la evaluación de ruido, de conformidad con el párrafo a) del artículo 2.º de Decreto Ley no. 182/2006, o la prueba de la cualificación de los técnicos, de acuerdo. 8 del artículo 4 de dicho decreto;
- Declaración de no existencia de deudas con la Tesorería de la Seguridad Social y, o, alternativamente, para permitir la consulta electrónica de los sitios relevantes.

La solicitud también irá acompañada de:

- Las pruebas para demostrar la cualificación de los recursos humanos;
- La información acerca de la adecuación de los equipos y utensilios de actividad de proporcionar.



Si se requiere autorización para actividades de alto riesgo, la solicitud deberá ir acompañada de pruebas de que la cualificación de los recursos humanos y de los utensilios y equipos son adecuados para ofrecer dichos servicios.

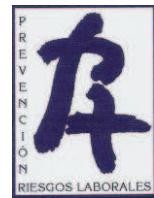
Requisitos para la Autorización:

De acuerdo con el n.º 3 del artículo n.º 85, de La Ley. 102/2009, estos son los siguientes elementos que las autoridades competentes ACT. y DGS (Autoridad para las Condiciones de Trabajo y la Dirección General de Salud) debe apreciar tras la presentación de una solicitud de autorización para prestar servicios externos:

- El pacto social, teniendo en cuenta, la indicación explícita de la actividad de prestación de salud y seguridad en el trabajo, aunque se trate de servicios privados;
- El número de técnicos con títulos legalmente exigibles, teniendo en cuenta las actividades en materia de seguridad y salud para el que se solicita la autorización, en particular sobre el número de empleados que tienen que ser cubiertos;
- La naturaleza de las obligaciones, así como las horas normales de trabajo del personal superior de la seguridad técnica y técnico e higiene y los tiempos de la asignación mensual de los médicos y enfermeras ocupacionales;
- El cumplimiento de las instalaciones y el equipo con disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo para la oficina comercial y de servicios y los requisitos mínimos de los centros de salud privados;
- La idoneidad de los equipos de trabajo y las tareas a desarrollar el máximo número de empleados de la ejecución y que, al mismo tiempo, puede ser que necesite;
- Las características de los equipos y utensilios que se utilizan en la evaluación de la seguridad y salud en el trabajo;
- Los procedimientos en materia de metrología de equipos y utensilios que se utilizan en la evaluación de la seguridad y salud en el trabajo. La calidad técnica de las evaluaciones se tendrán en cuenta en el manual de procedimientos;
- La acreditación del solicitante, para la evaluación de ruido, de conformidad con el párrafo a) del artículo 2. Decreto-Ley n.º 182/2006, o la calificación técnica bajo el n.º 8 del artículo 4. de la ley,
- La no existencia de deudas con la Tesorería de la Seguridad Social y por acuerdo del suscriptor entidades.

✓ *Garantía mínima de funcionamiento del SST.*

Dicha Ley n.º 102/2009 establece en su artículo 85 que los servicios exteriores dispongan de un mínimo de técnicos; un técnico superior, un técnico de seguridad e higiene y un médico para el ejercicio de sus actividades la provisión de salud y seguridad en el trabajo.



La combinación de este artículo con el Párrafo 2 del artículo 101 y con el artículo 105 de la citada Ley, la asignación de técnicos superiores y técnicos SHT y trabajos médicos con la seguridad y salud en el trabajo se establece como sigue:

Establecimientos Industriales.			
Nº Trabajadores Cubiertos	N.º de técnicos superiores de SHT	N.º de técnicos de SHT	N.º de médicos de Trabajo
hasta 1.500	1	1	1
hasta 3.000	2	2	2
Hasta 4.500	3	3	3

Debería incluirse en este concepto las empresas que deseen operar en situaciones que se desarrollan actividades de alto riesgo.

Establecimientos Restantes.			
N.º de trabajadores Cubiertos	N.º de técnicos superiores de SHT	N.º de técnicos de SHT	N.º de médicos de Trabajo
hasta 3.000	1	1	1
hasta 6.000	2	2	2
hasta 9.000	3	3	3
...

✓ *Tiempos de asignación*

Técnicos de Seguridad e Higiene en el trabajo:

Corresponde a los proveedores de servicios externos que definen las horas normales de trabajo que examinarán el tiempo mínimo requerido para la seguridad técnica y la higiene para desarrollar su negocio.

Según esta definición, las entidades que prestan servicios fuera de la salud y seguridad en el trabajo deben tener en cuenta los límites de tiempo de trabajo establecido en el artículo 203 de la Ley núm. 7/2009 con respecto a las horas normales de trabajo (*8 horas por día y 40 horas por semana*), suponiendo que la ocupación de los trabajadores, cada día de la semana.

Médicos del Trabajo

El tiempo mínimo establecido para el desarrollo de las actividades de los médicos del trabajo es de *150 horas al mes* (artículo 105., La Ley no. 102/2009).

✓ *Actividades o funciones en el ámbito de la seguridad.*

En el ámbito de la seguridad en el trabajo:

Los técnicos y técnicos superiores de seguridad e higiene debe estar en posesión de las competencias, de acuerdo con sus perfiles profesionales definidos en el Manual de certificación, que les permita evaluar los riesgos laborales, en particular utilizando los métodos y técnicas apropiadas para



ellos, servicios de montaje de seguridad en el trabajo, tomar las medidas necesarias para eliminar los riesgos y promover la seguridad de los trabajadores.

Estas actividades fundamentales que se contemplan en el artículo n.º 98., La Ley n. 102/2009, destacando la planificación de la evaluación del riesgo y la prevención; por ejemplo, en las áreas de ruido, iluminación y ambiente térmico, que entran en tales habilidades.

Sobre la salud en el trabajo:

Los proveedores de servicios de salud ocupacional debe garantizar las condiciones que permitan al médico laboral y otros profesionales de la salud, la vigilancia de la salud adecuada de los trabajadores en relación con la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos.

Si la entidad que presta servicios de salud en el trabajo tiene la intención de llevar a cabo el negocio de la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos de una legislación específica, debe contar con el equipo y la tecnología que prevé la legislación aplicable.

El mismo principio se aplica a las actividades de alto riesgo.

✓ *Subcontratación*

La subcontratación de servicios es admisible, de acuerdo con el apartado e) del n. 1 del artículo n.º 85., La Ley n. 102/2009, en relación con las tareas de alta complejidad y poco frecuentes.

En el ámbito de la seguridad en el trabajo:

Se considera aceptable el recurso:

- Los laboratorios especializados acreditados para la evaluación de riesgos químicos y biológicos;
- Las entidades especializadas en la evaluación de las vibraciones;
- Las entidades especializadas en la evaluación de la radiación ionizante;
- Los organismos especializados en algunas áreas relacionadas con la ergonomía.

La entidad que proporciona la seguridad y salud externa, necesariamente deberán desarrollar a través de sus propios recursos, y de sus actividades principales, dirigidas a la prevención de riesgos laborales y promover la seguridad y salud de los trabajadores, y en particular la planificación de la prevención, evaluación de riesgos y el desarrollo profesional de la memoria anual de actividades; no se puede considerar la posibilidad de recurrir a la subcontratación.

Sobre la salud en el trabajo:

Es aceptable el uso de las clínicas, centros médicos, laboratorios especializados y otras entidades para proporcionar los servicios de salud de



las personas, debidamente acreditados para llevar a cabo las actividades más complejas y menos frecuentes, y la externalizarían de otras especialidades médicas, además de la medicina del trabajo cuando esté justificado.

✓ *La actividad de los servicios de seguridad externa y los trabajos de alto riesgo.*

Párrafo 2, artículo nº 85 de la Ley N° 102/2009 establece que la autorización para ejercer la actividad de servicios externos de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones donde el cliente desarrolle actividades o trabajos de alto riesgo deben ser explícitamente requerida para demostrar la existencia de los requisitos específicos para este ejercicio y en particular, la prueba de la existencia de suficientes recursos humanos y habilidades adecuadas para este ejercicio.

La calificación de los recursos humanos se evalúa en particular a través del análisis curricular teniendo en cuenta:

- Experiencia profesional en su trabajo o directamente relacionados con la cadena de suministro, ya sea dentro de la seguridad en el trabajo en situaciones en las que se trabaja o realiza trabajo de alto riesgo, para lo cual se solicita la autorización;
- La formación específica, o continua, lo que permite la adquisición de habilidades adecuadas para la prestación de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones donde están activos o participan en trabajos de alto riesgo, para lo cual se requiere autorización.

✓ *Manual de Procedimientos*

El manual bajo el n. 4, artículo n.º 85. e) del n. 1 y c). 2 del artículo nº 88., La Ley N° 102. / 2009, tendrá la siguiente estructura:

- Planificación de actividades para la seguridad o la salud en el trabajo a desarrollar;
- Procedimientos técnicos en el ámbito de los profesionales de evaluación del riesgo;
- Los programas de promoción y vigilancia de la salud;
- Metodologías y mecanismos para la coordinación de servicios entre las áreas de seguridad y de salud;
- Los puntos de referencia que se utilizarán en los procedimientos técnicos, indicando las guías de procedimientos reconocidos internacionales, los códigos de buenas prácticas y listas de verificación, con referencia a los títulos y las normas técnicas;
- Gestión de la información clínica;
- La transferencia de información en caso de rescisión del contrato;
- Política de calidad en la prestación de los servicios;
- Política de subcontratación.



✓ *Instalaciones y Equipamientos.*

Instalaciones

En el ámbito de la seguridad en el trabajo:

Los locales de la entidad que preste servicios externos deben ser adecuados a la cantidad de trabajadores que están activos en ese sitio y atender a las exigencias de los Reglamentos Generales de la Salud y Seguridad en el Trabajo, comercios, oficinas y servicios, el Decreto-Ley n.º 347 / 93, 1 de octubre, y la Ordenanza no. 987/93 de 6 de octubre, establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre la salud en el trabajo:

Las instalaciones donde el trabajo de vigilancia de la salud pueden ser parte de la empresa proveedora fija o móvil, o las instalaciones fijas de la empresa cliente.

La utilización de instalaciones móviles es aceptable en la vigilancia de la salud de los trabajadores en los astilleros u otros centros de trabajo móviles o en las empresas de bajo riesgo ubicados en zonas geográficas poco accesibles.

En cualquier caso, la instalación debe cumplir con las normas establecidas por la legislación local en materia de seguridad y condiciones de uso, en particular con respecto a los parámetros de ventilación, luz, térmica, y otras, que se incluyen en estos diplomas.

Superficies mínimas de las oficinas en los locales de la entidad que proporciona la seguridad externa y la salud:

- Oficina Médica: superficie mínima de 12 m², con una dimensión lineal de no menos de 2,60 m;
- Gabinete de enfermería: superficie mínima de 12 m², con una dimensión lineal de no menos de 2,60 m;
- Sala de espera: superficie mínima de 8 m².

Superficies mínimas de las oficinas en los locales de la entidad de cliente:

En el caso de las oficinas para la práctica de las actividades de vigilancia de la salud, la superficie mínima debe ser similar a la anterior, no puede amamantar a cargo si el número de empleados cubiertos es menor que 250 en el establecimiento o grupo de establecimientos que pertenecen a la entidad cliente, que se encuentra a 50 km.

Superficies mínimas de las oficinas locales de vigilancia de la salud móvil:

Área similar a los considerados en la empresa proveedora fija, teniendo en cuenta las adaptaciones necesarias (tolerancia para las áreas mínimas de



10 m² de oficinas y anchura mínima inferior a 2,60 m, y otras que se estimen pertinentes).

Un mínimo equipo

Los proveedores de servicios de seguridad y salud en el trabajo deben tener el siguiente equipo y los utensilios empleados para llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales en el lugar de trabajo, así como para llevar a cabo la vigilancia de la salud de los empleados de las entidades a las que el servicio es proporcionado.

Estas referencias no excluye la necesidad de que los proveedores de servicios externos de seguridad y salud en el trabajo deben ser titulares de otros equipos siempre que sea posible verificar la existencia de los riesgos profesionales para los cuales se requiere la evaluación de los diferentes equipos considerados, en particular al solicitar autorización para realizar la actividad de prestación de servicios externos o de trabajo en sectores de alto riesgo

1) de equipo mínimo para la actividad de salud y seguridad en el trabajo

Se considera fundamental, el equipo necesario para la evaluación de los siguientes parámetros:

PARÂMETROS	EQUIPAMENTOS
RUÍDO	Sonómetro e dosímetro de acuerdo con el Anexo II del Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de Septiembre
ILUMINACION	Luxímetro con célula fotoeléctrica separada
AMBIENTE TÉRMICO	Analizador de transductores de temperatura con climas aire interior, la temperatura de la radiación, humedad relativa, velocidad del aire Controlar el estrés por calor con los respectivos transductores
CONTAMINANTES QUÍMICOS	Bomba de aspiração para tubos colorimétricos

Durante el proceso de análisis, la empresa de servicios que se encuentre en sectores o actividades específicos de alto riesgo y que requieran el uso de otros equipos, deberá acreditarse la propiedad de los mismos.

2) de equipo mínimo para la vigilancia de la salud

La Ley n.º 102/2009, de 10 de septiembre, que regula la promoción legal y la prevención de la seguridad y salud en el trabajo, que se menciona en el Párrafo 5 del artículo 74.º a los servicios internos, la seguridad común o externa y la salud, debe ser organizada con los medios que les permitan llevar a cabo las principales actividades de seguridad y salud.

La higiene y las condiciones sanitarias y servicios técnicos funcionales estos están sujetos al Decreto - Ley n.º 243/86, de 20 de agosto y al



Reglamento General de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Servicios en conjunto con el N ° de orden 987/93, de 6 de octubre y los requisitos mínimos para la actividad de clínicas y médicos, en vista de la atención adecuada y garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos personales de los trabajadores.

