

ESTUDIO DE REQUISITOS DE PREVENCIÓN EN LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN



 **Comunidad de Madrid**

www.madrid.org



FUNDACIÓN AGUSTÍN DE BETANCOURT

ESTUDIO DE REQUISITOS DE PREVENCIÓN EN LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN



*** Comunidad de Madrid

www.madrid.org



FUNDACIÓN AGUSTÍN DE BETANCOURT



CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/publicamadrid
culpubli@madrid.org



Estudio de requisitos de prevención en la internacionalización de empresas de la construcción

© 2013 Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Todos los derechos reservados.

Equipo de desarrollo y redacción del presente estudio

Carlos Arévalo Sarrate, ETSICCP de la UPM

José Pablo Pascual del Valle, AJP, Asesoría Técnica y Jurídica de Prevención SL

Responsables de contrato por parte del IRSST

Carolina Sala Calleja, Jefa de División de Servicios Técnicos del IRSST de la Comunidad de Madrid

Mercedes Garrido Rodríguez, Jefa del Servicio de Seguridad en el Trabajo del IRSST de la Comunidad de Madrid

Editan

Fundación Agustín de Betancourt de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Comunidad de Madrid

Más información: Fundación Agustín de Betancourt de la ETSICCP de Madrid / Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, colabora en esta publicación y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO - - - - -	5
2. PERSPECTIVA INTERNACIONAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: DIRECTRICES OIT, SISTEMAS DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN A TRAVÉS DEL DISEÑO - - - - -	9
2.1.- ASPECTOS GENERALES - - - - -	11
2.2.- FUNDAMENTOS GENERALES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ESTANDAR OHSAS 18000 y DIRECTRICES DE LA OIT - - - - -	12
2.3.- LA INCORPORACIÓN DEL DISEÑO COMO HERRAMIENTA PREVENTIVA EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL (PtD) - - - - -	15
3. REQUISITOS SOCIOLABORALES PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS - - -	19
3.1. LEGISLACIÓN LABORAL APLICABLE- - - - -	21
3.2. TRATAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL - - - - -	23
3.3. ASISTENCIA SANITARIA EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL - - - - -	25
3.4. TRATAMIENTO FISCAL EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL - - - - -	26
4. ESTUDIO TÉCNICO DE REQUISITOS PREVENTIVOS EN DIFERENTES PAÍSES Y REGIONES- - - - -	27
4.1. GRANDES MODELOS REGULATORIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD: MODELO ANGLOSAJÓN vs ROMANO-GERMÁNICO - - - - -	29
4.2. ESTUDIO ESPECÍFICO DE REQUISITOS EN REGIONES Y PAÍSES: UNIÓN EUROPEA, ESTADOS UNIDOS, CANADÁ, MÉXICO, COLOMBIA, PERÚ, MARRUECOS, SUDÁFRICA, ARABIA SAUDÍ Y AUSTRALIA- - - - -	30
5. CONCLUSIONES - - - - -	123

1

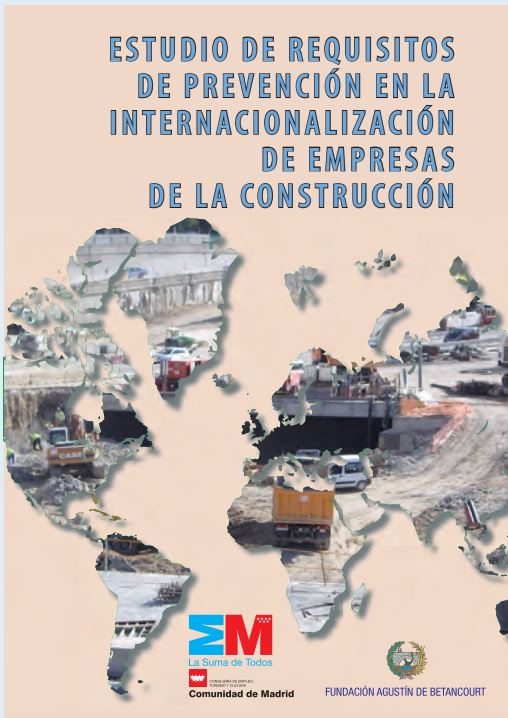
INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO





La internacionalización de las empresas vinculadas al sector de la construcción implica **importantes retos organizativos y económicos**. Para ello, las empresas constructoras y de ingeniería han de superar una serie de barreras lingüísticas, sociales y culturales entre las que se incluyen, también, los requisitos normativos de cada país y, dentro de los mismos, los relacionados con la protección de los trabajadores de las obras a acometer.

El presente estudio surge con la finalidad de facilitar a las citadas empresas y sus técnicos el acceso a las particularidades legales que, en materia de prevención, deben enfrentarse en dicho proceso. Con tal finalidad, el estudio se centra en un **análisis específico de los requisitos legales vigentes en esta materia en 10 países y regiones representativas**. Así mismo, y con el objeto de enmarcar tal análisis se examinan, con carácter adicional, tanto los requisitos socio-laborales a considerar en los procesos de **expatriación de personal** como los **principios y tendencias generales** observadas en relación con la organización de la seguridad y salud a nivel internacional.



1

ESTUDIO ESPECÍFICO DE REGIONES Y PAISES



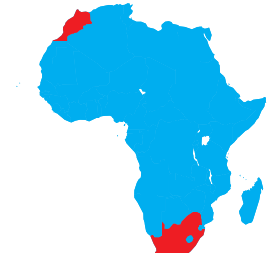
UNIÓN EUROPEA



NORTEAMÉRICA: USA Y CANADÁ



IBEROAMÉRICA: México, Colombia y Perú



ÁFRICA: Marruecos y Sudáfrica



ORIENTE MEDIO: Arabia Saudí



ASIA Y PACÍFICO: Australia

2

MODELOS GENERALES DE GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN



Oficina Internacional del Trabajo



3

REQUISITOS SOCIOLABORALES TRABAJADORES DESPLAZADOS

2

PERSPECTIVA INTERNACIONAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: CONVENIOS OIT, SISTEMAS DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN A TRAVÉS DEL DISEÑO



2.1.- ASPECTOS GENERALES

A nivel global se detectan dos grandes modelos unificadores de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: se trata de **OHSAS 18001 y las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

La **principal diferencia** entre ambos modelos radica en la posibilidad que ofrecen las OHSAS 18001 en relación con su **certificación a nivel internacional**, mientras que en el modelo de las Directrices y Convenios de la OIT se definen requisitos y

procedimientos que, en su caso, servirán de referencia para los respectivos modelos normativos nacionales.

De esta manera, y a pesar de la coexistencia y accesibilidad pública de ambos modelos, ha sido la especificación **OHSAS 18001 la que ha generado una mayor atención entre los investigadores y las empresas**, consolidándose con ella la función de los **Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**.

OHSAS 18001	Directrices de la OIT
Occupational Health and Safety Assessment Series	Organización Internacional del Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Creado en 1999. • Certificable. • Compatible con las normas del momento de calidad y medio ambiente. • Se adapta a cualquier legislación del momento que pudiera existir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creado en 2001. • No certificable. • Modelo elaborado por OIT a partir de un estudio comparativo de los modelos existentes realizado por la IOHA (ILO, 2001)

Principales características de los modelos actuales de SG-SST

Adicionalmente, y en un ámbito más específico, se debe constatar la existencia y aplicación de **otros sistemas nacionales de gestión de seguridad y salud** como son, por ejemplo, los Sistemas de Gestión de Indonesia; la Norma de Sistemas de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SHE) de NOSA, especificación de Sudáfrica; la Norma de Singapur sobre Sistemas de Gestión de Seguridad en la Construcción; el Plan de Gestión de la Salud y Seguridad para *Orebody 25* de Henry Walter Elfin en Australia; SAFE-T-CERT *Guías para Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad para Contratistas* de Irlanda y el COHSMS (*Construction Occupational Health and Safety Management Systems*) planteada por JOCSHA (*Japan Construction Occupational Safety and Health Association*).

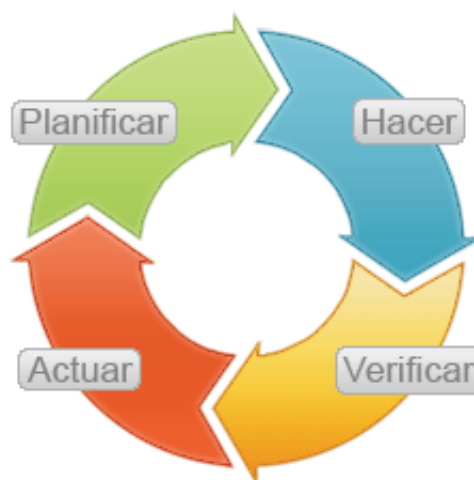
2.2.- FUNDAMENTOS GENERALES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ESTANDAR OHSAS 18000 y DIRECTRICES DE LA OIT

La aplicación de los sistemas de gestión de la **seguridad y la salud en el trabajo** se basa en una serie de criterios, normas y resultados. El **objeto** de los mismos no es otro que **proporcionar un método** para evaluar y mejorar los resultados de prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la **gestión eficaz de los peligros y riesgos** en el lugar de trabajo.

Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse y el mejor modo de hacerlo, supervisar los procesos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar aquellos ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

Los Sistemas de Gestión se basan en el principio del denominado **Ciclo de Deming**, término concebido en los años 50 por el Dr. Williams Edwards Deming. Este concepto es un proceso basado en

“Planificar – Hacer – Verificar - Actuar” (PHVA) para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua (**PDCA**, *Plan – Do – Check – Act* en inglés).



Esquema del Ciclo de Deming

- ➔ Al aplicarse a la Seguridad y Salud en el trabajo, **PLANIFICAR (Plan)** conlleva establecer una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.
- ➔ La fase **HACER (Do)**, hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ➔ La fase **VERIFICAR (Check)** se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa.
- ➔ Por último, la fase **ACTUAR (Act)**, cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.

Un sistema de gestión es, por tanto, una estructura formada por un conjunto de **elementos interrelacionados** manejados mediante la metodología **PHVA** (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) para conseguir un propósito de manera eficaz y con vocación de mejora continua.



Los **elementos habituales** de un sistema de gestión son los procesos, los recursos, la estructura, las responsabilidades, los productos y servicios y la documentación que pudiera utilizar una organización para desarrollar su negocio.

En cuanto a su **evolución**, ya desde el año 1999, con las normas OHSAS, se promueve el concepto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como una **forma eficaz de mejorar la aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo**. Desde entonces, los organismos profesionales, gubernamentales e internacionales con responsabilidades e interés en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo han elaborado un gran número de normas y directrices sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, muchos países han formulado estrategias nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo que integran asimismo el enfoque de los sistemas de gestión.

NORMAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT

En lo que se refiere a las **Directrices de la OIT**, éstas aparecen a raíz de un entendimiento entre los organismos ISO y la propia OIT, por el que deciden que sea este último el que elabore una propuesta de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir de ese momento, la OIT encarga a Gestión y Normativa PRL Internacional (*Internacional Occupational Hygiene Association*, IOHA), un estudio comparativo de los estándares de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existentes en aquel momento y de los elementos clave que los constituyen.