✓ ***La solicitud para la modificación de una autorización.***

La solicitud de modificación de la autorización deberá ser presentada por el titular de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo o la Dirección General de Salud (ACT y DGS), dirigido al Inspector General de Trabajo o el Director General de Salud, en función de si la prestación de servicios de seguridad y la salud, respectivamente, y acompañada de todos los elementos del cambio, junto con su motivación.

Si es necesario cambiar la autorización de las actividades o trabajos de alto riesgo, la solicitud deberá ir acompañada de pruebas de la cualificación de los recursos humanos y de los utensilios y equipos que son adecuados para ofrecer los mismos servicios para trabajos de alto riesgo.

El cambio de la autorización de la prestación de servicios externos está sujeto al pago de las tasas. Sera necesario cuando se trate de:

- Cambios de la ubicación de la sede y / o establecimientos;
- Cambios en la actividad o el trabajo en zonas de alto riesgo.

✓ ***Inspección.***

La Ley N° 102/2009, de 10 de septiembre en su artículo n° 88 indica que, siguiendo el procedimiento de evaluación y, con el previo pago de la cuota respectiva, la inspección se llevará a cabo en las instalaciones del solicitante de la autorización para la prestación de servicios externos de seguridad o la salud en el trabajo.

La realización de la inspección se lleva a cabo por:

- La Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT), cuando la solicitud de autorización tiene por objeto prestar servicios externos en el ámbito de la seguridad;
- La Dirección General de Salud (DGS), cuando la solicitud de autorización tiene como objetivo proporcionar servicios externos en el área de la salud.

En relación con la realización de la inspección:

La Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT) deberá verificar:

- a) Las condiciones de trabajo de los empleados del solicitante;
- b) instalaciones, teniendo en cuenta las condiciones de explotación de la seguridad;
- c) Los casos de subcontratación;



- d) El funcionamiento de los servicios prestados en el ámbito de la seguridad, en particular en lo que respecta a los equipos de trabajo que se utilizarán, los utensilios y el equipo de evaluación de riesgos y la protección;
- e) Los procedimientos manuales.

La Dirección General de Salud debe verificar:

- a) Instalaciones, incluidas las unidades móviles, teniendo en cuenta las condiciones de funcionamiento dentro de la salud;
- b) Las condiciones de funcionamiento del servicio de salud en el trabajo, tales como equipos de trabajo y equipos para evaluar las condiciones de salud en el trabajo;
- c) El manual de procedimientos, en particular, la relación entre las áreas de seguridad y salud, gestión de la información clínica, la transferencia de información en el caso de resolución del contrato, la política de calidad, la subcontratación y la vigilancia de los programas salud

La autoridad competente (Autoridad para las Condiciones de Trabajo o la Dirección General de Salud) bajo el n.º 4 del artículo 88 de la Ley n.º 102/2009 hará un auto de inspección inmediatamente después de su finalización, informando a la solicitante, así como la entidad que ha participado en el mismo, dentro de los 10 días, y dando el resultado de los mismos.

La inspección debe contener información acerca de la conformidad entre la solicitud y las condiciones existentes en el momento de la inspección; el cumplimiento de los requisitos técnicos establecidos por la ley, las condiciones que se consideren necesarias para imponer el plazo para su cumplimiento.

El incumplimiento de las condiciones exigidas por la inspección determina el rechazo de la solicitud.

La falta de aplicación para realizar una nueva inspección en el plazo especificado por la autoridad competente, pondrá fin al procedimiento de autorización.

Cuando en la inspección, se consideran verificados los requisitos siguientes:

- Existencia de un marco técnico mínimo y adecuado, que consiste en un técnico superior y un técnico de seguridad e higiene en el trabajo y en medicina del trabajo, que ejerzan sus actividades de seguridad y salud;
- Instalaciones adecuadas y equipadas para la actividad;
- Equipos y utensilios de evaluación de la seguridad y salud en el trabajo y equipos de protección personal para ser utilizado por el personal técnico del solicitante.



Y han sido presentados y considerados compatibles:

Todos los documentos mencionados en el n.º 3 del artículo n.º 86., La Ley no. 102/2009, así como el manual de procedimientos, la prueba de acreditación para la evaluación del ruido, de conformidad con el inciso a) Artículo 2.º Del Decreto Ley no. calificación 182/2006, o técnicos bajo el n.º 8 del artículo 4. Diploma de dichas declaraciones y la no existencia de deudas con la Hacienda y la Seguridad Social

La autoridad competente concede el permiso para ejercer la actividad de prestación de servicios externos de seguridad o salud en el trabajo mediante una orden del Inspector General del Trabajo o el Director General de Salud, que se divulgará en la página web correspondiente.

✓ Inspección Urgente.

De conformidad con las disposiciones del artículo 89 de la Ley N 102/2009, de 10 de septiembre, en la fecha de presentación de la solicitud de autorización de los servicios, el solicitante podrá solicitar inspección urgente, previa presentación de la declaración, bajo juramento, como que han sido satisfechos todos los requisitos respecto de los criterios en que se realiza la solicitud.

La autoridad competente (Autoridad para las Condiciones de Trabajo o la Dirección General de Salud), dentro de los 30 días a partir de la fecha de entrada de la orden, notifica a la entidad solicitante para el pago de estos honorarios y marcando la inspección.

La realización de la inspección urgente es responsabilidad:

- De la Autoridad para las Condiciones de Trabajo, cuando la solicitud de autorización tiene por objeto prestar servicios externos en el ámbito de la seguridad;
- De la Dirección General de Salud, cuando la solicitud de autorización tiene como objetivo proporcionar servicios externos en el área de la salud.

Cada entidad debe revisar los requisitos señalados en la realización de la inspección prevista en el artículo n.º 88., La Ley no. 102/2009.

La inspección de urgencia, se considerara si se marcan los siguientes requisitos:

Existencia de un marco técnico mínimo y adecuado, que consiste en un técnico superior y un técnico de seguridad e higiene en el trabajo y en medicina del trabajo, que ejerzan sus actividades de seguridad y salud; Instalaciones adecuadas y equipadas para la actividad; Equipos y utensilios de evaluación de la seguridad y salud en el trabajo y



equipos de protección personal para ser utilizado por el personal técnico del solicitante.

Y se han presentado:

Todos los documentos mencionados en el n.º 3 del artículo n.º 86., La Ley no. 102/2009, así como el manual de procedimientos, la prueba de acreditación para la evaluación del ruido, de conformidad con el inciso a) Artículo 2.º Del Decreto Ley no. calificación 182/2006, o técnicos bajo el n.º 8 del artículo 4. Diploma de dichas declaraciones y la no existencia de deudas con Hacienda y la Seguridad Social.

La autoridad competente concede el permiso para ejercer la actividad de prestación de servicios externos de seguridad o salud en el trabajo mediante una orden del Inspector General del Trabajo o el Director General de Salud, que se divulgará en la página web correspondiente.

✓ ***Suspensión, revocación o reducción de la Autorización.***

En la Ley en conformidad con el artículo 96, N.º 102/2009, de 10 de septiembre, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo y la Dirección General de Salud, puede promover la suspensión, la retirada o la reducción de la autorización, respecto a los ámbitos de la seguridad y la salud en el trabajo, respectivamente, o los sectores y actividades de alto riesgo en los siguientes casos:

- La comunicación por la entidad que proporciona la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el artículo N.º 94.º de la Ley;
- Verificación mediante comprobación de los hechos siguientes:
- La falta de requisitos esenciales para la operación del servicio;
- No realizar actividades que conducen servicio.

La suspensión determinará de forma específica que tiene una duración máxima de dos años y deben ser recibidos por el organismo competente de otro ministerio.

Después del período de suspensión, la autoridad comprueba, a través de la auditoría, si el incumplimiento que dio lugar, se ha regularizado.

✓ ***La comunicación de los Cambios.***

Los proveedores de servicios externos deben comunicar al órgano competente que haya expedido la autorización, dentro de los 30 días después de la aparición, los siguientes hechos:

- La interrupción o terminación de su funcionamiento;
- Cualquier cambio relacionado con la naturaleza jurídica y objeto;
- Los que responden a los requisitos del apartado 1 del artículo n.º 85 de la Ley n.º 102/2009, incluidos los informes a:



- Disminución del número de técnicos o calificación;
- Reducción de los recursos técnicos y el equipo y los accesorios necesarios para evaluar condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- La calidad de los procedimientos técnicos, en particular para la evaluación de las condiciones trabajo;
- Aumento de los recursos para la Subcontratación de servicios, para la ejecución de actividades y tareas de alta complejidad poco habituales.

Sera necesaria la modificación de la autorización en los casos en que se trate de:

- Cambio de la ubicación de la sede y / o establecimientos;
- La actividad o el trabajo en zonas de alto riesgo.

✓ ***Auditoria.***

La capacidad de los servicios externos autorizados y la calidad de su desempeño son evaluadas a través de la auditoría, que se centra en los requisitos para ser considerados para la concesión de la autorización.

La auditoría se llevara a cabo por la Autoridad de Trabajo y la Dirección General de Salud por iniciativa propia o en respuesta a cambios en las comunicaciones.

Alcance de la auditoría

La Autoridad para las Condiciones de Trabajo es responsable de las auditorías en relación con las condiciones de funcionamiento del servicio en el ámbito de la seguridad en el trabajo, así como las instalaciones, el personal técnico, el recurso a la subcontratación, el trabajo de equipo y la sede de los establecimientos, equipos para la evaluación de la seguridad y equipo de protección personal.

La Dirección General de Salud es responsable de las auditorías en materia de condiciones de funcionamiento del servicio de salud en el trabajo, incluido el personal técnico, el uso de la subcontratación, la sede de equipos de trabajo y los establecimientos y equipos para evaluar condiciones de salud.

En el contexto de las auditorías, la calidad de los servicios se mide por la verificación, en particular, del el ejercicio correcto y apropiado de las actividades básicas, que puede ser evaluado a través de control de documentos y visitas a los lugares de trabajo, de las entidades que están previstas de servicios externos de seguridad y salud en el trabajo.

✓ ***Ámbito Geográfico.***

La autorización para la prestación de servicios externos de salud y seguridad en el trabajo es válida para el territorio continental.



Las entidades que deseen operar en las comunidades autónomas tendrán que someter el caso a sus órganos competentes:

Madeira: Dirección Regional de Trabajo (<http://www.srrh.gov-madeira.pt/Default.aspx?alias=www.srrh.gov-madeira.pt/drt>)

Azores: Inspección Regional del Trabajo - Oficina de Salud, seguridad y Salud. <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srtss-drtqpdc-ghsst/>.

✓ ***Lista de Proveedores de servicios Externos.***

En la promulgación de la Ley 35/2004, de 29 de julio, el compromiso de los proveedores de servicios externos en materia de SST fue objeto de una orden conjunta de los Ministros de Trabajo y Salud

En la actualidad, de acuerdo con la Ley 102/2009, de 10 de septiembre, es para los altos directivos de servicios - ACT y DGS - La autorización concedida en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, respectivamente.

Las dos listas existentes hasta ahora, una relativa a las autorizaciones concedidas por la promulgación de la Ley N ° 102/2009, de 10 de septiembre, y otra correspondiente a los permisos expedidos a partir de entonces - fueron reemplazados por una lista única.

En esta lista, podrás encontrar todas las entidades que prestan servicios de seguridad externos lugar de trabajo autorizado para llevar a cabo esta actividad, así como las entidades a quienes se concedió cambios a la autorización original y las entidades a las que se revocó la autorización respectiva, así se abstienen de prestar servicios de seguridad fuera del trabajo.

Entidades que prestan servicios de seguridad externos lugar de trabajo autorizado hasta 21 noviembre de 2012. Para consultar las entidades autorizadas en materia de salud debe consultar a la página web de la Dirección General de Salud- Salud Ocupacional.

Entidades que prestan servicios externos que requieren la inspección de SST (Ley N ° 102/2009, Art. 117) (Actualización 29 de febrero 2012).(Entidades que solicitaron la aplicación de la encuesta sobre la salud deben consultar la página web de la Dirección General de Salud - Salud ocupacional).

5.3 PROGRAMA DE TRABAJO SEGURO. (Decreto-Ley no. 429/99 de 21 de Octubre.)

El n. 4 del artículo 28.º de la Ley no. 87-B/98, 31 de diciembre, el Gobierno concede permiso para proceder con el establecimiento de tasas más



favorables como fomentar las mejores prácticas en materia de **seguridad, salud y salud ocupacional**, aire, sin embargo, este tipo de primas a la certificación de los resultados.

A efectos de la aplicación de la medida, además, que la legislación de autorización que los costos son asumidos por el Instituto de Desarrollo e Inspección de Condiciones de Trabajo.

Teniendo en cuenta estos aspectos, esta ley tiene por objeto crear el Programa Trabajo Seguro y establecer la **reducción** de las cotizaciones a la seguridad social devengadas, que tiende a fomentar, por las **empresas**, la prevención de los riesgos laborales y la promoción de mejores condiciones de trabajo, contribuyendo Así, para un rendimiento de trabajo más seguro.

Así, a través del Programa de Trabajo seguro, que tiene por objeto mejorar la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo, en el contexto de las pequeñas y medianas empresas, se crean las condiciones para fomentar la promoción de las medidas de gestión riguroso y exigente en esas áreas, proporcionando Es con este fin, los grados de reducción de la parte correspondiente a la contribución a cargo de los empleadores que se incorporan al programa, de acuerdo con los criterios establecidos en la ordenanza del Ministerio de Trabajo y Solidaridad.

El objetivo es estimular así las iniciativas de mejora de hipótesis definidas en materia de salud, higiene y seguridad en el funcionamiento habitual de la organización empresarial.

Los incentivos relacionados con el programa se otorgarán a las empresas que demuestran claramente una política activa para promover las mejores prácticas en este ámbito, no es suficiente con el cumplimiento de la legislación que es vinculante para todos los agentes económicos.

Con el fin de evaluar el impacto de este programa sobre la prevención de los riesgos laborales y la competitividad de las empresas, ofrece la posibilidad de su revisión después de tres años de ejecución.

Esta ley, que se deriva del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa de Gobierno, el desarrollo del hormigón según lo dispuesto en un acuerdo de cooperación estratégica firmado por el Gobierno.

De esta manera: En la autorización legislativa otorgada por n.º 4 del artículo 28.º de la Ley no. 87-B/98, de 31 de diciembre, y de acuerdo con el inciso b) del párrafo. 1 del artículo 198.º de Constitución el gobierno decreta, como una ley general de la República, las siguientes:



Artículo 1.º Sujeto Esta ley establece el Programa de Trabajo Seguro, para fomentar las buenas prácticas en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo y regula las condiciones de tasa de aportación reducida para ser aplicados a las pequeñas y medianas empresas que demuestren prácticas de alto mérito en este campo.

Artículo 2.º Objetivos y destinatarios Los objetivos del Programa de Trabajo Seguro, en lo sucesivo, PTS, contribuir a la afirmación definitiva de la nueva mentalidad empresarial y actitudes que mejoren la calidad de las condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, estimular la competitividad de las empresas.

Son destinatarios de las empresas pequeñas y medianas PTS, con la propiedad en Portugal, con prácticas de alto mérito en la prevención de los riesgos profesionales para la organización de las actividades de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

La gestión de STP está asegurada por el Instituto de Desarrollo e Inspección de las condiciones de trabajo, que para este propósito alianzas con otras entidades pertinentes para alcanzar los objetivos mencionados en el nº 1, con el que están de acuerdo y establecer incentivos, accesorio o complementarios.

Artículo 3.º Condiciones de acceso y disfrute de los méritos.

1 – En el Programa de Trabajo Seguro, tienen acceso a los destinatarios que, en particular, han rectificado la situación antes de que la seguridad social contributiva y la administración tributaria y, en su caso, las obligaciones inherentes a la licencia industrial (Reglas de Práctica de la Actividad Industrial).

2 - La valoración de los méritos en materia de prevención de riesgos laborales y las actividades de la organización en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo debe tener en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- a) Las instalaciones de la Organización para la prevención y protección individual y colectiva;
- b) Programa de prevención de riesgos laborales;
- c) La coordinación de las acciones a tomar en caso de grave e inminente;
- d) la identificación y evaluación de riesgos para la salud y la seguridad en los lugares de trabajo.



Artículo 4. La reducción de la tasa de cotización.

1 - Las pequeñas y medianas empresas, distinguidas con premios y galardones asociados previstos en el Programa de Trabajo Seguro tienen derecho a un tipo de cotización reducido.

2 - La reducción de la tasa de cotización previsto en el párrafo anterior deberá incluir sólo a aquellos empleados con los que la compañía ha firmado contratos individuales de duración indefinida.

3 - La concesión de la reducción contributiva logra a través de la comunicación en este sentido por la autoridad administrativa, las instituciones de seguridad social que cubren a sus respectivas compañías.

Artículo 5.º Cantidad de reducción. La reducción de la tasa de aportación que grava la parte atribuible a los empleadores y pueden estar entre el 10% y el 75% de su valor, en función de la clasificación de las solicitudes y el importe presupuestado de acuerdo con el citado artículo 7.º

Artículo 6. Longitud de reducción La reducción de la tasa de cotización se otorga por un período de 12 meses a partir de la 1º del mes siguiente a la concesión de premios y asociados premios.

Artículo 7.º Financiación. Los gastos financieros derivados de tipo de cotización reducido el apoyo de los fondos del Instituto de Desarrollo e Inspección de las condiciones de trabajo, que deberá transferir el mismo a la Dirección Financiera del Instituto de Seguridad Social.

Artículo 8. Regulación. Se regulará por ordenanza del Ministro de Trabajo y Solidaridad:

a) Los premios y los premios que se concederán, la elegibilidad y criterios de mérito en la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo complementario, así como incentivos que se concedan a las empresas distinguidas;

b) Los procedimientos administrativos y de apoyo a la información que sean necesarios para aplicar la ley.

Artículo 9. Disposición final El programa establecido por la presente ley estará sujeto a revisión en un plazo de tres años y podrá ser revisado en ese momento.

Artículo 10. Entrada en vigor. Esta ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.



5.4 LEGISLACION.

El marco Legal de la SHST

Ratificación por parte de Portugal del convenio nº 155 de la OIT.

I. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.

- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (Aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Revoga o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, o Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de Fevereiro e a Portaria n.º 1179/95, de 26 de Setembro);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Aprova a Revisão do Código de Trabalho);
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro (Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro);
- Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro (Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos)
- Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Locales de Trabajo

- Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto (Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais de Escritórios e Serviços);
- Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de Outubro (estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho, transpondo a Directiva 89/654/CEE);
- Portaria n.º 987/93, de 6 de Outubro (estabelece as normas técnicas de execução do Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de Outubro).

Equipamientos de Protección Individual

- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de Outubro (estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde na utilização pelos



trabalhadores de equipamentos de protecção individual, transpondo a Directiva 89/656/CEE);

- Portaria n.º 988/93, de 6 de Outubro (estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de protecção individual).

Señalizacion de Seguridad

- Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de Junho (estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e saúde no trabalho, transpondo a Directiva 92/58/CEE);
- Portaria n.º 1456/95, de 11 de Dezembro (estabelece as normas técnicas para a colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho).

Regulación Específica para establecimientos de Alimentos y bebidas.

- Decreto-Lei n.º 168/97, de 4 de Julho (aprova o regime jurídico da instalação e funcionamento dos estabelecimentos de restauração e de bebidas. Alterado pelo Decreto-Lei n.º 139/99, de 24 de Abril, Decreto-Lei n.º 222/2000, de 9 de Setembro e Decreto-Lei n.º 57/2002, de 11 de Março);
- Decreto Regulamentar n.º 4/99, de 1 de Abril (altera o Decreto Regulamentar n.º 38/97, de 25 de Setembro, que regula os estabelecimentos de restauração e de bebidas).

III. PROTECCION CONTRA INCENDIOS.

- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de Novembro (estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios, abreviadamente designado por SCIE).
- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de Dezembro (aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE));
- Despacho n.º 2074/2009, de 7 de Janeiro (define os critérios técnicos para determinação da densidade de carga de incêndio modificada, para efeitos do disposto nas alíneas g) e h) do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto -Lei n.º 220/2008, de 12 de Novembro);
- Portaria n.º 64/2009, de 22 de Janeiro (estabelece o regime de credenciação de entidades para a emissão de pareceres, realização de vistorias e de inspecções das condições de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE));



IV. PREVENCION RIESGOS ESPECIFICOS.

Movimiento Manual de Cargas

- Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de Setembro (transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de Maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas).

Pantallas de visualización.

- Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro (transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de Maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor);
- Portaria n.º 989/93, de 6 de Outubro (normas técnicas de execução do Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro).

Ruido en el Trabajo.

- Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de Setembro (relativa à prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos ao ruído).

Vibraciones

- Decreto-Lei n.º 46/06, de 24 de Fevereiro (relativo às prescrições mínimas de protecção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a agentes físicos (Vibracões)).

Agentes Químicos

- Decreto-Lei n.º 290/01 de 16 de Novembro (relativo à protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho);
- Decreto-Lei n.º 305/2007 de 24 de Agosto (transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/15/CE, da Comissão, de 7 de Fevereiro, que estabelece a segunda lista de valores limite de exposição profissional indicativos para execução da Directiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril. É alterado o anexo ao Decreto-Lei n.º 290/2001, de 16 de Novembro).
- Decreto-Lei n.º 274/89, de 21 de Agosto (protecção da saúde dos trabalhadores contra os riscos que possam decorrer da exposição ao chumbo metálico e aos seus compostos iónicos nos locais de trabalho)



- Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de Novembro (transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 90/394/CEE, do Conselho, de 28 de Junho, alterada pelas Directivas n.os 97/42/CE, do Conselho, de 27 de Junho, e 1999/38/CE, do Conselho, de 29 de Abril, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho)
- Decreto-Lei n.º 266/2007, de 24 de Julho (transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2003/18/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Março, que altera a Directiva n.º 83/477/CEE, do Conselho, de 19 de Setembro, relativa à protecção sanitária dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho).

Equipamentos de Trabajo.

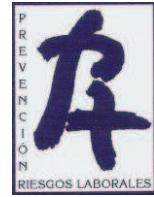
- Decreto-Lei n.º 50/05, de 25 de Fevereiro (relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho).

Agentes Biológicos

- Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de Abril (estabelece prescrições mínimas de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho);
- Portaria n.º 405/98, de 11 de Julho (aprova a classificação dos agentes biológicos);
- Portaria n.º 1036/98, de 15 de Dezembro (altera a lista dos agentes biológicos classificados, constante do anexo à Portaria n.º 405/98, de 11 de Julho)

Atmosferas Potencialmente Explosivas

- Decreto-Lei n.º 236/2003, de 30 de Setembro (transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 1999/92/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa às prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores susceptíveis de exposição a riscos derivados de atmosferas explosivas no local de trabalho);
- Decreto-Lei n.º 112/96, de 5 de Agosto (estabelece as regras de segurança e de saúde relativas aos aparelhos e sistemas de protecção destinados a ser utilizados em atmosferas potencialmente explosivas,



- Portaria n.º 341/97, de 21 de Maio (aprova as regras aplicáveis às matérias referidas nas alíneas a) a l) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 112/96, de 5 de Agosto).

Calidad aire interior.

- Decreto-Lei n.º 78/06, de 4 de Abril (relativa ao desempenho energético dos edifícios);
- Decreto-Lei n.º 79/06, de 4 de Abril (aprova o Regulamento dos Sistemas Energéticos de Climatização em Edifícios (RSECE)).

LEGISLACION APPLICABLE A MEDICINA DEL TRABAJO.

I. SERVICIO DE SALUD EN EL TRABAJO.

- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (Aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Revoga o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, o Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de Fevereiro e a Portaria n.º 1179/95, de 26 de Setembro);
 - Artigo 103.º - Médico do Trabalho;
 - Artigo 104.º - Enfermeiro do Trabalho;
 - Artigo 105.º - Garantia Mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho;
 - Artigo 106.º - Acesso a informação;
 - Artigo 107.º - Vigilância da Saúde;
 - Artigo 108.º - Exames de Saúde;
 - Artigo 109.º - Ficha clínica;
 - Artigo 110.º - Ficha de Aptidão;



6



REINO UNIDO. ORGANIZACIÓN. METODOLOGIA.

El Reino Unido a diferencia de España, no tiene una distinción tan clara de la formación, que deben tener los responsables de la actividad preventiva, ni hay una distinción clara sobre la asunción de la prevención.

Existen como en España, las Guías Técnicas para la interpretación de los reglamentos derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el Reino Unido están se conocen como Approved Codes of Practice (Códigos de Prácticas Aprobados) y Guidance (Guías de orientación).

Estas guías no son obligatorias y los empresarios son libres de elegir realizar otras acciones. Pero si siguen estas guías, cumplirán con la Ley vigente.

Como en España, la vigilancia de la salud, es una especialidad que se debe contratar con un órgano externo.

La metodología empleada en este tema, será el análisis de la normativa vigente en el Reino Unido, haciendo una breve referencia histórica sobre la evolución legislativa de la prevención de riesgos labores y una exposición de las distintas modalidades para asumir la actividad preventiva, por parte de las empresas. Ayudándome de las guías, códigos de prácticas y documentación en la web <http://www.hse.gov.uk/index.htm/>.

El reto de este trabajo, radica en la traducción de la legislación vigente que supone un trabajo adicional. El interés por abordar este tema radica en la oportunidad de poder trasladar los conocimientos aprendidos en el máster a la situación vigente en otro país, y el reto de poder observar otras formas de trabajo.



6.1 ORGANIZACIÓN SISTEMA PREVENTIVO.

La historia de la legislación sobre seguridad y salud en el Reino Unido, se remonta a la aprobación del estatuto de la primera fábrica en 1802, promulgada como consecuencia de las pésimas condiciones de trabajo para los niños.

Desde entonces se han introducido varias leyes y legislación, que se han modificado de una manera gradual.

En 1972 el Sr. Robens, en el informe que lleva su nombre, subrayo que el principal responsable de los altos niveles de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales recae en aquellos que crean el riesgo, los empleadores y los que trabajan con ellos. El informe Robens pasó a constituir el marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de (H & SAWA) 1974 que es una ley de habilitación. Esto significa que el Secretario de Estado puede producir más, a menudo cuando sea necesario con un procedimiento mucho menos oneroso que la requerida por hechos nuevos.

El resultado más generalizado de la H & SAWA es que las empresas están obligadas a proporcionar "sistemas seguros de trabajo", que se definen como un procedimiento formal que resulta del examen sistemático de una tarea con el fin de identificar todos los peligros. También se reconoce que el diseño y la implementación de sistemas de trabajo seguros se aplica no sólo a las organizaciones de actividades permanentes y procesos, sino también a aquellos que pueden o se producen a intervalos poco frecuentes o irregulares, por ejemplo durante el mantenimiento o desglose.

La ley actual se hace cumplir mediante el derecho civil y penal. La ley civil requiere un "deber de cuidado", que es persegurable y compensable cuando se demuestre negligencia. El derecho penal se aplica con la ley de Seguridad y Salud que se traducen en multas, prisión y antecedentes penales derivados de cualquier infracción. El castigo que se trata cuando los problemas se pueden probar "más allá de toda duda razonable".

a. Salud y Seguridad en el Trabajo, Ley de 1974

Esta Ley fue introducido en 1974 como un medio más para mejorar las condiciones de trabajo, el bienestar y la seguridad de los trabajadores del Reino Unido y los trabajadores autónomos. La Salud y Seguridad en el Trabajo 1974 son también conocidas como el HASAW y se concentra no sólo en la normativa de salud laboral, sino también en el bienestar de los visitantes de un local comercial. El Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) a través de su personal y de los inspectores es el responsable de introducir directrices y hacer cumplir la legislación y sus horarios.