En desarrollo de todo ello, la OIT ha adoptado **más de 40 convenios y recomendaciones** relativas a seguridad y la salud en el trabajo, así como más de cuarenta repertorios de recomendaciones prácticas. Dichos convenios, recomendaciones y protocolos se clasifican en:

- **a.- Disposiciones generales de carácter transversal.** Por ejemplo: Convenio (num. 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 o Recomendación (núm. 194) sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002.
- **b.- Disposiciones destinadas a la Protección contra riesgos particulares.** Por ejemplo: Convenio (núm. 162) sobre el asbesto, 1986, Recomendación (núm. 177) sobre los productos químicos, 1990.
- **c.- Disposiciones destinadas a la Protección en ciertas ramas de actividad.** Entre las que se destacan el Convenio (núm. 167) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988, la Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 o el Convenio (núm. 176) sobre seguridad y salud en las minas, 1995.

Análisis del Convenio nº 167: Seguridad y salud en obras de construcción.

La Organización Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de dotar a la construcción de un **tratamiento diferenciado** en lo que a la seguridad y salud respecta. De hecho, el primer convenio de seguridad y salud en trabajo de la OIT para un determinado sector de actividad económica fue el Convenio sobre prescripciones de seguridad en la industria de edificación (No. 62) de 1937, que sería posteriormente puesto al día con el **Convenio sobre seguridad y salud en la construcción (No.167) de 1988**, la única norma internacional disponible que se ocupa de la administración de la seguridad y salud en los trabajos de construcción, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa.

Con independencia de la normativa concreta que haya desarrollado cada país en relación con la seguridad y salud en las obras de construcción, que será objeto de desarrollo en el correspondiente capítulo del presente documento, las normas y obligaciones contenidas en el Convenio deben tenerse en consideración en todas aquellas actuaciones que puedan ser encuadradas en el ámbito de

aplicación del mismo, el cual viene definido expresamente en su artículo 1.1, que define actividades de construcción como *“los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto”*.

Principios básicos recogidos en el Convenio

- **Consulta** con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del estado para dar efecto a las disposiciones del Convenio.
- Deber de **cooperación** entre empleadores y trabajadores para fomentar la seguridad y la salud en las obras.
- **Obligación** a empleadores y trabajadores de cumplir en las obras con las normas prescritas en materia de seguridad y salud.
- **Coordinación de actividades y cooperación**: El artículo 8 señala al contratista principal como el responsable de velar por el cumplimiento efectivo de las medidas de seguridad. Cuando no esté presente en el centro de trabajo, deberá atribuir a *“una persona o un organismo competente presente en la obra”*, conforme con la legislación nacional, los medios necesarios para que este asegure, en su nombre, la coordinación y la aplicación de las medidas preventivas a adoptar en las obras por todas las empresas y agentes intervinientes.

Esta previsión se corresponde con la obligación de designación de coordinador de seguridad y salud en obras de construcción establecida en el Ordenamiento Español, en el cual la designación de esta figura se vincula directamente con el Promotor de la obra. Debe destacarse, por el contrario, que la norma recogida en el Convenio OIT vincula a este agente encargado de coordinar a las empresas que concurren en las obras con la esfera del contratista principal, si bien la concreción relativa a quién representa esta figura legal se deja en manos del ordenamiento nacional en cada supuesto.

→ **Seguridad y salud en fase de proyecto**: Se exige a los **ingenieros y responsables de la redacción del proyecto** que tengan en cuenta las previsiones de seguridad y salud en la fase de elaboración del mismo. No se prevé expresamente la presencia de un agente responsabilizado de velar por que ello se lleve a cabo, si bien existe una remisión a lo dispuesto por la legislación nacional en cada caso.

En este apartado, resulta conveniente realizar un análisis más profundo de las **posibilidades** que existen a la hora de abordar **la seguridad y salud en fase de proyecto**, ya que se puede afirmar sin lugar a dudas que uno de los mejores modos de prevenir y controlar los riesgos laborales asociados a la actividad laboral es abordarlos cuanto antes, en el **proceso de diseño** de edificios y estructuras, lugares de trabajo y materiales e instalaciones (maquinaria y equipos).

A este respecto, y con el objetivo de **implantar el diseño en la prevención**, principalmente en países del entorno anglosajón (EEUU, Reino Unido y Australia, especialmente), las respectivas instituciones oficiales de referencia en la materia (NIOSH en EEUU, ASCC en Australia y HSE en Reino Unido) han venido desarrollando políticas tendentes a introducir el diseño como eje principal en la prevención de riesgos laborales (**PtD, Prevention through Design**).

→ **Derechos del trabajador**: Como base fundamental de las políticas preventivas se debe partir de los derechos que el Convenio establece para los trabajos en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- **a.- Participar** en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.
- **b.- Alejarse de una situación de peligro** cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo



inminente y grave para su seguridad y su salud.

- c.- Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar **medidas inmediatas para interrumpir las actividades** y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores.

→ **Obligaciones del trabajador:** Como contraparte de los derechos en materia preventiva, el trabajador también cuenta con deberes preventivos como son:

- a) **Cooperar** lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud;
- b) **Velar razonablemente por su propia seguridad y salud** y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo;
- c) **Utilizar los medios puestos a su disposición**, y no utilizar de forma indebida ningún dispositivo que se les haya facilitado para su propia protección o la de los demás;
- d) **Informar** sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda **situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo** y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos;
- e) **Cumplir las medidas** prescritas en materia de seguridad y de salud.

2.3.- LA INCORPORACIÓN DEL DISEÑO COMO HERRAMIENTA PREVENTIVA EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL (PtD)

Una corriente de desarrollo de la prevención en los proyectos internacionales que se recoge en diversos modelos nacionales, se refiere a los procedimientos **de integración de los aspectos preventivos desde el diseño de los mismos**. Dichas técnicas, englobadas en el ámbito internacional en el concepto de **Prevention through Design (PtD)** se han configurado como el objetivo principal de desarrollo en las principales economías mundiales.

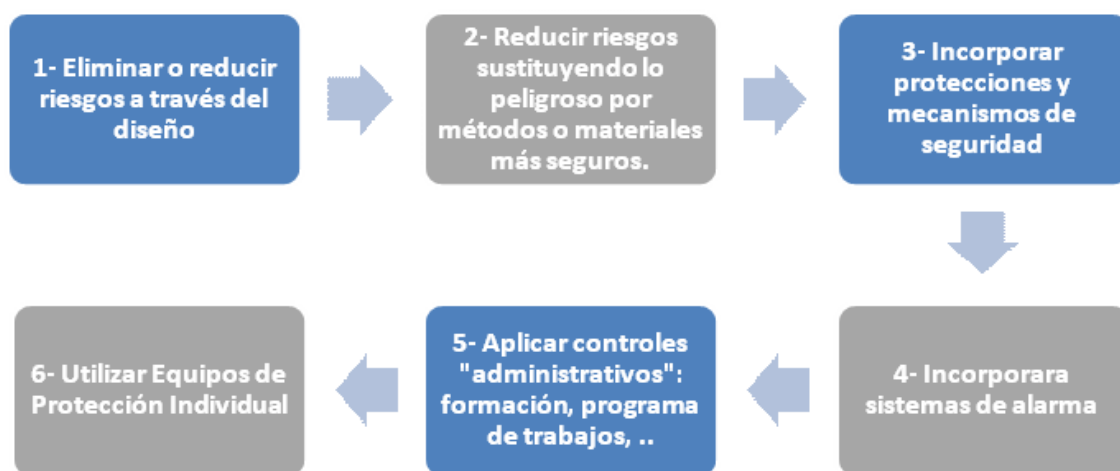
En lo que respecta a los **orígenes de las técnicas de PtD** en el ámbito industrial, se debe comenzar por constatar que las ventajas que el diseño - en su acepción más global- puede ofrecer a la mejora de la prevención de riesgos laborales ya fueron identificadas en 1955 como un **factor clave de mejora en la lucha contra los accidentes de trabajo** por el *National Safety Council* de EEUU, incidiéndose en su capacidad para eliminar condiciones de peligro.

Dichos conceptos se desarrollaron con carácter general para el sector industrial en EEUU por la **agencia estatal NIOSH** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de los EEUU) sobre la base de la idea de que uno de los **caminos más eficaces para prevenir y evitar los accidentes laborales se basa en su eliminación o control desde el diseño de los procesos, equipos y condiciones de trabajo en las etapas iniciales de cualquier actividad productiva**.

Para lograr tal finalidad, los **procesos de diseño** deben considerar la denominada **jerarquía de controles** de forma que, a través de los mismos, **se priorice la eliminación de los riesgos**.

De esta manera, el estándar ANSI/AIHA *Occupational, Health and Safety Management Systems Z10-2005* define, en **seis pasos, el orden de prioridades** a considerar a la hora de diseñar un

proceso, equipo o lugar de trabajo, los cuales se traducen, en orden de mayor a menor prioridad, en lo recogido en la siguiente figura:



Jerarquía de Controles en las decisiones de diseño acordes con el estándar ANSI/AIHA (2005).

El desarrollo de las citadas técnicas arranca de la **vinculación existente entre las decisiones de diseño y los accidentes registrados en las obras de construcción**. Dicha relación ha sido estudiada por los siguientes organismos y expertos:

- El **informe Lorent** (1991), que a la postre, y en el ámbito comunitario, inspiró la propia Directiva 92/57/CEE de seguridad en obras de construcción, vincula **más del 30%** de los accidentes mortales del sector a las decisiones tomadas en la fase de diseño de la obra.
- Con carácter más específico y experimental, en el Reino Unido, el **HSE, Health and Safety Executive** (2003) analizó 100 accidentes acaecidos en obras de construcción en el Reino Unido deduciendo que en **prácticamente el 50% de los accidentes analizados se podrían haber disminuido los riesgos que ocasionaron los mismos mediante la adopción de soluciones en fase de diseño**- en particular en relación con la organización general de la obra y la elección de máquinas, equipos y materiales.
- También en UK, Gibb (2004) realizó un estudio detallado, desde la óptica de la ergonomía, de 100 accidentes de la construcción que se produjeron en el Reino Unido concluyendo que, en el **47% de los casos, un cambio de diseño en la definición de la obra habría reducido el riesgo de lesiones ergonómicas**.
- En EEUU, constan sendos informes del **Centro de Protección de Derechos de los Trabajadores, CPWR**, (Behm, 2005 y Behm, 2006) en los que se analizan un total de **450 informes de accidentes graves y mortales del sector de la construcción** para investigar la influencia que, en los mismos, pudo tener la definición técnica de la obra efectuada en el proyecto. La información de partida para tal estudio se toma de la **OSHA** (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de EEUU) y del **NIOSH** (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de EEUU). En relación con el análisis efectuado, se concluye que **casi un tercio de los mismos (136) están vinculados o se podrían evitar mediante la adopción de medidas en el diseño de la obra**.