El HASAW cubre las obligaciones generales relativas a las actividades del lugar de trabajo, donde el comercio se lleva a cabo como tiendas, oficinas y parques, etc. incluso se enumeran algunas de las áreas en las que las empresas deben tomar todas las precauciones razonables para garantizar la seguridad para todos. Se cubre a los trabajadores que tienen que trabajar con químicos peligrosos altamente inflamables y nocivos en las unidades industriales. Esto incluye la manipulación, el almacenamiento y el transporte. Cualquiera que trabaje con sustancias peligrosas como el amianto, que puedan desprender emisiones peligrosas. La ley se aplica no sólo a la posible liberación de estas emisiones en un ambiente de trabajo cerrado, sino también a la atmósfera general.

La Salud y la Seguridad en el Trabajo de 1974 producen y aplica un código de práctica aprobado por los fabricantes que ver con el uso de todo tipo de maquinaria. Esto puede ser el equipo agrícola usado por los trabajadores agrícolas, o las máquinas utilizadas por los trabajadores de la fábrica. En relación con este ejemplo, el HSE implica que es deber de las empresas para mantener y, cuando sea necesario su reparación maquinaria de la planta para asegurar que esté en buenas condiciones y seguro de usar. La legislación se actualiza de vez en cuando el Secretario de Estado, y los cambios se han de actuar.

Los empleadores suelen introducir prácticas de trabajo para reducir al mínimo la imprudencia y los accidentes sólo después de consultas con los representantes de los trabajadores, así como los sindicatos. Este es particularmente el caso en el sector público y las autoridades locales en las que las prácticas análogas a los procedimientos de formación de incendios son más frecuentes que en el sector privado.

También es un requisito que aparezca en el lugar de trabajo un cartel con la Ley de Seguridad y salud, así como una declaración escrita en la se den los detalles de la Ley, así como el nombre del contacto en la empresa.

b. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo 1999

La gestión de la salud y seguridad en el trabajo de 1999 establece la obligación del empresario de evaluar y gestionar los riesgos para sus empleados y demás derivados de las actividades laborales.

Los empleadores también deben tomar medidas para asegurar la seguridad y salud del lugar de trabajo, incluida la adopción de medidas para casos de emergencia, información y formación adecuadas para los empleados y para la vigilancia de la salud en su caso.

Los empleados deben trabajar de manera segura de acuerdo con su formación y las instrucciones dadas a ellos. Los empleados también deben notificar al empleador o la persona responsable de la salud y seguridad de cualquier peligro grave o inminente para la salud y seguridad o cualquier deficiencia de las disposiciones.



c. La notificación de lesiones, enfermedades y sucesos peligrosos Reglamento de 1995

Conocido como RIDOR, estas regulaciones requieren que los empleadores, los trabajadores autónomos y las personas responsables de los locales, para notificar muertes laborales, lesiones graves, enfermedades relacionadas con el trabajo y los sucesos peligrosos.

d. Lugar de Trabajo (Salud, Seguridad y Bienestar) de 1992

Estas regulaciones tienen que ver con el ambiente de trabajo. Es un deber de los empleadores asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro y adecuado para las tareas que se llevan a cabo allí, y que no presentan riesgos para los empleados y ni a otras personas.

6.2 MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como empresarios, podrán designar a una persona competente para ayudarles a alcanzar las metas en seguridad y salud en las empresas. Una persona competente, es alguien con habilidades, conocimientos y experiencia para gestionar la seguridad y salud.

Se puede nombrar a (o una combinación de):

- El Empresario.
- Uno o más de los trabajadores.
- Alguien de fuera de su empresa.

Es probable, que la mayoría de los aspectos de la gestión en la empresa, las pueda llevar el empresario o con la ayuda de su personal. Pero si el empresario, no está seguro de su capacidad para gestionar toda la salud y la seguridad en la empresa, es posible que necesite un poco de ayuda externa o consejo.

Hay diferentes fuentes de asesoramiento:

- Asociaciones comerciales
- Grupos de seguridad
- Sindicatos
- Consultores registrados en la Seguridad y Salud Ocupacional
- Consultores Registrados en el organismo (OSHCR)
- Consejos locales
- Proveedores de formación en seguridad y salud.
- Proveedores de equipos de seguridad y salud.



a. Asunción por el Empresario.

Tienen una serie de responsabilidades por ley. En general, los empleadores deben:

- Decidir quién le va a ayudar con sus deberes
- Escribir la política a llevar en materia de Seguridad y salud en su negocio
- Administrar los riesgos en el lugar de trabajo
- Consultar a sus empleados
- Proporcionar capacitación y la información necesaria.
- Proporcionar las instalaciones adecuadas, en el lugar de trabajo.
- Mostrar el cartel de la ley de seguridad y salud.
- Obtener un seguro para su negocio.

Dependiendo del tipo de trabajo que realice, es posible que existan otros riesgos que son relevantes para los negocios. Para algunos riesgos existen medidas específicas de control que exige la ley.

Por ejemplo, pueden trabajar con productos químicos y entonces necesitarán garantizar que las sustancias que se muevan, almacenen, y utilicen se hagan de manera segura.

b. Representante de los Trabajadores.

La ley reconoce el papel de los dos representantes de seguridad y salud; uno nombrado por los sindicatos y el otro, los representantes de seguridad de los empleados, elegidos por los trabajadores.

Las funciones de los representantes de Seguridad y Salud por ley serían:

Si usted es un sindicato designado para la seguridad y salud y nombran al delegado de seguridad y salud, sus funciones se establecerán en el **Reglamento de 1977**.

Si usted es un representante de los trabajadores, sus funciones se establecen en el Reglamento de Seguridad y Salud de 1996.

✓ Reglamento de 1977:

El sindicato podrá nombrar delegados de seguridad y salud (denominados "**delegados de seguridad**" en el reglamento), y deberá consultar al sindicato de oficio y los delegados de prevención en materia de seguridad y salud que afecten a los trabajadores que representan.



Usted puede tener:

- Diferentes representantes de la misma unión para diferentes partes de la empresa;
- Diferentes representantes de los diferentes sindicatos de diferentes partes de la empresa;
- Representantes sindicales que representan a los empleados que pertenecen a otros sindicatos de común acuerdo con los demás sindicatos, y representantes sindicales que representan a los empleados que no son miembros de sindicatos.

Los sindicatos y los empleadores deben discutir y acordar cuántos representantes deberán designar. El número de representantes de seguridad y salud, dependerá de diferentes factores.

Según la naturaleza de su negocio, podría significar que usted y los sindicatos tendrán que ser más flexible en cuanto al grupo o grupos de empleados representados y el número de representantes idóneos para su lugar de trabajo, por ejemplo:

Cuando no cambian rápidamente las situaciones y condiciones en el lugar de trabajo; como el trabajo que se desarrolla, o los frecuentes cambios en el número de empleados (por ejemplo, en la construcción y las obras de construcción, en la construcción naval y reparación de buques, muelles y fábricas).

Si el lugar de trabajo, se desarrolla en un solo lugar y tiene una gran variedad de actividades (por ejemplo, tiendas de minoristas, hospitales y plantas de fabricación), lugares de trabajo con riesgos muy altos (por ejemplo, sitios de construcción en etapas particulares como de demolición o excavación, y algunas obras de Investigaciones Químicas y establecimientos).

Si la mayoría de los trabajadores están empleados en actividades de bajo riesgo, pero en uno o dos procesos o actividades o partes de instalaciones tienen riesgos especiales relacionados con ellos.

Donde hay una mezcla de empleados directos y otros en el lugar de trabajo, tales como contratos y trabajadores de agencias donde hay una mezcla de empleados que son miembros de los sindicatos y los que no lo son.

La experiencia de los representantes

Normalmente, los sindicatos deberán informar al empleador quien es el representante designado para la seguridad y salud, y dejar claro los grupos de empleados que él representa. Un representante designado por lo general debe haber trabajado durante los últimos dos años, o al menos dos años de experiencia haciendo un trabajo similar. Esto es para asegurar que va a tener un nivel de conocimiento que les permita hacer



una contribución responsable y práctica de la salud y el esfuerzo por la seguridad.

También puede haber ocasiones en las que no es práctico para designar a un representante con experiencia de dos años en su organización o en el trabajo. Por ejemplo, si:

Usted es un nuevo empleador o la ubicación se estableció recientemente;

- El trabajo es de corta duración;
- hay una alta rotación de empleados.
- En tales casos, los sindicatos designarán a los representantes más adecuados y teniendo en cuenta su experiencia y conocimientos.

✓ **Reglamento de 1996.**

La ley es diferente si hay empleados que no están representados en virtud de los Representantes de la seguridad y la regulación de las comisiones de 1977, por ejemplo, si:

No reconocen a los sindicatos;

El empleador reconoce a los sindicatos pero los representantes no han sido nombrados o no van a ser designados;

O hay empleados que no pertenecen a un sindicato y los sindicatos no están de acuerdo en que los represente.

Cuando los empleados no están representados en los Representantes de Seguridad y en los Comités de Seguridad y Reglamento de 1977, el Reglamento de Seguridad y Salud que se aplicara será el de 1996.

Los individuos y sus representantes

Usted puede optar por consultar a los empleados directamente como individuos, o a través de los representantes elegidos de seguridad y salud.(conocidos como "representantes de seguridad de los empleados" en el Reglamento), o una combinación de los dos.

Si usted tiene un negocio pequeño, o si tiene contacto regular con todos sus empleados, consultando con las personas es a menudo más eficaz. Les da a todos la oportunidad de tener voz y voto en los asuntos de seguridad y salud en la empresa. Sin embargo, la consulta a los trabajadores no es práctico para todas las empresas, y la consulta a través de representantes electos pueden funcionar mejor.

Según el tamaño de la empresa, hace que sea poco realista consultar a todos individualmente. El empresario puede hacer arreglos para que sus empleados elijan a sus representantes.



c. Proveedores Externos.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo obliga a los empleadores a designar una o más personas competentes para ayudarles a cumplir con su deber de controlar los riesgos en el trabajo.

Muchos empleadores pueden obtener o desarrollar esta ayuda de forma interna; ya que están obligados a utilizar cuando esté método si está disponible. Sin embargo, los proveedores externos, realizarán un servicio esencial a los empleadores cuando sus propios recursos sean insuficientes.

Los empleadores buscarán la ayuda de los proveedores especializados, por ejemplo, los de ingenieros, higienistas ocupacionales, profesionales de la salud (médicos y enfermeras), ergónomos, expertos en radiación ionizante, asesores de protección, el ruido y las vibraciones y especialistas microbiólogos etc...

Una ayuda competente es fundamental para gestionar los riesgos con sensatez. No es una opción extra en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En general, para ser competente se tiene que tener:

- Conocimientos relevantes, habilidades y experiencia;
- La capacidad de aplicar estos adecuadamente, sin dejar de reconocer los límites de su competencia;
- La formación necesaria para ayudarle a adquirir y mantener esto.

El Reglamento no describe cómo lograr esta competencia, o como requiere que esa persona competente tenga un conjunto particular de habilidades o calificaciones. Más bien, se establece como meta para que lo puedan lograr. Lo que realmente se necesita para hacer que usted sea competente dependerá de la ayuda que se propone proporcionar.

Los empleadores tienden a ocuparse de la Seguridad y Salud sencilla, por ejemplo, utilizando guías publicadas (por ejemplo en la página web de HSE). **Health and Safety Executive.**

El HSE es el órgano de gobierno del Reino Unido responsable de hacer cumplir la seguridad y salud, en la legislación laboral. El HSE también juega un papel importante en la producción y el asesoramiento en temas de seguridad y salud, y la orientación sobre la legislación pertinente. El papel de la aplicación se divide entre HSE y las autoridades locales en función del sector empresarial.

Además, HSE realiza investigaciones sobre la eficacia de las normas y otras cuestiones de seguridad y salud, consultan con los empleadores y los representantes de los trabajadores, y asesora a los legisladores y al gobierno en materia de salud y seguridad

Los empleadores son más propensos a recurrir a los servicios externos, para hacer frente a las situaciones más complejas, en un nivel



más alto de competencia, que implica una mayor profundidad de comprensión de los problemas y la capacidad de juzgar y resolver problemas.

Pero estos servicios externos, tendrán que ser capaces de satisfacer al empleador demostrándole que tienen un nivel suficiente de competencia para el trabajo.

Ser miembro (en el nivel adecuado) de un cuerpo profesional en el que se establecen las normas de competencia para sus miembros, y establecen los niveles de calificación y esquemas de desarrollo profesional continuo, es una manera de ayudarle a hacer esto. Presentar evidencia de la experiencia relevante, (por ejemplo, referencias de clientes anteriores) es otra.

Como proveedor externo, de asistencia sanitaria y de seguridad y salud, el asesoramiento debe ser:

- Con base a una evaluación correcta del riesgo, y teniendo en cuenta las normas establecidas (por ejemplo, los límites de exposición) y las buenas prácticas (por ejemplo, como se encuentra en HSE orientación);
- Adaptado; dirigido a las circunstancias reales que se encuentran en el lugar de trabajo en estudio, basando en su conocimiento y experiencia en la industria en particular, etc. Y aprovechar el conocimiento y la experiencia, tanto de la dirección y los trabajadores en el lugar de trabajo en particular.
- Sensible; concentrarse en medidas prácticas para controlar los riesgos más significativos, no terminando de responder a los riesgos más triviales, no perseguir papeleo como un fin en sí mismo, y concentrándose en medidas de control que sean razonablemente practicables.

La competencia y la relación calidad-precio serán demostradas por la calidad y claridad de consejos prácticos que como proveedor externo usted proporcione y no por volumen de papeleo.

Trate de asegurarse de que obtenga un buen seguimiento y servicio y demostrar que son capaces de obtener asesoramiento sobre todas las cuestiones que surgen de la aplicación de sus recomendaciones.

6.3 EL OSHCR (THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CONSULTANTS REGISTER).

El OSHCR ofrece una lista actualizada de los consejeros generales de seguridad y salud que tienen un título reconocido por los colegios profesionales que participan en el programa. Si usted requiere asesoramiento externo en materia de seguridad y salud, usted puede buscar en el registro de OSHCR.



HSE, y una red de organismos profesionales y las partes interesadas han estado trabajando en colaboración para desarrollar este registro. En conjunto, esta asociación ha acordado que una norma mínima debería establecerse para los consultores al inscribirse en el registro. Esto dará confianza a los empleadores que los consultores inscritos en el registro han sido evaluados y cumplen el mínimo establecido por los organismos profesionales a los que pertenecen.

Este nivel mínimo se ha fijado en un título de nivel de licenciatura, experiencia mínima de dos años y la participación activa en un plan de desarrollo profesional continuo.

OSHCR se ha creado en respuesta al sentido común del Gobierno, que recomienda que todos los consultores de seguridad y salud, deban estar acreditados ante un organismo profesional y un directorio basado en la web establecida. El registro tiene como objetivo ayudar a las empresas a encontrar consejos sobre la salud general y la gestión de la seguridad.

Una red de colegios profesionales y los interesados han trabajado juntos en asociación para desarrollar este registro, que ha establecido un estándar de referencia para los consultores de seguridad y ayudar a elevar la calidad del consejo que dan a las empresas.

Las empresas pueden tener confianza en la elección de un consultor de salud y seguridad en el registro, ya que están obligados por el código de su cuerpo profesional de conducta y estamos comprometidos a proporcionar servicios de salud razonable y proporcionada y consejos de seguridad.

Puede buscar un consultor por región, sector o tema, para que pueda encontrar a alguien que prestará asesoramiento específico y personalizado, relevante para sus necesidades de negocio.

Sólo aquellos consultores que cumplan con los criterios de elegibilidad pueden solicitar su adhesión al registro. Los criterios de elegibilidad para cada uno de los colegios profesionales se establecen en sus respectivos sitios web. Estos criterios han sido acordados por la red de colegios profesionales y los interesados en la elaboración del registro.

Parte del procedimiento de solicitud para la inscripción implicará un cheque con el organismo profesional relevante que un individuo ha superado un cierto estatus dentro de ese cuerpo profesional.

✓ *Requisitos de los consultores:*

Miembro colegiado con IOSH (Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional), Miembro Colegiado de la BPS (Sociedad Británica de Psicología); CIEH (Chartered Institute of Environmental Health), o



REHIS (Real Instituto de Salud Ambiental de Escocia) con calificaciones de seguridad y salud.

Estado miembro con IIRSM (Instituto Internacional de Gestión de Riesgos y Seguridad) con calificaciones de nivel de grado. Miembro o Estado miembro con BOSH (British Occupational Hygiene Society). Facultad de Higiene Ocupacional Registro del Usuario o el estado miembro con IEHF. (Instituto de Ergonomía y Factores Humanos).

✓ ***Declaración de los consultores para inscribirse en el Registro.***

Además, todos los consultores que deseen inscribirse en el registro se les pedirán que declaren:

Demostrar un adecuado desarrollo profesional continuo
Cumplir con el código de su cuerpo profesional de conducta;
Proporcionar asesoramiento razonable y proporcionado, y
Tener seguro de responsabilidad profesional o equivalente para cubrir la naturaleza de sus funciones.

HSE fomenta el uso de los consejos sensatos y proporcionados. En el contexto de este registro, significa:

Ayudar a los clientes a entender qué es la seguridad y salud que se exige por ley;

Ayudar a los clientes a entender cómo puede ayudarlos;

Asegurar que los clientes comprendan cómo plantear las preocupaciones relacionadas con el asesoramiento que han recibido;

El ejercicio de su juicio profesional para decidir qué acción se debe tomar en una situación particular. Por ejemplo, un empleador puede ser obligado a hacer lo que sea razonablemente posible para garantizar la seguridad, y eso significa considerar tanto la magnitud del riesgo y los recursos implicados en la prevención de los riesgos (ya sea en dinero, tiempo o dificultad), y la distinción entre los requisitos legales y las mejores prácticas (es decir, el "debe hacer" y "podría hacer").

✓ ***Quejas.***

Todas las quejas relativas a un consultor de seguridad y salud y la información de seguridad, asesoría o actividades deben ser dirigidas a enquiries@oshcr.org.

Las quejas serán investigadas por grupo compuesto por 3 miembros de OSHCR Ltd, ninguno de los cuales será el miembro representante del colegio profesional del consultor. Las sanciones que se pueden aplicar por el grupo, incluye la retirada del consultor del Registro.

Las quejas sobre la decisión de incluir o no incluir a un consultor en la OSHCR, o sobre las condiciones relativas a la inclusión, también se deben dirigir a enquiries@oshcr.org.



✓ *Información sobre el pago*

Hay una cuota para la solicitud de incorporación al registro. Esta cuota es para el proceso de administración y no es una cuota de inscripción.

Si tiene éxito, se registrará durante 12 meses a partir de la fecha en que fue notificado sus datos y hayan sido añadidos. Se le enviará un recordatorio por correo electrónico para renovar el registro, 11 meses después de que se hayan unido al mismo. Debe renovar su solicitud de permanencia en OSHCR, si no lo hace, sus datos serán eliminados del registro.

Si la aplicación tiene éxito, la cuota no es reembolsable. Sin embargo, si usted decide dentro de los 7 días de haber presentado su solicitud de que ya no desea continuar con él, usted puede solicitar un reembolso por correo electrónico a enquiries@osher.org.

El pago de una aplicación sólo se puede hacer en línea, con una tarjeta de débito o tarjeta de crédito.

La tasa de solicitud es de £ 60.00 y cubre el costo de tramitación de la solicitud y se paga anualmente con la renovación de la inscripción.

No hay que pagar ningún honorario por buscar en el registro.⁴

6.4 OTROS ASUNTOS DE INTERES:

a. Seguros y Compensación.

Los empleados que sufren lesiones o enfermedades en el trabajo o a causa de un acto u omisión por parte de su empleador pueden tener derecho a presentar una demanda por daños y perjuicios en los tribunales civiles.

Los empleadores están obligados por ley a tener un seguro obligatorio de responsabilidad civil con respecto a lesiones o enfermedades sufridas por sus empleados en el trabajo. Algunos empleadores están exentos de esta disposición - la mayoría de las organizaciones públicas, por ejemplo. Esto no le da al trabajador un derecho automático a una indemnización, pero si la acción civil del empleado tiene éxito, la póliza de seguro se asegurará de que el empleado sea compensado.

La póliza de seguro deberá dar cobertura al menos a 5.000.000£ para cualquier evento que surja. El seguro será proporcionado por una compañía privada, que en algunos casos también ofrecen algunos servicios preventivos, tales como las pruebas y la inspección de las empresas de alto riesgo. Dichas pruebas e inspecciones son requeridas por ley para la empresa, tales como los sistemas de presión y maquinaria e elevación y equipos.



Cualquier empleado que se lesiona o se enferma en el trabajo también tiene derecho a tratamiento en el Servicio Nacional de Salud y, en determinadas circunstancias, para reclamar beneficios bajo el sistema estatal de seguridad social. El Plan de Lesiones Industriales preferenciales ofrece prestaciones de seguridad social por incapacidad causada por un accidente o una enfermedad profesional prescrita que surja de o en el curso del empleo. No es necesario haber cotizado a la Seguridad Social para tener derecho a estos beneficios. El beneficio se paga independientemente de la culpa por parte del empleador.

b. (FFI) Fee For Intervención. Tasa por intervención en la violación grave de la Ley de Seguridad y Salud.

HSE y el Gobierno cree que es justo que las empresas que violan leyes de salud y seguridad deben pagar los costos incurridos por el trabajo de regulación HSE en ayudar a poner las cosas bien, investigar y tomar acción de cumplimiento - en lugar de las arcas públicas. Aquellos que cumplan con la ley no va a pagar una cuota como resultado de la intervención HSE.

Tasa por la Intervención en la violación grave de la ley, (FFI) se aplicará cuando se ha producido una violación grave de la ley de seguridad y salud. Una violación grave es cuando, a juicio del inspector de HSE, se ha producido una violación de la ley de salud y seguridad que les obliga a notificar a los responsables de esa opinión por escrito. Esta notificación por escrito puede ser por correo electrónico, informe de la inspección inmediata, carta, aviso de ejecución o el procesamiento.

Para decidir si una infracción es una infracción grave, el inspector debe:

- Aplicar la "Guía para la aplicación de la Tasa por la intervención".
- Aplicar los principios de HSE en la Declaración de Política de Cumplimiento y Aplicación de modelo de gestión,
- Proporcionar información sobre la legislación que en la opinión del inspector, se refiere a los motivos del dictamen, y la notificación de que una comisión se abonará al HSE.

Los inspectores también le darán una indicación de los requisitos establecidos para saber, que son violaciones graves y las que no lo son.

✓ *Las consultas y el proceso de Diferencias*

Habrá un proceso de consultas y disputas con la participación independiente para resolver las diferencias entre HSE y el titular del derecho, en cuestiones tales como los niveles de pago y la aplicación de "violación grave".



✓ *Ensayo y la aplicación*

Entre octubre y diciembre de 2012, HSE probó los procesos propuestos, sistemas y procedimientos, en dos regiones (Sur Este y Norte), que involucró a cerca de 90 empleados. HSE es la celebración de eventos informativos, que incluyen los cambios realizados en los procesos y procedimientos, como resultado de las pruebas, a todo el personal operativo para realizar más pruebas antes de la implementación, el 6 de abril de 2012.

✓ *Otros regímenes*

FFI no se aplicará cuando HSE recupere sus costos bajo un régimen de permisos, como en los productos químicos de alto riesgo, el sector offshore y el nuclear.

Micro-negocios exención

En marzo de 2011, el Gobierno anunció una exención de tres años, para las microempresas y las empresas de nueva creación. Los ministros confirmaron que FFI debe aplicarse a todas las organizaciones y las empresas, excepto autónomos responsables que sólo se ponen en riesgo a ellos mismos. Los que ponen en riesgo a los demás (incluyendo sus empleados y miembros del público) en situación de riesgo están sujetos a la FFI.

✓ *Consulta*

Tras el examen de las respuestas a la consulta pública sobre las propuestas para ampliar la recuperación de costos, la Junta HSE recomendará a los ministros de la aplicación de la FFI del 6 de abril de 2012. Varios temas surgieron de la consulta:

✓ *¿Por qué la introducción por parte de HSE de la Tasa por la Intervención?*

Es justo y razonable que las empresas que violen las leyes de seguridad y salud, deben pagar las costas de HSE para ayudarles a arreglar las cosas. FFI ayudará a crear una igualdad de condiciones para los negocios. Tampoco deben esperar que con el dinero público se páguen las facturas de las empresas que no cumplen con sus obligaciones de seguridad y salud. FFI también puede actuar como un incentivo para los empleadores que no cumplen con los estándares básicos de salud y de seguridad.

✓ *¿Quién desarrolló las propuestas?*

Cuando HSE y el Ministro encargado de la salud y la seguridad, Chris Grayling MP, tuvo discusiones en torno a la Revisión de Gastos 2010 de liquidación, HSE presentó las propuestas al Ministro acerca de cómo podemos entregar nuestras funciones y vivir dentro de ese asentamiento. Las ideas, incluyendo la recuperación de costos, ampliar surgió de la Junta.



La intención es por parte del Gobierno de introducir el FFI en abril de 2012 y también por parte de la Junta de HSE que cree que el sistema será más justo y mejor incentivado.

✓ ***¿Cómo cobrara HSE el dinero adeudado por estos cargos?***

HSE facturara a las empresas y están tendrán que realizar el pago en el plazo de treinta días. Para ayudar a los titulares de derechos con el flujo de caja y los arreglos contables, se espera que las facturas se emitan cada dos meses, en lugar de recopilar todo el coste en una factura emitida cuando todo el trabajo haya sido completado.

✓ ***¿Cuál es la tarifa por hora?***

La tasa de FFI es de £ 124 por hora. Si el apoyo HSL o no HSE-especialista está obligado a asistir a la actividad reguladora, el responsable pagaría todos los gastos de apoyo especializado.

✓ ***¿Qué incluye la tarifa?***

El precio incluye los costos de tiempo de inspección, investigación y aplicación (para la información de punto se establece en Inglaterra y País de Gales, en Escocia o en la remisión a la Procuraduría Fiscal, en los casos en que la acusación tiene lugar). Esto incluye los costos de, nómina, viajes y dietas capacitación y costos indirectos, tales como los servicios de alojamiento de oficina, telecomunicaciones, servicios corporativos, etc.

No incluye la investigación externa, la investigación planificada HSL, o actividades como la participación de los interesados y la prestación de asesoramiento y educación. También se excluye la ayuda HSL reactiva, que se cobrará como un elemento separado para responsables individuales junto con los costos de HSE.