- Por último, la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional del Gobierno de Australia (NOHSC 2004)**, determina que **más del 30% de los 2.705 accidentes analizados en obras de construcción en Australia guardaron relación con el diseño de la obra.**

De esta manera, en las últimas décadas se ha consolidado la **PREVENCIÓN A TRAVÉS DEL DISEÑO** como un **campo prioritario de acción para la mejora de la seguridad y salud en la construcción, mantenimiento y explotación de obras de construcción a nivel internacional.** Dicho desarrollo queda confirmado por las siguientes iniciativas internacionales:

- El 23 de abril de 1987 fallecieron **28 trabajadores en el accidente en la construcción de la torre del L'Amiance Plaza.** A raíz de dicho accidente, se tramitaron sendas propuestas ante el **Congreso de los EEUU para incrementar la responsabilidad preventiva de los proyectistas que fueron desestimadas en base a la oposición de parte del sector** (*United States Senate*, 1988).



Imágenes del colapso de la construcción de la torre del L'Amiance Plaza.

- En el **Reino Unido**, Jeffrey y Douglas (1994) revisaron la situación preventiva de la industria de la construcción identificando una fuerte relación entre las **decisiones de diseño y las condiciones de seguridad en la obra.**
- La OSHA calificó en 1999 la **PtD como algo necesario** para materializar el **avance en la gestión preventiva de las obras** (19).
- En Australia, la **Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002-2012** incluyó la **eliminación de riesgos en la fase de diseño** como un área de prioridad nacional identificando, como objetivos a lograr tanto **construir aplicando dichos conceptos** como la **impartición de la formación necesaria para lograr tal fin.**



→ La OSHA constituye en 2005 **un grupo de trabajo de diseño para la seguridad en la construcción** compuesto por diez organizaciones de profesionales relacionadas con el **diseño, planificación y ejecución de obras de construcción.**

Todo ello no hace sino confirmar la importancia que se otorga a la **prevención de riesgos laborales en la construcción a través de la implementación de soluciones de diseño.** Como matiz diferenciador de dichas técnicas, es preciso señalar que las citadas soluciones de diseño son susceptibles de desarrollarse, en todo caso, en diversos ámbitos como son desde el **diseño de materiales, equipos o máquinas más seguras** hasta la **incorporación de prioridades preventivas en el diseño de soluciones constructivas** e, incluso, de la **propia configuración de la construcción definitiva.**

→ También en **Australia**, el principal organismo precursor de la PtD es la agencia estatal dedicada a la seguridad y salud, la *National Occupational Health and Safety Commission*, (NOHSC). De esta manera, la citada NOHSC, a partir de su documento de debate *“La eliminación de los riesgos en la etapa de diseño, Opciones para mejorar la salud y resultados de seguridad en Australia”* (NOHSC, 2003) promulga la **incorporación de la prevención en la toma de decisiones a desarrollar en todas las fases del proceso constructivo.**

→ En **Sudáfrica**, la normativa específica sobre seguridad en la construcción- *The South Africa Construction Regulations* (República de Sudáfrica, 2003) - determina la **obligación de los proyectistas de modificar las soluciones constructivas, el diseño de la obra o los materiales para evitar riesgos** y, en su caso, **de informar a los empresarios contratistas de los riesgos existentes.**

3

REQUISITOS SOCIOLABORALES PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS





3.1.- LEGISLACIÓN LABORAL APLICABLE

Partiendo de la premisa de que la **empresa matriz es española**, en los procesos de internacionalización las **posibilidades básicas** que nos podemos encontrar en la **relación trabajador - empresa** son las siguientes:

- Que se produzca una **suspensión** de la relación de origen.
- Que se **mantenga la vigencia** de la relación de origen.
- Que se produzca la **extinción** de la relación de origen.

A este respecto, se debe adelantar la constatación de una **falta de adaptación de la normativa** laboral al fenómeno de la expatriación, ya que el artículo 40 del **Estatuto de los Trabajadores** se muestra en la mayoría de los casos insuficiente para abordar las implicaciones del proceso, ya que tiene una vocación nacional y su aplicación práctica es para casos de traslado o desplazamiento *forzoso*.

En este sentido, también tenemos el **Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo**, el cual no deja de ser una **regulación formal** con menciones básicas en su artículo 3 en lo referente al contrato de trabajo para los supuestos de prestación de servicios en el extranjero cuya duración rebase las **cuatro semanas**:

- Duración del trabajo en el extranjero.
- Salario (moneda), conceptos salariales y compensatorios vinculados al desplazamiento.
- En su caso, las condiciones de repatriación.

Trabajadores desplazados

El tratamiento de este caso se realizará en función del **tiempo** y el **lugar** del desplazamiento de los trabajadores.

Respecto al **lugar de destino**, lo analizaremos en función de si está **dentro** o **fuera** de la **Unión Europea**:

Desplazamientos a Estados pertenecientes a la UE

La referencia a nivel UE es la **Directiva 96/71/CE**, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, la cual debe ser **transpuesta a la legislación de cada Estado** de la UE.

Las disposiciones legales del Estado miembro de acogida, elevadas a rango de **reglas de prioridad** por la Directiva deben ser **respetadas por el empresario extranjero** durante el período de desplazamiento *sea cual fuere la ley aplicable a la relación laboral*. De esta forma se evita el *dumping* social sobre el territorio del Estado miembro de acogida.

Además, según el artículo 3, si las condiciones de empleo y de trabajo del **Estado de acogida** no son tan favorables como las del Estado de origen, se deben **aplicar** las condiciones de empleo y de trabajo del **Estado de origen** (*principio de mayor favorabilidad*).

En resumen, en dicha Directiva se establece el **deber de garantizar determinados derechos o**

condiciones de trabajo mínimos recogidos en disposiciones legales o convenios colectivos del Estado de destino en las siguientes materias:

- Los **períodos máximos de trabajo** y los períodos mínimos de descanso;
- La **duración mínima de las vacaciones** anuales remuneradas;
- Las **cuantías del salario mínimo**, incluidas las incrementadas por horas extraordinarias;
- Las condiciones de suministro de mano de obra, en particular a través de empresas de trabajo temporal;
- La **salud, la seguridad y la higiene en el trabajo**;
- Las **medidas de protección aplicables** a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y los jóvenes;
- La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

A nivel español, la transposición de dicha Directiva se ha llevado a cabo mediante la **Ley 45/1999**, la cual establece las **condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores comunitarios** (o procedentes de un país que haya suscrito el Acuerdo sobre el Espacio económico Europeo) **desplazados a España** en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE o del Espacio Económico Europeo.

Por otro lado, se ha de tener en cuenta también el **Reglamento CE/593/2008** de 17 de junio de 2008, *sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales*, conocido como *Reglamento Roma I* y cuya entrada en vigor fue el 17 de diciembre de 2009, el cual establece lo siguiente:

- La **libertad de elección** de norma aplicable **en materia laboral**. Ahora bien, el artículo 8 del Reglamento indica que la elección de la ley aplicable no podrá tener por resultado el privar

al trabajador de la protección de las disposiciones imperativas de la ley que fuera aplicable, a falta de elección (de acuerdo al *principio de mayor favorabilidad*).

- A **falta de elección**, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país (dicha temporalidad se define por el compromiso de reanudación de los servicios en origen tras las tareas en destino, no desnaturalizándolo el hecho de que se suscriban contratos en destino con empresa del mismo grupo).
- Cuando la ley aplicable no pueda determinarse conforme a lo anterior, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.
- Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado anteriormente, se aplicará la ley de ese país.

Por último, se ha de indicar que el **Estatuto de los Trabajadores** en su **artículo 1.4** establece que *"La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de derecho público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español"*. En este sentido, aunque la **legislación preventiva española** les será **de aplicación**, este artículo 1.4 **no impide sumisión a otra legislación** conforme al Reglamento CE/593/2008.

En definitiva, **en materia de prevención de riesgos laborales** será de **aplicación a los trabajadores comunitarios desplazados entre países de la UE la legislación del Estado de acogida**, a no ser que las condiciones sean menos favorables que las del Estado de origen.



Desplazamientos a Estados no pertenecientes a la UE

En el caso de que se deban realizar los trabajos **fuera de la Unión Europea, no será de aplicación la legislación comunitaria**. Sin embargo, al tratarse de una **empresa española**, la legislación nacional en materia de prevención de riesgos laborales obliga a la empresa a seguir cumpliendo con sus deberes y obligaciones con respecto a los trabajadores en cualquier otro país.

Igualmente se deberán cumplir las **exigencias del país de destino**, por lo que el análisis previo de las mismas es fundamental.

Además, habrá que analizar si España ha suscrito algún **convenio internacional** en la materia, así como las **limitaciones** del mismo. En la actualidad existen convenios con los siguientes países: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, EE.UU., Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay y Venezuela. Por otro lado, hay que resaltar la existencia del Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad y salud, que es de aplicación por el momento a Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Uruguay.

Trabajadores expatriados

En el caso de los **trabajadores expatriados**, el tratamiento debe ajustarse a la situación contractual de cada trabajador de forma que, si como es habitual, se formaliza una nueva contratación desde la empresa filial del país de destino, esto implicaría la **suspensión o extinción** de la relación de origen. En este contexto, la **legislación de aplicación** al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales será siempre la del **país de destino**, por lo que como se ha comentado con anterioridad, es fundamental cumplir con las exigencias del destino.

3.2.- TRATAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL

En primer lugar, distinguiremos desde el punto de vista territorial, las diferentes posibilidades que se plantean a la hora de abordar la Seguridad Social en el ámbito de la movilidad internacional de trabajadores desde empresas españolas:

- El país de destino pertenece a la **UE**, al Espacio Económico Europeo (EEE) o a Suiza.
- El país de destino pertenece al ámbito **extracomunitario** y se dispone de **convenios** bilaterales con España en materia de Seguridad Social o es firmante del Convenio Multilateral Iberoamericano.
- El país de destino pertenece al ámbito **extracomunitario** y no se tiene establecido **ningún tipo de convenio**.

Como norma general, los **trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral**. Ahora bien, existen ciertas excepciones a esta norma:

- En el ámbito europeo, la principal excepción hace referencia a aquellos casos en los que el envío del trabajador se realice por un período de duración limitado de **24 meses prorrogables hasta un máximo de 5 años** y que, además, el motivo del desplazamiento no sea la sustitución de otra persona. En estos casos, se debe mantener **la vinculación del trabajador al régimen de seguridad social del Estado miembro en el que la empresa empleadora opere normalmente** (el **Estado de envío**). Estas situaciones, que constituyen una excepción al pago de las cotizaciones de seguro en el Estado de empleo, corresponden a lo que se denomina comúnmente **desplazamiento de trabajadores**.
- Por otro lado, en el caso de **países extracomunitarios** con los que **se hayan estableci-**

do convenios en materia de seguridad social, deberemos de atender las disposiciones y restricciones establecidas en los mismos con el fin de aplicar las fórmulas correctas establecidas en la materia.