6.5 LEGISLACION.

- The Health and Safety at Work, etc Act 1974
- The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
- The Education (School Premises) Regulations 1999
- The Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992
- The Manual Handling Operations Regulations 1992
- The Control of Asbestos at Work Regulations 2006
- The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992
- The Electricity at Work Regulations 1989
- The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995
- The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002
- The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998
- The Construction (Design and Management) Regulations 2007
- Disability Discrimination Act 1995
- The Health and Safety (First Aid) Regulations 1981



7 RUMANIA. OBJETO, METODOLOGIA.

Para este trabajo he recogido la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos y los órganos de la Administración ligados a la seguridad y salud en el trabajo

El marco legal lo constituye la Ley 319/2006, junto a su reglamento H.G. nº. 1425/2006, que sustituye la experiencia de diez años atrás de la Ley 90/1996. Y el reglamento H.G. nº. 955 de 08 de septiembre 2010 que modifica y completa las normas para la aplicación de Ley de seguridad y salud. 319/2006, Publicado en: Boletín Oficial N °. 661 de 27 de septiembre 2010.

Según esta ley, la seguridad e higiene en el trabajo, lo constituye “un conjunto de actividades institucionalizadas que pretenden se desarrolle en las mejores condicione el proceso del trabajo, defensa de la vida, integridad física y psíquicas de las personas participantes en el proceso del trabajo”.

Todo empresario está obligado a establecer condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Una parte importante a señalar en la metodología, ha sido la ayuda que he recibido por parte de la embajada de Rumania en España; por parte de la agregada para asuntos de trabajo y sociales, la cual me oriento en la búsqueda de información a través de la pagina web, www.cnpas.org Casa Nacional de Pensiones, donde puede encontrar la legislación en la sección de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Como en los países tratados anteriormente, la dificultad mayor ha radicado en la traducción de los textos. Suponiéndome un trabajo arduo y complicado, pero que con paciencia he podido realizar.



7.1 . ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

La Organización de la prevención y protección es proporcionada por el empleador de las siguientes maneras:

En cumplimiento de sus obligaciones, teniendo en cuenta principalmente de:

- El número de Trabajadores.

Y con carácter subsidiario:

- Actividad específica y Formación del personal designado

El empleador puede organizar actividades de prevención y protección en las siguientes 4 maneras:

1. Asunción por el Empleador de las tareas para el logro de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Designar uno o más Trabajadores llevar a cabo actividades relacionadas con la prevención y la protección.

3. Estableciendo uno o más Servicios internos para la prevención y protección;

4. Contratar a los Servicios Externos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a. Asunción por parte del Empleador.

El empleador puede cumplir con las responsabilidades de la organización sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, sólo si se cumplen los siguientes requisitos:

- Preparación del empleador y la participación permanente en la actividad.
- El número de trabajadores (hasta 9 o hasta 49 trabajadores).
- Actividades específicas.
- Riesgos identificados.

Cuando las condiciones **no** se cumplen, el empleador debe organizar las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, en una de las otras tres normas principales definidas anteriormente, y debe completar ciertas tareas para lograr la compatibilidad.

La ley distingue dos etapas en el número de trabajadores, que tiene ciertas condiciones acumulativas y específicas, para que el empleador pueda manejar solo una actividad segura.



a.1. Hasta 9 empleados, incluyendo empleador puede realizar actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que el empleador actúe con eficacia y regularidad en la unidad;
- b) Que el empleador certifique la formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un mínimo de 40 horas
- c) Que las actividades no sean peligrosas - Que los riesgos no aparezcan en las actividades enumeradas en el Anexo 5:
 - Radiación ionizante
 - Agentes muy tóxicos y tóxicos, especialmente los que están en riesgo de exposición a agentes cancerígenos, mutágenos y otros agentes que ponen en peligro la reproducción.
 - Sustancias peligrosas.
 - La exposición al grupo 3 y 4 agentes biológicos.
 - Fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros productos que contienen m materiales explosivos.
 - Minería subterránea y de superficie específica.
 - La perforación específica en tierra y costa afuera.
 - Trabajos debajo del agua.
 - Trabajos en la ingeniería civil, excavación, construcción de pozos, terraplenes y túneles subterráneos, lo que implica un riesgo de colapso o riesgo de caídas de altura.
 - Las actividades de metalurgia y la construcción naval.
 - La producción de comprimidos, licuados o disueltos y su uso masivo.
 - Producido altas concentraciones de polvo de sílice.
 - La participación de altos riesgos de tensión eléctrica.
 - Producción de bebidas alcohólicas destiladas y sustancias inflamables.
 - Atmósferas explosivas.

a.2. Entre 10 y 49 empleados, incluyendo al empleador, puede realizar actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cumplan acumulativamente las siguientes condiciones:

- a) Todas las condiciones del punto 1.1. Anteriormente citadas arriba.
- b) Que los riesgos identificados puedan generar accidentes o enfermedades con graves e irreversibles o la muerte o la discapacidad.



b. Designación de uno o varios trabajadores.

- La Organización de la Seguridad y Salud en el Trabajo con trabajadores designados es la siguiente:

- **Posibilidad** de organizar, para un total de **hasta 49 empleados**;
- **Obligación alternativa**; con servicios internos y externos de **50 a 249 trabajadores**

➤ La actividad del Trabajador Designado se puede completar, con las del servicio exterior.

➤ Tiene que estar por escrito la designación del Trabajador Designado por parte del empresario.

➤ El empleador debe designar al Trabajador Designado sólo entre los trabajadores que hayan celebrado contrato de trabajo a tiempo completo.

➤ El empleador deberá registrar en la protección del empleo y las actividades de prevención en el trabajo que el asignado tenga la capacidad, el tiempo y los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

➤ De acuerdo con el art. Artículo 8. (6) de la Ley 319/2006, El trabajador Designado, debería ser el principal responsable de la seguridad y salud en el trabajo y en la mayoría de las tareas complementarias.

➤ No afectarán a las obligaciones del Trabajador Designado, el principio de la responsabilidad del empleador - Artículo 6, apartado (3) del 319/2006.

➤ Los requisitos mínimos para impartir capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por Trabajador Designado es la media, lo que significa:

- Los estudios en la enseñanza secundaria superior, citados en el perfil real o aferrarse a la certificación técnica perfil tecnológico de los estudios de diplomado.

- Curso de seguridad y salud en el trabajo, con el contenido mínimo, que dura al menos 80 horas para certificar el certificado de graduación.

➤ El empleador debe determinar el número de Trabajadores Designados de acuerdo con:

- Tamaño de la empresa y / o establecimiento
- Los riesgos a los que están expuestos los trabajadores,
- Distribución de los trabajadores en la empresa y / o establecimiento.



c. Establecimiento de uno o más servicios de prevención y protección interno

Servicio Interno de prevención y protección debe constar de trabajadores que cumplan con los requisitos mínimos de formación en materia de seguridad y salud en el nivel de ambiente de trabajo apropiado y / o superior, y, en su caso.

Servicio Interno de prevención y protección deben contar con los recursos materiales y humanos necesarios para cumplir con las actividades de prevención y protección llevadas a cabo en la empresa.

El empleador, deberá establecer la estructura interna del servicio de prevención y protección en función del tamaño de la empresa y / o establecimiento y / o riesgos a los que están expuestos los trabajadores y su distribución en toda la empresa y / o establecimiento.

El empleador debe aportar recursos suficientes para el servicio interno para la prevención y protección se puede realizar actividades específicas.

Cuando el empleador tiene operaciones en muchos lugares, los servicios de prevención y protección debe ser organizada con el fin de garantizar que las actividades apropiadas de conducta específicos.

En el caso de la prevención y protección es proporcionada por varios servicios internos, actuarán de forma concertada para garantizar su eficacia.

• **Para las empresas entre 50 y 249 trabajadores** el empresario designará uno o varios trabajadores o para organizar uno o varios servicios internos de prevención y protección para llevar a cabo actividades de prevención y protección dentro de la empresa.

a) Para las empresas y / o instalaciones previstas mencionadas anteriormente y las actividades de la Sociedad sean actividades con riesgos potenciales de exposición a la radiación, a agentes tóxicos, a agentes biológicos, actividades en las que intervengan sustancias peligrosas, actividades específicas de minería, explosivos....etc., el empleador debe tener uno o más de servicios internos para la prevención y protección.

b) El empleador deberá solicitar servicios externos para las actividades de prevención y protección que no puede llevar a su propio personal.

• **Para las empresas de más de 250 trabajadores.**

a) Cuando las empresas y / o establecimientos tienen más de 250 empleados, el empleador debe tener uno o más servicios internos de prevención y protección.



b) El empleador deberá solicitar servicios externos para las actividades de prevención y protección que no puede llevar a su propio personal.

d. Servicio Prevención Externo.

Para entender el término vamos a comenzar con la definición contenida en la Ley 319/2006, art. 5:

Servicios Externos - Personas físicas o jurídicas ajenas a la empresa, con la capacidad de proporcionar servicios de protección y prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo con la ley;

✓ Características Generales

- El principio general que rige esta organización se encuentra en el art. 8 párrafo (4) de la Ley 319/2006. *"Si la empresa y / o establecimiento no pueden organizar actividades de prevención y la falta de protección personal competente, el empleador debe recurrir a servicios externos."*

- Pero sólo después de consultar, por parte del empleador a los trabajadores y / o sus representantes.

- El Servicio Externo es sólo el servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que está organizando la salud alternativa y complementaria y actividades de seguridad, independientemente de la actividad específica de las empresas de la siguiente manera:

- El patrono puede usar esta forma de organización como una alternativa a otros modos de organización, garantizando las actividades del contrato, de prevención y protección en el campo.

- Se puede complementar actividades específicas, cuando las actividades de prevención y protección no puede alcanzarse en ausencia de personal competente.

- Si un empleador contrata a servicios externos, no es relevado de sus responsabilidades en este ámbito.

- Servicio Externo, debe tener acceso a toda la información necesaria para el desarrollo de la prevención y protección.

✓ Requisitos para la Operación

- Disponer de suficiente personal profesional y los recursos materiales necesarios para llevar a cabo el trabajo;

- La Comisión estará facultada permitiendo al Servicio Externo la aprobación de la documentación técnica con la información y la formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

- *Los trabajadores del Servicio Externo*, tendrán que tener una formación media.



- Estudios teóricos en la rama secundaria.
 - Curso en materia de salud y seguridad en el trabajo, con contenido mínimo, que dure al menos 80 horas.
 - ***El Director del Servicio Exterior.*** Tendrán que tener una formación en un nivel más alto - los requisitos mínimos acumulados
 - Graduación en áreas clave: ciencias de la ingeniería, ciencias agrícolas y forestales, con grado de licenciatura o equivalente ciclo de estudios universitarios, estudios de licenciatura o estudios universitarios con estudios de postgrado de larga duración o diploma de graduación corto plazo - atestiguada por el título;
 - Por supuesto Curso en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el contenido mínimo que se pide, con una duración de al menos 80 horas, certificadas.
 - Graduarse con un diploma o certificado de graduación, en su caso, un programa de formación de postgrado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una duración de al menos 180 horas.
 - Cuando el Servicio Externo está formado por una sola persona, debe cumplir con los requisitos del Director del Servicio Externo.
 - Una persona puede ocupar la posición de liderazgo de una Servicio Externo.
- ✓ **El contrato entre el Empleador y el Servicio Externo de Prevención y Protección debe incluir lo siguiente:**
- a) Las actividades de prevención y protección que debe realizar cada servicio externo de prevención y protección;
 - b) La cooperación de los trabajadores designados / internos y / o prevención externo y servicios de protección;
 - c) Las disposiciones para la solución de controversias que surjan entre las partes.
 - d) Los servicios de prevención externos, están obligados a proporcionar a los usuarios información. Proporcionada en el art. 26 y 27 de la Ordenanza de Emergencia ningún gobierno. 49/2009 sobre la libertad de establecimiento de los prestadores y la libre prestación de servicios en Rumania, aprobado con enmiendas y adiciones en la Ley n. 68/2010.
 - e) Servicio Exterior para la Prevención y Protección preparará un informe cada 6 meses.
 - f) El informe deberá ser presentado dentro de los 15 días siguientes al final del semestre, en la inspección del trabajo territorial en cuyo servicio externo de prevención y protección tiene su domicilio social.



✓ **Habilitación del Servicio Externo.**

Comisión Habilitación.

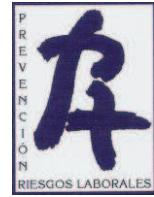
El Servicio Externo, puede funcionar sólo si están en posesión de un certificado de autorización expedido por la Junta de apoderamiento y la aprobación de la Inspección de Trabajo Territorial competente.

1. Los miembros de la habilitación y la aprobación son:
 - a) El director general de la inspección del trabajo territorial - presidente;
 - b) El representante nombrado o la aprobación de la comisión del condado de Bucarest, fundada por el Consejo Nacional para la Formación Profesional de Adultos;
 - c) El representante territorial de la aseguradora de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. La comisión de habilitación, opera bajo sus propias normas de organización y funcionamiento, aprobado por el Presidente.
3. La comisión de Capacitación y habilitación deberá:
 - Mostrar la fecha de la reunión en su sede, en su propio sitio web y en los periódicos locales por lo menos con 15 días de anticipación;
 - Se reunirá por lo menos una vez por trimestre, dependiendo del número de archivos recibidos;
 - Analizará los casos de los Solicitantes a considerar.
 - Expedirá y entregará los certificados.
 - Se devolverán a los solicitantes, por correo, los archivos que no contengan todos los documentos legales y que motivan esta decisión;
 - Mantendrán registros que permitan ver los certificados expedidos y guardar los archivos en el que fueron emitidos;
 - La elaboración de listas de los que han sido privados del certificado de habilitación y presentar esta lista a la Inspección del Trabajo;
 - Para asegurar, a través de la cooperación secretarial, administrativo y autoridades extranjeras europeas para revisar los documentos expedidos por ellos ante la ley;

Archivo de habilitación

1.2 Para solicitar la habilitación, tendrán que enviar un archivo que contenga los siguientes documentos:

- a. Habilitación de la demanda externa de servicios de prevención y protección, de acuerdo con el modelo del anexo n. 8;



- b. Lista de documentos en el archivo;
- c. Copia del certificado de inscripción en el registro mercantil, que contiene el código CAEN, del trabajo correspondiente y, en su caso, una copia de los estatutos de la sociedad;
- d. Lista del personal que llevará a cabo la seguridad y salud en el trabajo;
- e. Copias de los documentos que acrediten la formación y el nivel de formación, de acuerdo con la ley, el personal llevará a cabo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- f. Curriculum Vitae, para el personal que llevará a cabo actividades de prevención y protección;
- g. Las copias de los documentos que acrediten el tiempo, de por lo menos 5 años en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, para dirigir el servicio externo de prevención y protección;
- h. Presentación de estado que muestre los recursos materiales y humanos disponibles.
- i. Copias de la decisión de nombramiento y contrato individual de trabajo, por un período indefinido, para dirigir el servicio externo de prevención y protección;
- j. Las copias de los contratos individuales de trabajo de los ejecutivos de alto nivel de servicio externo de prevención y protección;
- k. Las declaraciones de confidencialidad del personal del servicio exterior de prevención y protección.

2.2 Están exentos de las disposiciones del apartado (1). e) los registros presentados por los aspirantes que hayan trabajado al menos 5 años en los departamentos con responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo del Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social, Inspección del trabajo, inspección del trabajo, Casa Nacional de Pensiones y Otros La seguridad social y de pensiones territoriales casas e instituciones similares de los Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo y que, en la fecha en que el expediente con el fin de potenciar, ya no están en actividad en estas instituciones.

3.2 Las pruebas de que los requisitos de este artículo podrá ser emitidos por una autoridad competente de otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, preparado en una función equivalente o para indicar que está satisfecho requisitos, presentó una copia certificada por el solicitante y acompañada de una traducción no oficial al rumano.

4.2 La declaración mencionada en el párrafo presentación. (1). h) debe incluir, como mínimo, información sobre:

- a) el domicilio social;



- b) la capacidad técnica y material;
- c) Las actividades de prevención y protección que se refiere el art. 15 que se pretenden llevar a cabo.

No concesión del la habilitación.

Al solicitante que no se le concede la habilitación, tiene derecho, dentro de los 30 días siguientes al recibo de dicha notificación, para presentar una apelación ante el comité de apelación establecido en el Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social.

La respuesta a la apelación será enviada por correo dentro de 30 días

Retirada de la Habilitación

El certificado de autorización deberá ser retirado por la Comisión para la habilitación y la aprobación que dictó, si el solicitante no ha presentado dos informes semestrales, en la Inspección Territorial de Trabajo.

El derecho de la prestación de servicios por parte de los proveedores a los que se retirará el certificado de habilitación, se dará por concluido a partir de la recepción de la notificación del certificado como que ha sido retirada dicha habilitación por la Comisión.

El Servicio Exterior de Prevención y Protección a quien se le retiro el certificado de habilitación, tendrá derecho a solicitar una nueva habilitación después de un período mínimo de 1 año a partir de la fecha especificada en la retirada de dicha habilitación.

Renovación de la Habilitación

La Renovación de la Habilitación, se realizara cuando se produzca la modificación de una o algunas de las condiciones en las que se expidió:

- Cuando se cambie la forma jurídica de la organización de los servicios externos para la prevención y protección autorizada por la Ley núm. 31/1990 sobre las sociedades comerciales, publicado, con modificaciones posteriores;
- Cuando se cambie el nombre / apellido del Servicio de prevención Exterior.
- Cambio de domicilio social;
- Cambiar de servicio de conductor externo para la prevención y protección autorizada

Para la renovación de la habilitación, dentro de 10 días hábiles a partir de la modificación de una o varias de las condiciones iniciales, el



solicitante deberá presentar los siguientes documentos a la Secretaría de la Comisión:

- Solicitud de renovación de acuerdo con el modelo que se presenta en el Apéndice. 8A, que contiene la lista de los cambios;
- Los documentos que acrediten los cambios.

Sanciones de control

La Inspección Territorial de Trabajo, verificará la condiciones sobre el cumplimiento de los Servicios Externos, sobre las bases en las que se haya expedido el certificado de habilitación y propone, por escrito, a la Comisión, en su caso, la retirada certificado.

- La Comisión de habilitación analizara los argumentos en apoyo de la propuesta de retirar el certificado de titularidad y, sobre esta base, podrá retirar el certificado.
- La Comisión de Habilitación y autorización podrá retirar al titular el certificado de habilitación, en términos legales.
- El Titular del certificado puede apelar ante el Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social que le ha retirado la habilitación, dentro de los 30 días siguientes al recibo de la comunicación de la retirada del mismo. En respuesta la apelación será enviada por correo, con acuse de recibo dentro de 30 días.

La lista con los Servicios Externos Habilitados, así como aquellos que han sido privados del certificado de habilitación se muestran en la página web de la Inspección de Trabajo. <http://www.inspectmun.ro/site/>

7.2 HABILITACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS, DE MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA.

Las personas y entidades jurídicas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo que han sido objeto en estos estados un procedimiento similar al de la habilitación para realizar estos Servicios Externos de seguridad y salud. Estos puede proporcionar servicios de prevención y protección con carácter permanente, temporal u ocasional en el territorio de Rumania, sin estar facultado, sólo con una notificación previa al comienzo de los trabajos presentándolo en la Inspección Territorial de Trabajo competente en función de la zona del negocio, adjuntando:

- Documento de registro, del Registro Mercantil. (copia);
- Licencia / certificado / certificado expedido en otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, el titular de la copia certificada y la traducción no oficial al Rumano;



- Lista del personal con los certificados de competencia profesional adecuados, firmado y sellado por la persona autorizada;
- Certificados de competencia profesional o documentos similares expedidos por las autoridades de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, el titular copia compulsada y traducción no oficial.

Derecho a proporcionar estos Servicios Externos por las personas mencionadas anteriormente, comienza cuando la notificación de la autorización y aprobación, ha proporcionado:

- Fecha de notificación en el registro,
- Acuse de recibo, si se envía por correo la notificación.

Las personas físicas y jurídicas establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo que no hayan sido objeto de un procedimiento habilitador para realizar Servicios Externos en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán ofrecer servicios que permiten la prevención y protección en Rumania sólo si está autorizado en virtud de las normas jurídicas Rumanas.

Después concederles la habilitación para trabajar como Servicio Externos, estas estructuras externas serán publicadas y actualizados en las listas especiales en la web de la Inspección del Trabajo. <http://www.inspectmun.ro/site/>.

7.3 VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

En Rumanía la vigilancia de la salud viene regulada en la Ley 319/2006 y en la Decisión del Gobierno 355/2007. Es el país con una situación más similar a la española, y así la vigilancia de la salud debe ser desarrollada por médicos de salud ocupacional, teniendo el empresario la posibilidad de recurrir a medios propios o a una contratación a través de una entidad acreditada.

El reconocimiento médico se realiza a petición del empresario. El trabajador, en caso de cambiar de empresa, está obligado a presentar una copia de los registros médicos de los servicios de salud realizados durante el trabajo anterior.

Periodicidad de los reconocimientos médicos

La frecuencia del examen médico periódico lo marcan los registros realizados por el médico y puede ser cambiada solamente a propuesta del médico especialista en medicina ocupacional.

Después de un paro de 90 días por razones médicas, o de 6 meses por cualquier otro motivo, se debe realizar un examen médico para reanudar la actividad, dentro de los 7 primeros días de trabajo.



7.4 MULTAS DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO.

Aumento - de 3.000 a 5.000 lei - la multa mínima para las medidas de fallo se indica contravención de los inspectores del trabajo.

Las actividades de los inspectores del trabajo está regulada por la Ley 108/1999 modificado y publicado (2) a 03.05.2012 y la SST específico en la Ley 319/2006

Los inspectores del trabajo son **funcionarios públicos** en la administración pública **de carácter especial** (artículo 16 de la Ley 108/1999)

La inspección del trabajo es responsabilidad de OHS - específicas de control, **coordinación, orientación**, actividades de investigación, licencias, etc. (Artículo 6, letra B, de la Ley 108 / R2 1999).

Los inspectores de trabajo en el ejercicio de las competencias estatutarias, tiene derecho a **disponer de medidas de empleadores**, para hacer frente a un período específico de falta de conformidad (artículo 19, lit. i) de la Ley 108 / R2 1999)

Trabajo inspector encuentra y aplica multas (artículo 42 de la Ley 319/2006)

Inspección de Trabajo es la autoridad competente en materia de **cumplimiento de la legislación en materia de SST** (artículo 42 de la Ley 319/2006)

Los resultados de las inspecciones y actos de investigación, **las medidas** y las sanciones impuestas por los inspectores de trabajo son registrados por ellos en (art. 20, párr. (1) de la Ley 108 / R2 1999).

1. ANTIGUA LEY REGULADORA:

De acuerdo con la Ley OSH no. 139 319/2006 Artículo párr. (3), la sanción **llevar a cabo las medidas de los inspectores del trabajo** de arte conf. 13, letra n, tienen una cantidad de entre **3.000 y 10.000 lei**

2. DEROGAR LA LEY REGULADORA:

Derogado arte. 139, párr. (3) por art. a). de la Ley 51/2012 - que modifica y complementa la Ley 108/1999, para la creación y organización de la Inspección de Trabajo.

3. CAMBIOS REGULATORIOS:

La misma Ley 51/2012 - en el apartado 20 se modifica el artículo 20 de la Ley 108/1999, (la multa primera es 4500 a 9000 lei) de la siguiente manera:

"El art 20. - (1) El delito y se castiga con una multa de 5.000 a 10.000 lei.

a) Impedir en modo alguno a los inspectores de trabajo el llevar a cabo todo o parte del control o llevar a cabo investigaciones en sus



eventos legales por cualquier acción o inacción de la unidad principal, el representante legal de una persona empleado, funcionario o de otra índole en lugares controlados, como persona encontraron negativa a completar la tarjeta de identificación del trabajo o de informar sobre el suceso investigado;

b) Incumplimiento o cumplimiento parcial de una entidad controlada por las medidas de control de trabajo establecido o los plazos de la misma;

c) Incumplimiento por parte del gerente de la empresa, el representante legal, los empleados, funcionarios u otras personas en el control de las instalaciones sujetas a la obligación de proporcionar a los inspectores del trabajo, en la fecha límite fijada por ellos, los documentos y la información sobre investigación solicitada o requerida de control eventos.

7.5 LEYES.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Codul muncii - legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, text în vigoare începând cu data de 22 decembrie 2005. Text actualizat în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, pâna la 19 decembrie 2005
- Legea nr. 319/2006 Legea sanatatii si securitatii in munca
- Norme metodologice ale legii nr. 319/2006
- Hotararea 955 din 08.09.2010 pentru pentru modificarea si completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii în munca nr. 319/2006
- Legea nr. 245/2004 privind securitatea generala a produselor
- Legea nr. 240/2004 privind raspunderea producatorilor pentru pagubele generate de produsele cu defecte
- Legea nr. 25/2004 pentru aprobarea Ordonantei de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca
- Legea nr. 436/2001 pentru aprobarea OUG nr. 99/2000 privind masurile ce pot fi aplicate in perioadele cu temperaturi extreme pentru protectia persoanelor incadrate in munca
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati
- Legea nr. 320/2001 pentru aprobarea OUG nr. 137/1999 privind modificarea si completarea Legii nr. 108/1999 pentru înființarea si organizarea Inspectiei Muncii



- [Legea nr. 177/2000](#) privind modificarea si completarea Legii Protectiei Muncii nr.90/1996
- [Legea 155/2000](#) pentru aprobarea Ordonantei Guvernului nr. 16/2000 privind ratificarea unor conventii adoptate de Organizatia Internationala a Muncii
- [Legea nr. 130/1999](#) privind unele masuri de protectie pentru persoanele incadrate in munca
- [Legea nr. 108/1999](#) pentru infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei nr. 740 din 10 octombrie 2002
- [Legea nr. 31/1991](#) privind stabilirea duratei timpului de munca sub 8 ore/zi pentru salariatii care lucreaza in conditii deosebite, vata matoare, grele sau periculoase

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

- Legi in domeniul materialelor si substantelor periculoase
- [Legea nr. 360/02.09.2003](#) privind regimul substantelor si preparatelor chimice periculoase
- [Legea nr. 451/18.07.2001](#) pentru aprobarea Ordonantei de urgena a Guvernului nr. 200/2000 privind clasificarea, etichetarea si ambalarea substantelor si preparatelor chimice periculoase
- [Legea nr. 426/18.07.2001](#) pentru aprobarea Ordonantei de urgena a Guvernului nr. 78/2000 privind regimul deseurilor
- [Legea nr. 99/26.03.2001](#) pentru aprobarea Ordonantei de urgena a Guvernului nr. 173/1999 privind suportarea de la bugetul de stat a cheltuielilor de ecologizare a procesului de reciclare a deseurilor
- [Legea nr. 126/1995](#) privind regimul materiilor explozive



8 CONCLUSIONES.

Con el desarrollo de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo, que liberó a partir de 2009 el mercado de los servicios a nivel europeo, deberá favorecer el incremento de la competencia en los mercados de los servicios de prevención de cada uno de los países, por la posible entrada de nuevos operadores y la creación de redes europeas a fin de cubrir mejor las actividades de las empresas internacionales.

En Europa, como regla general se ha fomentado la constitución de servicios de prevención propios, limitando así la actuación de los servicios externos.

La internacionalización de las empresas españolas, se limita a los operadores de mayor tamaño y en aquellos países en los que existe una mayor presencia de los servicios de prevención externos desarrollados por entidades empresariales de capital privado. De este modo, los países con más similitudes respecto a España en cuanto a la organización del mercado de servicios de prevención son Portugal, Rumania y Países Bajos y, en menor medida, Luxemburgo, Austria, Grecia e Italia.