→ Finalmente, la tercera vía planteada se refiere a desplazamientos realizados a **países extracomunitarios** con los que **no se dispone de convenio alguno**. En estos casos, debemos analizar la situación desde dos puntos de vista:

Por un lado, cómo queda la **situación respecto a España**:

- **Opción 1:** se produce la baja en el régimen de la Seguridad Social española.
- **Opción 2:** situación asimilada al alta solicitada por el empleador (de acuerdo a la Orden ministerial 27 Enero 1982 - *Alcance de situación asimilada a la de alta de los trabajadores al servicio de empresas españolas trasladados al extranjero*):
 - Cuando el expatriado mantenga su relación laboral con la empresa española.
 - El empleado se encontrará en una situación similar a la de un empleado no expatriado.
 - Las contribuciones de la empresa y del empleado a la Seguridad Social serán las mismas que se hubiesen realizado de continuar con la relación laboral en España (con la excepción en materia de asistencia sanitaria).
- **Opción 3:** situación asimilada al alta solicitada por el empleado (de acuerdo a la Orden ministerial 27 Enero 1982 - *Alcance de situación asimilada a la de alta de los trabajadores al servicio de empresas españolas trasladados al extranjero*):
 - Cuando el expatriado no mantenga una relación laboral con ninguna empresa española tendrá la posibilidad de suscribir un Convenio Especial con la TGSS.

La contribución a la Seguridad Social se realizara dependiendo de la cobertura deseada, con los límites máximo y mínimo establecidos por el régimen de Seguridad Social.

Por otro, situación respecto al país de destino: en su caso, se deberá realizar el **alta en el país de destino** conforme a su normativa interna en materia de Seguridad Social.

Para la **tramitación de los dos primeros escenarios** (desplazados a la UE, EEE, Suiza, países extracomunitarios con convenios bilaterales o firmantes del Convenio Multilateral Iberoamericano), por parte de una **empresa española** que **desplaza** a sus trabajadores se deberá solicitar ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente **Certificado de Desplazamiento A1** (www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/reglamentoscomunitarios2/regla1408/TrabDespRegCom2/index.htm).

De igual modo, se deberá presentar el formulario **TA.300**, y además, cuando se trate de la aplicación de los Convenios bilaterales, del Convenio Multilateral Iberoamericano o del Convenio Europeo será necesario adjuntar el **FORMULARIO** correspondiente establecido para cada **Convenio y país**.



3.3.- ASISTENCIA SANITARIA EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL

En el caso de la asistencia sanitaria en el extranjero, deberemos diferenciar, al igual que en el caso de la Seguridad Social, el país donde se realiza el desplazamiento:

- En el caso de países de la **UE**, **EEE**, Suiza o **con convenio bilateral con inclusión de asistencia sanitaria**, en caso de necesitar asistencia sanitaria (excepto claro está para casos de urgencia vital) se utilizarán los **servicios sanitarios públicos o concertados**.

En estos casos, para recibir asistencia gratuita se deberá presentar la **Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)**, documento personal e intransferible que acredita el derecho a recibir las prestaciones sanitarias que resulten necesarias, desde un punto de vista médico, durante su estancia temporal por motivos de trabajo, estudios, turismo, en el territorio de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y en Suiza, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración de la estancia, de acuerdo con la legislación del país de estancia.

Si **no se presenta la TSE**, el trabajador o la empresa deberán abonar los gastos generados y, posteriormente, solicitar el reintegro de los mismos a la entidad gestora de AT y EP, aportando la oportuna documentación justificativa.

En la actualidad, los países en los que es válida la TSE son: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Suecia y Suiza.

- Para desplazamientos a países **sin convenio bilateral de asistencia sanitaria**, los gastos por las prestaciones sanitarias recibidas serán abonados por la empresa al centro sanitario que las haya prestado, actuando posteriormente del mismo modo, descrito anteriormente, para su reintegro.
- Por último, se debe apuntar la existencia de países **con convenio bilateral en el que no está incluida la asistencia sanitaria**. En estos casos, se deberán utilizar también los servicios sanitarios públicos y hacer efectivos los importes de la asistencia sanitaria recibida, los cuales serán reintegrados por la entidad gestora de AT y EP en los casos de contingencia laboral, previa presentación de la oportuna documentación.

Actualmente, la lista que compone dichos países está formada por Argentina, Australia, Canadá, Colombia, Estados Unidos, Filipinas, Marruecos (excepto trabajadores con nacionalidad marroquí), México, Paraguay, Perú (excepto trabajadores con nacionalidad peruana), República Dominicana, Rusia, Túnez (excepto trabajadores con nacionalidad tunecina), Turquía, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

Como **recomendación** en este apartado, se considera fundamental la **contratación de un seguro de asistencia sanitaria** que por lo menos garantice las coberturas de las que el trabajador goza en España, sobre todo en el caso de desplazamientos a países sin convenios que incluyan la asistencia sanitaria. En este sentido, en algunos países del último grupo (países con convenio bilateral sin cobertura de asistencia médica), para la expedición del visado es obligatorio dicho seguro, exigiéndose la presentación de una póliza de cobertura de salud (a contratar con cualquier compañía de seguros).

3.4.- TRATAMIENTO FISCAL EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL

En la actualidad, a nivel de la UE **no hay una normativa** general que resuelva las cuestiones **fiscales** de quienes viven y trabajan en varios países distintos durante un breve periodo de tiempo.

Por norma general, el trabajador desplazado al extranjero tributa en el país de destino por lo que se denomina **obligación real**, y en su país de origen por **obligación personal**. Es el fenómeno conocido como **doble imposición internacional** o dicho de otro modo, que el trabajador deberá pagar impuestos dos veces, una vez en el país de destino (por los salarios allí percibidos) y una segunda vez en el país de origen por la totalidad de sus rentas e ingresos obtenidos.

Ahora bien, para solventar al menos parcialmente esta situación, los Estados suelen suscribir **convenios bilaterales** que pretenden **evitar la doble imposición** y, en el supuesto que nos ocupa, permitir al trabajador la deducción en España de los impuestos pagados en el extranjero:

- En muchos convenios fiscales bilaterales, el importe que se paga en el país de trabajo **se deduce** del que se debe pagar en el país de residencia.
- En otros casos, los ingresos en el país de trabajo solo tributan en ese país, y quedan exentos en el de residencia.

En general, la práctica indica que en la mayoría de los casos el trabajador desplazado solo pagará **impuestos en el país de origen** (España en nuestro caso) si se dan las siguientes condiciones:

- La duración del desplazamiento es de menos de seis meses al año y

- Se recibe el sueldo directamente del empleador de España y no a través de una filial u otra empresa que tenga en el país de destino.

En cuanto a la **tramitación a efectos fiscales** de la condición de desplazado, los trabajadores por cuenta ajena que vayan a adquirir la categoría de contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de no Residentes como consecuencia de su desplazamiento al extranjero por su empresa, deberán comunicar a la Administración tributaria dicha circunstancia mediante la presentación del **modelo 247** de comunicación.

4

ESTUDIO TÉCNICO DE REQUISITOS PREVENTIVOS EN DIFERENTES PAÍSES Y REGIONES



4.1.- GRANDES MODELOS REGULATORIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD: MODELO ANGLOSAJÓN vs ROMANO-GERMÁNICO

En lo referente a las tradiciones (sistemas o familias) jurídicas, con carácter básico a nivel mundial se pueden trazar dos grandes corrientes: por un lado el **modelo romano-germánico** y por otro el **Common Law (modelo anglosajón)**.



Partiendo de que existe una diferencia radical entre ambos modelos jurídicos, se puede caracterizar a los sistemas jurídicos **romano-germánicos** como **códigos de normas** (conjuntos de axiomas) asociados con una *gramática del Derecho* (conjunto de reglas de inferencia).

Por otro lado, los sistemas del *Common Law* se caracterizan principalmente por el hecho de que las decisiones tomadas en casos individuales constituyen la **fuerza primaria del Derecho** (los *precedentes*) y por el recurso a la analogía. Así, en estos sistemas, la **ley podría considerarse un fenómeno emergente y evolutivo**.

En cuanto al ámbito de aplicación de uno u otro, el modelo romano-germánico es propio de la Europa continental e Iberoamérica, mientras que el modelo del *Common Law* se aplica en los países angloamericanos y los pertenecientes (o con influencia histórica) a la *Commonwealth*.



Países con sistemas basados en Common Law

-  Sistemas Puros
-  Sistemas C.Law, mixtos

4.2.- ESTUDIO ESPECÍFICO DE REQUISITOS EN REGIONES Y PAÍSES

En lo que se refiere al **enfoque internacional de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción**, no resulta una excepción la adopción de uno u otro de los modelos descritos para su **aplicación al campo de la seguridad y salud** de los trabajadores, todo ello lógicamente en función del ámbito geográfico y cultural del país. Así, por ejemplo **Canadá y Australia optan por el Common Law mientras que Perú y Colombia lo hacen por el modelo romano-germánico**.

Como ejemplo, y en lo referente al deber de protección del empresario hacia el trabajador, los principios del **Common Law** relativos a la negligencia exigen que los empleadores actúen con una diligencia razonable con el fin de prevenir o reducir el impacto de los peligros previsibles. Para estos casos, si se abstienen de tomar las medidas razonables para prevenir estos riesgos, serán considerados **responsables** del incumplimiento del **deber de protección**, al margen de que pueden constituir un precedente.

En el caso del modelo **romano-germánico**, los países que adoptan este modelo cuentan con legislación específica, la cual define y acota las **obligaciones de los agentes intervinientes** para después reflejar las posibles consecuencias derivadas de su incumplimiento. Por tanto, si no está establecida con carácter previo una posible infracción, no se pueden pedir responsabilidades basadas en ella.

ÁMBITO TERRITORIAL DEL ESTUDIO.

En este apartado del trabajo se procederá a analizar las **exigencias legales que en materia de seguridad y salud** referida al ámbito laboral existen en diferentes países o zonas económicas (en el caso de la Unión Europea).

La elección de regiones y países ha estado vinculada al **interés que la realización del análisis pudiera tener para los potenciales usuarios del estudio**, ya que al margen de grandes economías consolidadas, el estudio también se centra en países con **economías emergentes**, las cuales suponen para las empresas del sector de la construcción una vía de escape u oportunidad para desarrollar sus actividades dadas las escasas oportunidades que actualmente existen a nivel nacional.

Si realizamos una descripción de los puntos de análisis llevados a cabo para cada uno de los países objeto del estudio, se debe indicar que inicialmente se parte de un **análisis de la ordenación de carácter general en materia de seguridad y salud**, indicando los organismos reguladores así como los principales requisitos en lo relativo a la prevención de riesgos laborales (organización preventiva, formación, gestión de accidentes, vigilancia de la salud, etc.). Posteriormente, la investigación se centra en los requisitos específicos para el **sector de la construcción**, analizando en este caso los requisitos y obligaciones de los diferentes agentes participantes en una obra de construcción.