Después, se sitúan aquellos países en los que las regulaciones para los servicios de prevención externos son casi inexistentes, como Alemania, Reino Unido, Irlanda y Suecia, donde se podrían ofrecer servicios de consultoría en el área de prevención de riesgos laborales de carácter más puntual.

En este contexto, respecto a los países que he estudiado podríamos concluir que:

Portugal;

La transposición de la Directiva Marco, al Derecho interno portugués se efectuó mediante el “Decreto-Ley 441/1991, por el que se establece el Régimen Jurídico de encuadramiento de la Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo”, que ha sido objeto de modificación en diversas ocasiones en orden a su completa adaptación al Derecho comunitario.

Siguiendo fielmente la Directiva Marco el citado Decreto-Ley, este establece una amplia libertad de opciones para que el empresario pueda organizar las actividades preventivas en el seno de su empresa, pues señala que esas actividades pueden realizarse bien por uno o varios trabajadores designados, bien por un único servicio o servicios diferentes (mancomunados), ya sean internos o externos a la empresa, o bien por el propio empresario siempre que éste cuente con la preparación adecuada, que varía en función de la naturaleza de las actividades, la dimensión de la empresa y la clase de riesgos profesionales.

Tener un servicio de prevención interno sólo se establece para determinados supuestos relacionados con el tamaño de la empresa o su peligrosidad. Portugal, promueve que las empresas calificadas como *de riesgo* implementen un servicio interno ya que, debido a su naturaleza,



tienen un mejor conocimiento de la empresa que el que podría tener un servicio externo. Aquellas empresas que aun estando incluidas en los denominados sectores *de riesgo*, presenten unos índices de accidentalidad laboral inferiores a la media del sector, estarán eximidas de esta obligación y podrán dirigirse a un servicio externo. Centrándonos exclusivamente en los servicios de prevención externos, ha de indicarse que la norma diferencia cuatro modalidades: asociativos sin ánimo de lucro; cooperativos; privados, que pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, y públicos.

Reino Unido;

En el Reino Unido el empresario discrecionalmente puede recurrir a un servicio de prevención interno o externo puesto que la ley únicamente establece que deben garantizar *en la medida de lo posible* la salud de los trabajadores.

Algo que tienen en común ambos países es la modalidad de designar a uno o varios trabajadores, pero la diferencia es que en el Reino Unido es la opción por la que se opta en la gran mayoría de veces, ya que como alternativa sólo está la contratación de un servicio externo para lo que no pueda asumirse por dichos trabajadores.

Al igual que en España, la construcción es un sector muy importante en el Reino Unido, por lo que en 1996 entró en vigor el Reglamento de Construcción (Construction - Health, Safety and Welfare - Regulations 1996), que establece una amplia gama de medidas de seguridad y requisitos específicos para la prevención de caídas, estabilidad de las estructuras, seguridad en demoliciones, detección de incendios, entre otros.

En 2010, se crea el Registro de Consultores de Seguridad en el Trabajo (Occupational Safety Consultores Register – OSHCR) que proporciona una fuente de identificación de consultores que están capacitados para proporcionar asesoramiento general sobre las seguridad y salud con el fin de ayudar a empresas del Reino Unido para gestionar los.

Los cambios más importantes producidos en Prevención de Riesgos Laborales en Gran Bretaña en los últimos años se han dirigido «a mejorar la regulación». Los organismos reguladores se han centrado, por una parte, en la elaboración de medidas específicamente adaptadas a la dimensión de la empresa, el sector y la madurez, y por otra parte, en el desarrollo de programas de información, orientación y asesoramiento. Todo ello con la finalidad de que las empresas puedan evaluar más fácilmente los riesgos, tomar medidas sobre los riesgos prioritarios y saber lo que la normativa legal espera de ellas y cuándo han conseguido un nivel aceptable.



Rumania;

Rumanía, transpuso la Directiva Marco mediante la ley 319/2006, de 14 de julio, *sobre seguridad y salud en el trabajo* Publicada en la Gaceta Oficial Rumananúm. 646 de 26 de julio de 2006.

La figura del técnico de prevención en Rumanía es muy similar a la que existe en España, y se diferencian en que son tres niveles en función de la formación de la que dispone: nivel básico (40 horas), nivel medio (80 horas) y nivel superior (80 + 180 horas), formación que debe ser impartida por empresas autorizadas.

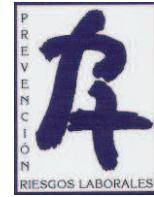
La evaluación de riesgos laborales debe hacerse por actividad y, al igual que en la normativa española, es necesario llevar a cabo, entre otras, las siguientes evaluaciones: lugares de trabajo; campos electromagnéticos; agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo; manipulación manual de cargas que suponen un riesgo para los trabajadores, especialmente de lesiones de espalda; uso de pantallas de visualización; vibraciones; amianto; ruido, etc. Las evaluaciones podrá realizarlas el servicio interno de prevención y protección en el trabajo o uno externo.

En Rumanía no se ha detectado obligación de realizar auditorías de prevención de riesgos laborales como existe en España. Las únicas referencias a auditorías son las que tienen que ver con certificados de los sistemas de gestión (OHSAS 18001).

Destacar que, a diferencia de la legislación española, el coordinador de seguridad y salud debe contar con una experiencia profesional de al menos 5 años y una formación específica, actualizada cada 3 años.

Es importante hacer constar que se ha respetado el léxico de cada uno de los países de estudio, evitando establecer similitudes que, a pesar de parecer fáciles, pudieran resultar erróneas. Es el caso de términos como "patrones", "empleadores", etc.

También destacar que este trabajo podría ser ampliado, aplicándolo al total de los países de la Unión Europea, haciendo así un análisis comparativo entre todos los países; creando así, sin lugar a dudas una herramienta importante para confrontar estilos de organización y trabajo.



BIBLIOGRAFÍA:

GENERAL:

- **“EL MERCADO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN”** Una visión española y europea. Emilio Benítez Bermejo” <http://riesgosalboraes.wke.es>
- **ACTIVIDAD SANITARIA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION.** Andreu Sanchez Garcia. Sociedad de Prevención Asepeyo.
- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD.** <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/>
- **BERTA CHULVI.** -Revista Por Experiencia.
- **DIRECTIVA 89/391/CEE** del Consejo, de 12 de junio de 1989, (Directiva Marco).
- **EURO-LEX** – Servicio de Información y Legislación de la Unión Europea. (<http://eur-lex.europa.eu>).
- **ILO (Organización Internacional del trabajo) NATLEX.** Legislación. Búsqueda por País. Seguridad en el Trabajo.
- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.** www.insht.es.
- **JAVIER TORRES,** - Revista Por Experiencia
- **LAS POLÍTICAS Y NORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DELA UE** Federico Navarro Nieto *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*
- **LEY DE PRL 31/1995** De 8 de Noviembre.
- **MODELOS DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN EUROPA.** Enrique Valenzuela de Quinta.
- **REAL DECRETO 39/1997**, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **RICARDO FERNÁNDEZ GARCÍA.** Revista Prevention World Magazine nº 35.

PORTUGAL

- **ACT** - Autoridade para as Condições de Trabalho (www.act.gov.pt).
- **DIÁRIO DA REPÚBLICA ELECTRONICO** (www.dre.pt)
- **FIEQUIMETAL** - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (www.fiequimetal.pt).



REINO UNIDO

- **ATL's.** <http://www.atl.org.uk/health-and-safety/legal-framework/health-safety-legislation.asp>
- **GUIDANCE Y APPROVED CODES OF PRACTICE.** <http://www.hse.gov.uk/>
- **HEALTH AND SAFETY AUTHORITY.** <http://www.hsa.ie>
- **HSE: Health and Safety Executive.** <http://www.hse.gov.uk/>
- **LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN: ANÁLISIS DE LOS SISTEMAS ESPAÑOL E INGLÉS** Autor: M^a Ángeles Zaragoza González.
- **LEGISLACIÓN REINO UNIDO.** <http://www.legislation.gov.uk>
- **THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CONSULTANTS REGISTER – OSHCR** <http://www.oshcr.org/>

RUMANIA

- **INSPECCION DE TRABAJO.** <http://www.inspectmun.ro/site/>
- **LEGISLACIÓN.** <http://legeaz.net/hg-1425-2006/>
- **LEGISLACIÓN.** <http://www.legex.ro/Ordin-455-2010-105363.aspx>
- **MINISTERIO DE TRABAJO, FAMILIA Y PROTECCIÓN SOCIAL.** <http://www.mmuncii.ro>
- **PREVENCIÓN EN CLAVE INTERNACIONAL. 2012.FADE.**
- **SEGURIDAD EN EL TRABAJO.** <http://www.sigurantamuncii.ro>
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SSM.** <http://proformoffice.ro/category/ssm>



ANEXOS

1. MODELO REQUERIMIENTO SERVICIO EXTERNO PORTUGAL.



**SERVIÇOS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
REQUERIMENTO**
(Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro)

Processo n.º <input type="text"/> / <input type="text"/> O Telefone: <input type="text"/>	Recepção <input type="checkbox"/>	
Quadro 1		
ENTIDADE REQUERENTE		
Regime jurídico para: Obj. qual é o regime: NIPC/NIF: <input type="text"/> BI/Cartão Cidadão/NIC: <input type="text"/>		
Endereço da sede: ou domicílio fiscal: Localidade: Cidade: <input type="text"/> Distrito: <input type="text"/>	Código Postal: <input type="text"/>	
Telefone: <input type="text"/>	Telefone: <input type="text"/>	Telefone: <input type="text"/>
E-mail: <input type="text"/>		Notícias Jurídicas: <input type="checkbox"/> Pessoa Singular <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Pessoa Coletiva <input type="checkbox"/>

Vou requerer de acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, autorização para

Quadro 1	O processado pelo seu destinatário
Segurança coletiva: <input type="checkbox"/>	Segurança do Trabalho: <input type="checkbox"/>
Segurança: <input type="checkbox"/>	Saúde do Trabalho: <input type="checkbox"/>
Despesas de segurança: <input type="checkbox"/>	
Alteração à autorização: <input type="checkbox"/>	
Validade: <input type="checkbox"/>	



2. MODELO HABILITACION SERVICIO EXTERNO RUMANIA. (Anexo 8).

România
Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
Diracția de muncă, solidaritate socială și familie

Comisia
de abilitare a serviciilor externe de prevenire și protecție
și
de avizare a documentațiilor cu caracter tehnic de informare și instruire în domeniul securității și
sănătății în muncă

CERTIFICAT DE ABILITARE

pentru
servicii externe de prevenire și protecție

Nr. _____ din _____
IMAGINE

emis în termenul art. 45 alin. (2) III, c) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, în baza dosarului nr. 0 înregistrat de muncă, solidaritate socială și familie, cu nr. din data

titular: cu sediul în localitatea nr., bloc, scara, etaj, ap., județ/sector
cod unic de înregistrare:
nr. înregistrare în Registrul comerțului: din data:

Prezentul certificat este în cadrul din analiza dosarului depus, personalului care desfășoară activități de prevenire și protecție în cadrul seviciului extern în dreptul le cerințele prevedute la art. 28-45 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.
Personalul din cadrul seviciului extern:

Nr. crt.	Razmila și prenumele	Cod monogram personal	Functie
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100			
101			
102			
103			
104			
105			
106			
107			
108			
109			
110			
111			
112			
113			
114			
115			
116			
117			
118			
119			
120			
121			
122			
123			
124			
125			
126			
127			
128			
129			
130			
131			
132			
133			
134			
135			
136			
137			
138			
139			
140			
141			
142			
143			
144			
145			
146			
147			
148			
149			
150			
151			
152			
153			
154			
155			
156			
157			
158			
159			
160			
161			
162			
163			
164			
165			
166			
167			
168			
169			
170			
171			
172			
173			
174			
175			
176			
177			
178			
179			
180			
181			
182			
183			
184			
185			
186			
187			
188			
189			
190			
191			
192			
193			
194			
195			
196			
197			
198			
199			
200			
201			
202			
203			
204			
205			
206			
207			
208			
209			
210			
211			
212			
213			
214			
215			
216			
217			
218			
219			
220			
221			
222			
223			
224			
225			
226			
227			
228			
229			
230			
231			
232			
233			
234			
235			
236			
237			
238			
239			
240			
241			
242			
243			
244			
245			
246			
247			
248			
249			
250			
251			
252			
253			
254			
255			
256			
257			
258			
259			
260			
261			
262			
263			
264			
265			
266			
267			
268			
269			
270			
271			
272			
273			
274			
275			
276			
277			
278			
279			
280			
281			
282			
283			
284			
285			
286			
287			
288			
289			
290			
291			
292			
293			
294			
295			
296			
297			
298			
299			
300			
301			
302			
303			
304			
305			
306			
307			
308			
309			
310			
311			
312			
313			
314			
315			
316			
317			
318			
319			
320			
321			
322			
323			
324			
325			
326			
327			
328			
329			
330			
331			
332			
333			
334			
335			
336			
337			
338			
339			
340			
341			
342			
343			
344			
345			
346			
347			
348			
349			
350			
351			
352			
353			
354			
355			
356			
357			
358			
359			
360			
361			
362			
363			
364			
365			
366			
367			
368			
369			
370			
371			
372			
373			
374			
375			
376			
377			
378			
379			
380			
381			
382			
383			
384			
385			
386			
387			
388			
389			
390			
391			
392			
393			
394			
395			
396			
397			
398			
399			
400			
401			
402			
403			
404			
405			
406			
407			
408			
409			
410			
411			
412			
413			
414			
415			
416			
417			
418			
419			
420			
421			
422			
423			
424			
425			
426			
427			
428			
429			
430			
431			
432			
433			
434			
435			
436			