Por último, se ha de indicar en este punto que lógicamente las diferentes legislaciones **no disponen de la misma estructura y requisitos**, por lo que en aquellos casos en los que no se ha encontrado o se desconoce la existencia de referencia reguladora se ha optado por no abordar el tema (por ejemplo, respecto a la obligación de realizar exámenes médicos a los trabajadores). A continuación, se realiza una breve descripción de las ZONAS a las que pertenecen los países analizados.



UNIÓN EUROPEA



El marco en el que se ha desarrollado la seguridad y salud de los trabajadores en la Unión Europea está sustentado en las siguientes bases:

- Las **Directivas** comunitarias.
- La **Carta de Derechos Fundamentales** en la Unión Europea.
- La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, **UE-OSHA**.
- La **Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2013 – 2020**.

En este sentido, se ha de indicar el gran avance realizado en los últimos años en la reducción de los accidentes y enfermedades laborales, fruto todo ello de la **armonización en la legislación en materia preventiva** realizada en los países integrantes.

Por otro lado, y en este caso con carácter crítico, si realizamos un balance de la aplicación de la normativa comunitaria en la materia se debe destacar la gran **heterogeneidad en la aplicación práctica de las distintas Directivas** en función de los países, los distintos sectores de actividad y el tamaño de las empresas, la inexistencia de un enfoque integrado, la no generalización (principalmente en las Pymes) de servicios de protección y prevención de los riesgos profesionales, y el insatisfactorio grado de desarrollo de la información, consulta, participación y formación de los trabajadores.

NORTEAMÉRICA: USA y Canadá.



Tanto en Estados Unidos como en Canadá, se impone al empleador un **deber de protección** en lo referente a la seguridad y salud de los empleados a su cargo. Para llevar a cabo dicha protección, se cuenta con legislación y reglamentación (tanto de carácter nacional-federal como a nivel de Estado-Provincia) y **códigos profesionales y sectoriales**.

En este sentido, cuando las **normas de protección del empleo son inexistentes** o insuficientes, las empresas se verán sometidas al deber de protección más exigente al amparo del **Common Law**.

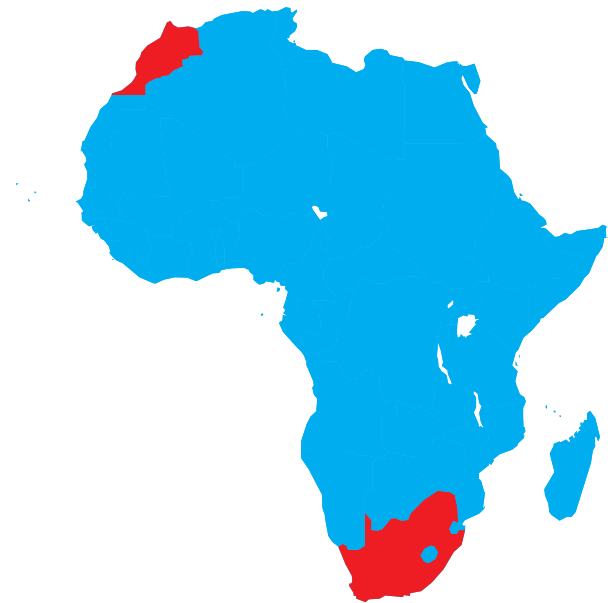
IBEROAMÉRICA: México, Colombia y Perú.



El hecho de que estos países compartan no sólo proximidad geográfica, sino que en general tengan similitudes relacionadas con una **historia y cultura común**, facilita entender y analizar el desarrollo de sus políticas en materia de seguridad y salud.

En este sentido, cabe **diferenciar** entre **México y Colombia** por una parte y Perú por otra, dado que en los dos primeros el hecho de haber gozado de una mayor **estabilidad política e institucional** ha influido en que en el tema que nos compete se hayan desarrollado un **gran abanico de normas** (otra cosa es el grado de cumplimiento). En el caso de **Perú**, la estabilidad política lograda en las dos últimas décadas ha permitido el establecimiento de unas bases que, aunque están en estado incipiente, gozan de un **gran afán por parte de la administración** en cuanto a su desarrollo.

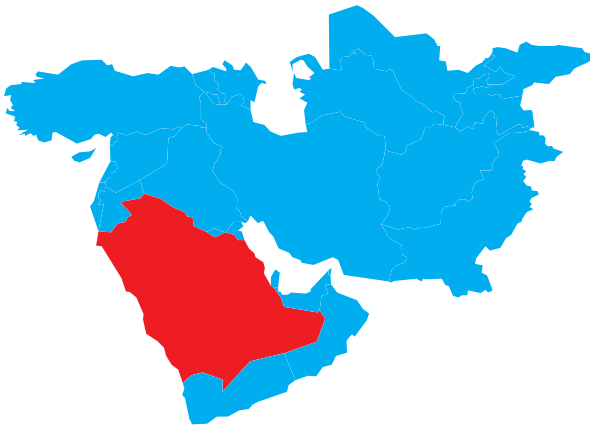
ÁFRICA: Marruecos y Sudáfrica.



En el continente africano, se debe realizar una **clara diferenciación** en lo que a políticas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores se refiere **entre Marruecos y Sudáfrica**, ya que el primero, como el resto de los pertenecientes a la zona del Magreb, está muy influenciado por el condicionante religioso y la **escasa aplicación de las pocas normas** de las que disponen en materia de protección de la seguridad de los trabajadores. Por otra parte, en **Sudáfrica** existe una **potente base legislativa** en la materia, pero en este caso la lucha se presenta en el cumplimiento de la misma.



ORIENTE MEDIO: Arabia Saudí.



Como muchos de los países de la zona, **Arabia Saudí** dispone de una **regulación básica en materia de seguridad y salud laboral**. Ahora bien, vinculado básicamente a la **explotación petrolífera**, las grandes empresas (en la mayoría de los casos de ascendencia occidental), aplican los **Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud** que importan de sus matrices, lo cual en gran medida produce la estandarización de los mismos como base de aplicación en la materia.

ASIA Y PACÍFICO: Australia.



En el caso de **Australia**, como integrante de la cultura anglosajona, cuenta con un **enorme abanico de normativa** en lo que se refiere a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, vinculada principalmente a la **gestión del riesgo y al derecho a la seguridad**.

En este sentido, se ha de indicar que la administración central está tratando de **simplificar y homogeneizar** dicha legislación dado que, en algunos casos, se ha constatado que aunque regulación existente en los diferentes territorios partía de la misma base, con el paso del tiempo se ha producido una dispersión de la misma.



UNIÓN EUROPEA



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La gestión de la **Seguridad y Salud en el Trabajo** en la Unión Europea está regulada por la **Directiva Marco 89/391 CEE** (traspuesta a su legislación nacional por los países integrantes). Dicha Directiva establece una serie de **principios aplicables** con carácter global para **combatir los riesgos laborales**. Así mismo, supone el establecimiento del llamado **deber general de protección del empresario** como epicentro de la política preventiva a poner en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

En aplicación y desarrollo de tal principio general, la Directiva configura los siguientes **principios**:

- La mejora de la seguridad **no podrá subordinarse a consideraciones meramente económicas** (Exposición de motivos).
- Las actuaciones preventivas a llevar a cabo parten de la previa **evaluación y planificación de la prevención** (Art. 6).
- Se configura la obligación de **integrar la actuación preventiva en los diferentes niveles jerárquicos y de actividad de la empresa** (Art. 6.3).
- Consigna el **derecho de los trabajadores a la formación, información y consulta y participación en la materia**. (Art. 11 y 12).
- Se prevé la colaboración de **servicios externos** (servicios de prevención) **cuando los medios de la empresa no sean suficientes** (Art. 7).
- Amplía su aplicación al ámbito de la **Administración Pública** (Art.2).
- Consigna el **deber de cooperación y coordinación en materia preventiva** de aquellas empresas cuyos trabajadores **concurran en el mismo lugar de trabajo** (Art. 6.4).

Sobre la base de estos principios básicos, la Directiva Marco desarrolla **un modelo de gestión y actuación preventiva** que habrá de aplicarse de manera integral a la salud laboral tomando en consideración aspectos tales como la **evolución de la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo** y las relaciones sociales o la influencia de los factores ambientales en el trabajo; otorgando en todo caso prevalencia a la **adaptación del trabajo a la persona**.

Por otro lado, la Directiva Marco 89/391 CEE identifica, en su artículo 16, una serie de ámbitos específicos (entre ellos las **obras temporales y móviles**) que exigen de una regulación particular mediante las correspondientes **Directivas específicas** que, manteniendo la plena **aplicación de las disposiciones de la Directiva Marco**, regulen las actuaciones y requisitos preventivos a considerar en los mismos. Así, el conjunto de Directivas dictadas al amparo y en desarrollo de tal mandato resulta ciertamente detallado, cubriendo los grupos que se detallan en la siguiente tabla.

I.- Directivas relativas a las CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD en los lugares de trabajo	
Directiva	Ámbito/aspecto regulado
Directiva 89/654	Lugares de Trabajo
Directiva 89/655	Utilización los equipos de trabajo
Directiva 89/656	Utilización de equipos de protección individual
Directiva 90/270	Equipos que incluyen pantallas de visualización
Directiva 92/588	Señalización de seguridad y salud en el trabajo
II.- Directivas relativas a la seguridad y salud frente a RIESGOS QUÍMICOS, FÍSICOS, Y BIOLÓGICOS	
Directiva	Ámbito/aspecto regulado
Directiva 91/322*	Agentes químicos durante el trabajo y Lista de valores límite de exposición profesional
Directiva 2000/54	Exposición a agentes biológicos durante el trabajo
Directiva 2003/18	Exposición al amianto durante el trabajo.
Directiva 2003/10	Exposición a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido)
Directiva 2004/40	Exposición a los riesgos derivados de los agentes físicos(campos electromagnéticos)
Directiva 2006/25	Exposición a los riesgos derivados de los agentes físicos (radiaciones ópticas artificiales)
Directiva 2004/37	Exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo
III.- Directivas relativas a la seguridad y salud en SECTORES U OPERACIONES ESPECIALES	
Directiva	Ámbito/aspecto regulado
Directiva 92/57	Obras de construcción temporales o móviles
Directiva 92/91	Industrias extractivas por sondeos
Directiva 90/269	Manipulación manual de cargas
Directiva 99/92	Exposición a riesgos de atmósferas explosivas
Directiva 92/58	Señalización de seguridad y salud en el trabajo
Directiva 98/24	Exposición a agentes químicos
Directiva 2009/148	Exposición al amianto
IV.- Directivas relativas a SALUD LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO	
Directiva	Ámbito/aspecto regulado
Directiva 2003/88	Ordenación del tiempo de trabajo
V.- Directivas relativas a la seguridad y salud en DETERMINADOS COLECTIVOS	
Directiva	Ámbito/aspecto regulado
Directiva 91/383	Trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal
Directiva 92/85	Trabajadora embarazada y lactancia
Directiva 94/33	Trabajadores jóvenes

*modificado por Directivas 98/24, 2000/39 y 2006/15

Ámbitos regulados mediante Directivas específicas emanadas de la Directiva Marco 89/391 CEE



UNIÓN EUROPEA



ORDENACIÓN ESPECÍFICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En el caso de las **obras de construcción**, la regulación específica de Seguridad y Salud en el Trabajo es la **Directiva 92/57 CEE**.

INSTRUMENTOS Y AGENTES INSTAURADOS

Para **combatir los obstáculos identificados** y posibilitar la **plena aplicación de los principios preventivos**, la Directiva 92/57/CEE define una serie de **procedimientos y actuaciones** a llevar a cabo por los **agentes habituales de la construcción** (Propiedad, Dirección de Obra, empresas Contratistas y Subcontratistas y Trabajadores Autónomos).

Para ello, la Directiva crea **tres instrumentos de gestión preventiva**:

- El **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo** (PSST)
- El Aviso Previo (AP)
- El **Expediente Adaptado** (EA)

Así mismo, y con el objeto de organizar y coordinar la gestión de la seguridad y salud en las obras de construcción, la **Directiva crea dos agentes**:

- Los **Coordinadores en materia de seguridad y salud** durante la **elaboración** del proyecto (CSS/P)
- Los **Coordinadores en materia de seguridad y salud** durante la **ejecución** de la obra (CSS/E)

El **PSST** se configura como un **documento específico de cada actuación** limitándose la regulación comunitaria a señalar que su contenido incluirá tanto la **normativa aplicable a la obra** como las medidas particulares a considerar tanto en relación con los posibles trabajos con **riesgos específicos** como a las posibles **actividades concurrentes**. Se trata de un documento **simple y de carácter estratégico** que se centra **en combatir únicamente los riesgos específicos de la obra** (no los generales de los gremios y especialidades de la construcción o los que dependen de los equipos y sistemas constructivos que, en su caso, quedan dentro de la gestión de cada empresa contratista).

Así mismo, dicho PSST se dota de un **marcado carácter dinámico** desde el momento en el que la Directiva **obliga a su actualización bajo la tutela del CSS/E**. Dichas actualizaciones deberán adaptarse tanto a las particularidades de la etapa de ejecución como, en particular, a **la evolución de los trabajos**.

Por otro lado, la Directiva instaura una tercera herramienta de gestión, el **EA**, en este caso orientado a la **seguridad de los trabajos posteriores de mantenimiento y explotación de la obra**, que se conforma **en fase de proyecto** para determinar las soluciones a considerar a este respecto y que, igualmente, debe ser **actualizado y completado durante la ejecución de la obra**.

LA COORDINACIÓN DE LOS AGENTES INTERVINIENTES

En lo que se refiere a la actuación de los **coordinadores en materia de seguridad y salud en fase de proyecto** (Art. 6), la Directiva 92/57/CEE les configura como **agentes habituales en la práctica totalidad de los proyectos** pues vincula la exigencia de su designación a la concurrencia **de más de un empresario** (contratista, subcontratista o trabajador autónomo) **en la posterior fase de ejecución**.

En cuanto a sus **funciones**, la Directiva les traslada tanto la coordinación de la aplicación de los principios preventivos, como el **establecimiento en fase de proyecto del PSST**, definido como el conjunto de normas y medidas aplicables a la obra, y la **constitución de un Expediente Informativo** para los trabajos a efectuar en **fase de servicio** (Expediente Adaptado, EA).

De esta manera se configura, específicamente para la construcción, la participación de **dos agentes** que, en las etapas de diseño de la obra y, posteriormente, en la de ejecución **deben velar tanto por la integración de la prevención en los diferentes procesos de organización, planificación y ejecución como por la ordenación de la concurrencia de empresas y actividades** que, en definitiva, son las circunstancias que **justifican su existencia**.

En cuanto a las **funciones del CSS/P**, éstas se centran tanto en el **apoyo al proyectista** en su actuación de **identificación, control y eliminación de situaciones peligrosas y riesgos como en la elaboración del PSST y el EA** (*Comisión Europea, 2011: Good Practices*).

En lo que se refiere al **CSS/E**, su designación deberá ser efectuada por la Propiedad con la suficiente **antelación al comienzo de los trabajos**. Las **funciones del CSS/E derivan de la concurrencia de actividades empresariales en la obra** y su actuación se ve marcadamente influenciada **tanto por la labor previa del CSS/P como por la información que éste le transmita** (*Comisión Europea, 2011: Good Practices*). Así mismo, se incorporan entre sus funciones las de coordinar la **“implementación (ordenada) de las obligaciones respectivas de cada agente, no el desarrollo o ejecución de dichos deberes de manera directa”**, **no siendo su función el “controlar la aplicación de los métodos de trabajo”** sino **“coordinar los procedimientos de gestión a aplicar por cada agente”** para efectuar las citadas comprobaciones.

En este sentido, la organización en materia de seguridad y salud se ve caracterizada por la **distribución específica de funciones** en materia preventiva **entre los diferentes agentes** intervinientes de forma que, a diferencia de lo que ocurre en otros sectores, **no son exclusivamente los empresarios los que deben llevar a cabo actuaciones preventivas**. Por el contrario, la Directiva de la construcción recoge obligaciones vinculantes específicas para la **propiedad de la obra y sus representantes técnicos**.

PARTICULARIDADES REGULATORIAS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN EN LOS DIFERENTES ESTADOS MIEMBROS

Sin perjuicio de la homogeneidad que supone que los respectivos modelos regulatorios nacionales de seguridad y salud en la construcción **se desarrollen sobre la base de la Directiva 92/57 CEE**, la capacidad de adaptación a las particularidades nacionales que otorga el proceso de transposición ha supuesto que se registren **ciertas diferencias en lo que respecta a la regulación normativa de los instrumentos y agentes de la construcción** en los diferentes estados miembros.

Antes de proceder a su análisis resumido, se recogen a continuación las **fuentes de información** al respecto y, entre ellas, la principales **autoridades laborales** (se han obviando las referencias a los respectivos Ministerios de Trabajo debido a que su acceso es inmediato y, en general, llevan a cabo labores de carácter transversal en lo que respecta al contenido del presente estudio).



Autoridades Laborales y fuentes de información UE-15

País	Autoridad Laboral	Fuentes de información
 Dinamarca (D)	→ Danish Working Environment Authority	→ www.arbejdstilsynet.dk/da
 Francia (F)	→ Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail → Travailler mieux	→ www.anses.fr/fr → www.travailler-mieux.gouv.fr
 Finlandia (FL)	→ Regional State Administrative Agency, area of responsibility for occupational safety and health, Occupational Safety and Health Administration	→ www.tyosuojelu.fi/fi/working-finland
 Países Bajos (PB)	→ Labour Inspectorate	→ www.inspectieszw.nl
 Luxemburgo (L)	→ Occupational Health Division → Service national de la sécurité dans la fonction publique	→ www.itm.lu/home.html → www.ms.public.lu/fr/direction/divisions-services/sante-travail/index.html
 Reino Unido (UK)	→ Health and Safety Executive	→ www.hse.gov.uk
 Portugal (P)	→ ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho	→ www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/Paginas/default.aspx
 Irlanda (IRL)	→ Health and Safety Authority	→ www.hsa.ie/eng/
 Suecia (S)	→ The Swedish Work Environment Authority	→ www.av.se/?AspxAutoDetectCookieSupport=1
 Italia (I)	→ INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro	→ www.inail.it/internet_web/app-manager/internet/home
 Grecia (G)	→ General Directorate of Working Conditions and Health	→ www.ypakp.gr
 Alemania (ALE)	→ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	→ www.bmas.de/DE/Startseite/start.html
 Austria (AUS)	→ Federal Ministry for Transport, Innovation and Technology, Labour Inspectorate for Transport → Department of the government of Upper Austria, Labour Inspectorate for agriculture and forestry	→ www.bmvit.gv.at/service/fehlerseite.htm → www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/ooe
 Bélgica (B)	→ SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.	→ www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=577

Datos de las principales Autoridades Laborales de la UE-15

En lo que se refiere a la **regulación de las herramientas de gestión de la prevención en la construcción** consignadas en la Directiva (principalmente el AP, el PSST y el EA), y conforme al análisis bibliográfico realizado (ISSA, 2001, Alves, 2004, Aires et al, 2010 y Puig et al, 2010), se debe señalar un **considerable grado de heterogeneidad** en las diferentes **transposiciones nacionales** que se caracteriza por las siguientes singularidades:

→ En primer lugar, **un buen número de países omiten en sus adaptaciones las referencias expresas al EA**, caso este de Suecia (S), Grecia (G), Italia (I) y España (E¹); mientras que, en otros casos, se incorporan aspectos tales como la obligación de abrir un **archivo específico de seguridad y salud para el mantenimiento** (B y F) o de hacer **entrega del mismo a la propiedad una vez acabados los trabajos** (UK).

A dicho respecto, incluso **países como D llegan a establecer la necesidad de prever en el citado EA las condiciones de seguridad del futuro usuario de la obra** (Hellidi, 1999). Otros como **FL, concretan de manera específica su contenido** incluyendo en el mismo las normas generales de seguridad a seguir en la fase de servicio, la identificación de los riesgos derivados de los materiales, los equipos de trabajo, el tráfico o el entorno de la obra (Lakka and Sauni, 1999).

→ Igualmente, se registran diferencias relevantes en relación con la principal herramienta de gestión introducida por la Directiva, **el PSST a elaborar en fase de proyecto y a actualizar durante la obra**. Así, llama la atención la **heterogeneidad** introducida en relación a los siguientes aspectos:

- Si bien el contenido del documento se asemeja al PSST de la Directiva, en varios países la **denominación del documento se adapta a términos distintos** tales como Plan General de Seguridad y Salud y Coordinación (F, I), Plan de Seguridad y Salud Preliminar (IRL), Plan de Seguridad y Salud previo a la fase de licitación (UK) o Estudio de Seguridad y Salud (E).
- En la misma línea, **diversos países** optan por cambiar el modelo de la Directiva en relación con la elaboración de un **único documento que se actualiza a lo largo de la obra, para pasar a un sistema ordenado alrededor de dos documentos diferenciados en cada fase** como sucede en los siguientes países:
 - **Italia:** Plan de Seguridad y Coordinación – PSC / Planes operativos de seguridad POS o Planes Sustitutivos de Seguridad.
 - **Portugal:** Plan de Seguridad y Salud en el Proyecto / Plan de Seguridad y Salud en la ejecución de la obra.
 - **Francia:** Plan General de Coordinación (dependiente del CSS/P) / Plan Particular de Seguridad y Salud (elaborado por cada **empresa contratista y subcontratista**).
 - **Luxemburgo:** Plan de Seguridad y Salud / Plan específico de Seguridad.
 - **España:** Estudio de Seguridad y Salud (incorporado en el proyecto)/ Plan de Seguridad y Salud (elaborado por cada contratista).

1.- En el caso de España, la información preventiva para los trabajos posteriores se subsume Estudio de Seguridad y Salud.



UNIÓN EUROPEA



- Por último, en cuanto a la **obligación de velar por la elaboración del PSST antes de comenzar la obra** (Art. 3.2 de la Directiva), **las soluciones van desde compartir dicho deber entre la propiedad y su representante técnico/dirección de proyecto** (lo que ocurre tanto en la Directiva como en las transposiciones de L, UK y B), **hasta limitarla bien al representante técnico/dirección de proyecto** (en FL, IRL) **o a la propiedad** (lo que ocurre en el resto de países).
- ➔ En cuanto al **AP**, las diferencias dentro de la UE-15 residen fundamentalmente en los **plazos y condiciones para su presentación**². En cuanto a los plazos, **tres países** (AUS, L y A) **establecen la obligatoriedad de que la comunicación a la Autoridad Laboral se lleve a cabo con cierta antelación al comienzo de los trabajos** (2 semanas en AUS y A y diez días en L) **posibilitando, así, la inspección de las actuaciones en fase de diseño**.

Aspecto	Directiva 92/57/CEE	Particularidades y modificaciones en las transposiciones
Modelo de Transposición	-----	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Modelos de transposición directa (textual): L, PB y P. ➔ Modelos de adaptación a escenario propio: B, I, ESP, UK y F. ➔ Refuerzo de la integración de la prevención en el proyecto, funciones proyectistas: D, IRL y UK.
EA ((S&H File)	Expediente a conformar por CSS/P y actualizar por CSS/E con la información de seguridad para los trabajos posteriores.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Países que omiten referencia al EA: S, E, G e I. ➔ Mayor desarrollo en FL, A, UK, B y F. ➔ Obligación del CSS/E de entregarlo a la propiedad en UK.
PSST	Elaborado por CSS/P en fase de proyecto, adaptado en ejecución bajo tutela del CSS/E	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dualidad documental en algunos países: ➔ I: Plan de Seguridad y Salud y Coordinación – Planes Operativos de Seguridad. ➔ P: Plan de Seguridad y Salud en Proyecto – Plan de Seguridad y Salud en obra. ➔ F: Plan General de Coordinación (elaborado por CSS/P) – Plan Particular de S y S (contratista). ➔ L: Plan de Seguridad y Salud – Plan específico de Seguridad. ➔ E: Estudio de Seguridad y Salud (proyecto) – Plan de Seguridad y Salud (contratista).
AP	Comunicación de la propiedad previa al comienzo de las obras de más de 30 días, más de 20 trabajadores o más de 500 jornadas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ E: unifica el AP con la apertura del centro de trabajo del contratista.. ➔ FL: limita su obligatoriedad a proyectos de más de un mes y 10 trabajadores. ➔ AUS y A: obligatoriedad de presentarlo 2 semanas antes del comienzo obra. ➔ L: obligatoriedad de presentarlo 10 días antes del comienzo obra.

Particularidades introducidas en las transposiciones de la Directiva 92/57/CEE (UE-15)

2.- La obligación de elaborar y presentar el AP continua vigente en todos los países de la UE-15 salvo en E, en la que, mediante lo previsto en el RD 337/2010, se ha unificado con la comunicación de Apertura del Centro de Trabajo que realiza la empresa contratista.

- En relación con las condiciones que exigen la presentación del AP, la práctica totalidad de las transposiciones nacionales **respetan los mínimos previstos en la Directiva** (obras con más de 500 jornadas o 30 días con más de 20 trabajadores), salvo **FL** que exige su presentación cuando esté previsto que la obra dure más de 1 mes y cuando haya por lo menos 10 trabajadores empleados.
- Por último, en la mayoría de los países es el **promotor el que debe presentar el AP** con los matices de que, tanto en FL como en IRL, se **descansa tal tarea en el Supervisor de Proyecto y en UK en el CSS/P**.

SISTEMAS DE EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Particularidades de Reino Unido

El sistema de prevención británico tiene, en lo que se refiere a la exigencia de responsabilidades legales, un **marcado carácter penal** de forma que las normas vinculantes en tal materia son consideradas como **leyes penales** tanto en la regulación multisectorial -*Health and Safety at Work Act*, como las en el ordenamiento sectorial -*Construction (Design and Management) Regulations 2007*.

En lo que se refiere a los procesos de exigencia de responsabilidades legales, éstos suelen ser iniciados por la Administración Laboral competente en materia preventiva, el **HSE**, como órgano especialista en materia de prevención de riesgos laborales. La actuación de dicho organismo deriva en dos tipos de situaciones: el **requerimiento (enforcement notice)**, que puede bien limitarse a una propuesta de mejora, bien traducirse en una orden de paralización, y el inicio de la exigencia de **responsabilidades penales (prosecution)**.

En este sentido, y si bien el ordenamiento jurídico británico **prevé penas de privación de libertad de hasta dos años**, tales situaciones se reservan a las infracciones más graves.

Por último, se ha de señalar que los **promotores** también forman parte de los **sujetos responsables en materia de prevención**, así como que los agentes de la construcción tienen la obligación de contar con un **seguro de responsabilidad civil profesional obligatorio**.

Particularidades de Francia y Alemania

Al igual que sucede en el Reino Unido, la potestad sancionadora en materia preventiva está atribuida, en Alemania y Francia, al **Derecho Penal**. En ambos países coexisten, en dicho ámbito las sanciones económicas con las penas de privación de libertad.

En lo que se refiere a **ALEMANIA**, no se cuenta con un delito específico contra la seguridad y salud de los trabajadores remitiéndose, tales ilícitos, al **delito común contra la integridad corporal** (Art. 22, 223 y 230 del Código Penal Alemán, *Straffgesetzbuch* (StGB)). Como única excepción a tal delito general de resultado por imprudencia, se une la puesta en **peligro en obras de construcción** (Art. 319 del StGB) **que prevé penas de prisión de 2 a 5 años y multa**.

En cuanto las **sanciones económicas**, se prevén infracciones con multas de hasta **25.000 €** de manera independiente a la actuación penal, destacando la **eventual sancionabilidad del trabajador** con multas de hasta 5.000 € en casos de imprudencia grave.

En lo que se refiere al **sistema represivo francés**, dentro del sistema penal se n de bienes patrimoniales de valor relevante. destruccimiti trabajo imponies econon multas s producidos a un trabajador como condistin- guen dos grandes tipos de infracciones: por un lado las **infracciones del Código de Trabajo** y, por otro, las **infracciones del Código Penal por delitos contra las personas**.



En el primero de los casos, la acción represora se circunscribe al incumplimiento de las **medidas concretas de seguridad y salud en el trabajo** imponiéndose **multas de entre 4.500 y 45.000 €** y previéndose, únicamente en el caso de reincidencia, **la imposición de penas de prisión**.

En cuanto a las **infracciones del Código Penal por delitos contra las personas** (homicidio y lesiones involuntarias), se prevé, incluso, el delito de las personas jurídicas. En este caso las penas se sitúan entre los **3 y 5 años de prisión en homicidios por imprudencia leve y dolo** respectivamente, y entre **uno y tres años de prisión en el caso de incapacidades laborales**.

Al igual que en el sector de la construcción en Alemania, en el ámbito penal **se condena la mera exposición al riesgo** exigiendo el tipo, en todo caso, la mediación de un **elemento intencional caracterizado**.

Particularidades de Italia y Portugal

En el caso de **ITALIA**, el derecho sancionador en materia preventiva tiene carácter **principalmente laboral y civil** apareciendo únicamente **el Derecho Penal como supletorio en casos especialmente graves** en los que la cobertura civil no sea suficiente.

En cuanto a la vía penal, concurren el **delito de riesgo** (con penas de hasta seis meses de prisión), con los **delitos de resultado** (con penas de hasta seis meses de prisión).

Además, se prevén **infracciones administrativas** específicas de la empresa con diferentes tipos de sanciones: **sanciones pecuniarias** de entre 258.000 y 1.584.000 €, **sanciones restrictivas** como la prohibición de contratar con la Administración Pública o la prohibición de actividad entre tres meses y dos años o **sanciones de confiscación de beneficios** de la sociedad o de publicación de las sentencias.

Por último, se destaca el especial tratamiento que recibe en el ordenamiento sancionador el **promotor de la obra (comitente)**. Así, con carácter específico para tal agente, se prevén **sanciones de prisión de tres a seis meses por incumplimientos en fase de proyecto** (falta de designación o actuación del CSS/P) **y en fase de ejecución** (falta de designación o actuación del CSS/P).

En lo que a **PORTUGAL** respecta, la respuesta penal a los accidentes de trabajo se caracteriza por la **inexistencia de tipos delictivos específicos**, de tal forma que a los incumplimientos preventivos se les puede aplicar **delitos de carácter general**.

A este respecto, se prevé que en aquellos casos en las que las penas de prisión no superen los tres años, éstas serán conmutables por la pena de **prohibición del ejercicio de la profesión** por un período de entre dos y cinco años.

En cuanto a las **sanciones económicas** por incumplimientos en materia preventiva, en Portugal las infracciones tipificadas en esta materia alcanzan los 57.600 € y, en el ámbito civil, se prevé una **responsabilidad civil objetiva** pues, en la práctica, **se exige la concertación de un seguro de responsabilidad civil obligatorio**.

	UK	Alemania	Francia	Italia	Portugal	España
Potestad sancionadora en prevención	Derecho Penal	Derecho Penal	Derecho Penal	Laboral y civil	Pluralidad	Pluralidad
Tipificación delitos penales	Delitos específicos contra la seguridad de los trabajadores	Delitos comunes de resultado	Delitos contra la seguridad de los trabajadores	Existe tipificación	Delitos comunes	Delitos específicos contra la seguridad de los trabajadores
Tipo delito penal	Delito de riesgo y de resultado	Únicamente existe delito de riesgo en la CONSTRUCCIÓN	Tipo delito penal	Delito de riesgo y de resultado	Delito de riesgo y de resultado	Delito de riesgo y de resultado
Penas de prisión	Máximo de 2 años	De 2 a 5 años	De 3 a 5 años	Hasta 5 años	Hasta 5 años	Hasta 4 años
Multas económicas / infracciones	Hasta 120.000 €	Hasta 25.000 €	Hasta 45.000 €	Hasta 1.584.000 €	Hasta 57.600 €	Hasta 819.780 €
Responsabilidad Legal del trabajador	NO	SI (hasta 5.000 €)	NO	NO	NO	No, disciplinaria en su caso
Responsabilidad Civil	Seguro RC obligatorio	Limitada a casos dolosos	Indemnizaciones tasadas y prefijadas	Común	Seguro RC obligatorio	Contractual y extrcontractual

Resumen del sistema represivo en materia de prevención en diferentes estados miembros de la UE-15



USA



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La regulación en materia de seguridad y salud en USA está establecido por **regulaciones de carácter Federal**. Ahora bien, se ha de indicar que existen estados (por ejemplo Nueva York), que al margen de la normativa federal (cuyos mínimos son de aplicación) disponen de **regulaciones específicas propias en materia de seguridad y salud** (así como también organismos dependientes y autorizados por el federal), por lo que deberemos asegurarnos previamente de la existencia o no de las mismas.



NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (*OSH Act, Occupational Safety and Health Act*)

ALCANCE

Es la **normativa de carácter federal**, la cual insta a que los empresarios provean a sus trabajadores de condiciones de trabajo libres de peligros y riesgos.

La mayoría de los trabajadores (excepto los trabajadores de la Administración, Trabajadores Autónomos y trabajadores del campo) están **bajo la jurisdicción de la OSH Act**, afectando a los empresarios y trabajadores del sector privado en los 50 estados, el Distrito de Columbia, y otras jurisdicciones de los Estados Unidos, bien sea directamente por la OSHA Federal, o por un Programa Estatal aprobado por la OSHA.



USA



REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

La normativa de USA no establece modelos de organización preventiva empresarial.



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

Entre los derechos de los trabajadores está el de **recibir información y formación** sobre peligros, métodos de prevención de daños y las normas de la OSHA que corresponden a su lugar de trabajo. La formación debe realizarse en un **idioma** y con un **vocabulario** que los trabajadores puedan **entender**. *Part. 1910.9(a)*



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

La OSH Act determina que entre las obligaciones del empresario está **proporcionar las pruebas médicas** establecidas por los **estándares de la OSHA**. Por tanto, deberemos remitirnos al estándar que regula la actividad que se realice para determinar en primer lugar la obligatoriedad de realizar algún tipo de prueba médica, así como las características y periodicidad de la misma.



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Notificación

Entre las obligaciones del empresario, está la de **notificar** a la OSHA **dentro de las 8 horas** siguientes a cuando se produzca un accidente laboral donde hay una **muerte** o cuando se produzca la **hospitalización de 3 o más trabajadores** como consecuencia de un incidente relacionado con el trabajo. No es necesario notificar las muertes por accidentes de vehículos automotores en vías públicas (excepto los ocurridos en una zona de obras de construcción) y por accidentes en aviones comerciales, trenes, subterráneos o autobuses. La notificación se podrá realizar por teléfono o en la oficina local de la OSHA.

Part 1904.39(a)

Registro

La OSH Act determina que **el empresario está obligado a recopilar datos** sobre lesiones y enfermedades producidas en su centro de trabajo, las cuales deberá tener a disposición de la OSHA.

Part 1904.32



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Derechos de los trabajadores: solicitud de inspección

Los trabajadores, o sus representantes, pueden **formular directamente una queja a la OSHA** solicitando la **realización de una inspección** de su centro de trabajo si creen que existe un serio peligro o que el empresario no está cumpliendo con los estándares de la OSHA.

En este sentido, el que formula la queja puede solicitar la confidencialidad de su identidad, siendo una violación de la Ley OSHA que un empleado sea despedido, degradado, trasladado o discriminado de cualquier manera por presentar una queja o ejercer otros derechos establecidos en la OSHA.

Una vez que el Inspector de la OSHA se presenta en el centro de trabajo, **los trabajadores denunciantes o sus representantes tienen el derecho a:**

- Estar presentes durante la inspección.
- Hablar en privado con el inspector de la OSHA.
- Tomar parte en reuniones entre el inspector y el empresario antes y después de la inspección.

Part 1903.11

En el caso de que el **inspector encuentre disconformidades** respecto de los estándares aplicables o peligros importantes, la OSHA puede emitir **citaciones y multas**. Una **citación** incluirá los **métodos** para arreglar el problema y el **plazo** para las acciones correctoras. Los trabajadores sólo tienen derecho a cuestionar el plazo de resolución del problema, mientras que el empresario tiene el derecho a discutir si existe una disconformidad con los estándares aplicables, o cualquier otra parte de la citación.

Los trabajadores o sus representantes deben notificar a la OSHA si quieren estar involucrados en el proceso de apelación, si el empleador cuestiona una citación.



USA



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

Respecto a la normativa en materia de seguridad y salud para el **sector de la construcción**, al igual que ocurre con la normativa de carácter general, está establecido por **regulaciones de carácter Federal**. Ahora bien, se ha de indicar de nuevo que existen **estados** que al margen de la normativa federal (cuyos mínimos son de aplicación) **disponen de regulaciones específicas** propias para el sector de la construcción (así como también organismos dependientes y autorizados por el federal), por lo que deberemos asegurarnos previamente de la existencia o no de las mismas.



REFERENCIA

PART 1926 Safety and Health Regulations for Construction

ALCANCE

Es el estándar **específico para el sector de la construcción**, el cual regula las especificaciones que se deben observar en lo relativo a seguridad y salud para la realización de los trabajos.

REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

La planificación y gestión en las obras en USA viene marcada por el **principio de que el empleador es el responsable de impedir que se trabaje** en condiciones de trabajo o se realicen acciones **que no están en conformidad** con las disposiciones de la normativa, por lo que para el control de que los trabajos éstos se realizarán bajo la **supervisión de una persona designada al efecto**, la cual debe ser **competente** para ello. En este sentido, el estándar PART 1926 regula normas para prácticamente la totalidad de los trabajos, medios y maquinaria que se pueden dar en el sector de la construcción: uso de herramientas, trabajos eléctricos, escaleras, andamios, protección frente a caídas, excavaciones, demoliciones,....

Por otro lado, para el cumplimiento de dichas normas, el empresario deberá establecer un **Programa de Seguridad**, el cual incluya las disposiciones para la identificación, evaluación y prevención o control de los riesgos generales del centro de trabajo, los riesgos específicos y los posibles riesgos que puedan derivarse de las condiciones previsibles.



PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Servicios médicos

El empleador deberá asegurar la disponibilidad de personal médico para el asesoramiento y consulta en materia de salud laboral. En este sentido, **antes del inicio de la obra** se deben tomar medidas para disponer de atención médica inmediata en caso de lesión grave: en ausencia de una clínica, hospital o médico razonablemente accesible en términos de tiempo y distancia al centro de trabajo. Para el tratamiento de empleados lesionados deberá haber en obra una persona con **formación en primeros auxilios o equivalente**.

PART 1910. 151

Equipos de Protección Personal (EPP)

El empleador es **responsable de exigir el uso de EPP** adecuado en todas las operaciones donde existe una exposición a condiciones peligrosas o cuando la norma de aplicación indique la necesidad de utilizar estos equipos para reducir los riesgos a los trabajadores.

PART 1926: Subparte C 1926.28 - Personal protective equipment / Subparte E - Personal Protective and Life Saving Equipment

Las normas que rigen el uso, selección y mantenimiento de EPP se describen en la subparte E - *Personal Protective and Life Saving Equipment*.

Maquinaria y herramientas

Deben **cumplir lo establecido en el apartado 1926 (b)(3)**, y aquellas herramientas que no lo cumplan se identificarán como inseguras mediante tarjetas o controles que las haga inutilizables, debiéndolas retirar del lugar de trabajo.

PART 1926 (b)(3) y (4)

Respecto a los **operarios de maquinaria**, el empresario sólo permitirá su uso a aquellos **operadores cualificados por formación o por experiencia** para operar equipos o maquinaria.



OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Empresarios empleadores

Los empleadores deben proveer un ámbito laboral seguro y saludable, libre de riesgos reconocidos y seguir las normas OSHA.

PART 1926.21

Por otro lado, los empleadores deben **proporcionar formación** (pudiéndose acoger a los programas de formación en seguridad y salud que facilita la OSHA), **exámenes médicos** y llevar 1 (en concreto, los empresarios del sector que tengan 11 ó más empleados deben llevar un registro de las lesiones y enfermedades laborales producidas en su empresa.

Trabajadores

Dentro de las diferentes normas establecidas para el sector de la construcción, en ocasiones se hace referencia a trabajadores autorizados, competentes y cualificados. En este sentido, identificaremos a cada uno de ellos.

PART 1926.32

- Persona **autorizada** en la construcción es aquella que está aprobada o asignada por el empresario para realizar un tipo específico de tarea o de varias tareas; o para estar en uno o varios lugares específicos de una obra.

- Persona **competente** en la construcción es aquella que conoce la norma adecuada, puede identificar riesgos en la operación y está designada por el empresario teniendo autoridad para tomar las acciones apropiadas.

- Persona **cualificada** en la construcción es aquella que al poseer un título, certificado o conocimientos, capacitación y experiencia considerables ha demostrado su capacidad de solucionar o resolver problemas relacionados con el tema, el trabajo o el proyecto.

EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Responsabilidad civil

En todos los estados existen normas en relación con la indemnización de los trabajadores en caso de accidente, las denominadas **Worker's Compensation**. La legislación en esta materia gira en torno al llamado "*the great trade off*", una suerte de **pacto entre la empresa y los trabajadores** mediante el cual el trabajador renuncia a perseguir judicialmente al empresario y, a cambio, **recibe la correspondiente indemnización**, con independencia de la culpa que concurra o de probar la relación causal entre la actuación negligente del empresario y el daño producido.

Básicamente, con ello se garantiza el derecho a acceder al cobro de la compensación económica y se limita la posibilidad de emprender acciones civiles contra el empresario.

La responsabilidad civil es, por tanto, objetiva, y comprende tanto los accidentes "*in itinere*" como los "*in misión*".

Responsabilidad administrativa

El inicio de un procedimiento sancionador viene marcado por la **Citation** (citación *Part 1903.19* o requerimiento), que se produce como consecuencia de una denuncia o investigación por parte de un inspector de la OSHA.

El empresario puede recibir **diversas clases de citation**:

- Citación **"de minimis"**: citación que se emite en caso de incumplimiento leve y que no tiene más consecuencias.
- Citación por falta no grave: en casos de incumplimientos que no generan una situación de peligro grave para la salud del trabajador.
- Citación por falta grave: en casos de existir una seria probabilidad de causar daño físico grave o muerte.
- Citación por incumplimiento voluntario de la normativa.
- Citación por violación reincidente.

Las **multas económicas** que pueden acompañar estas citaciones van desde los 5.000 hasta los 70.000 \$, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la OHS Act ("**Penalties**").

Responsabilidad penal

Existen tres situaciones que pueden originar en el **inicio de un procedimiento** por la **vía penal**:

- Incumplimiento voluntario (consciente) de la normativa de prevención de riesgos que implique la muerte de un empleado (o daño grave en algunos casos). Debe subrayarse en este particular que el ordenamiento norteamericano **vincula la responsabilidad penal al resultado**, esto es, a la efectiva materialización del riesgo grave en un accidente mortal.
- Falseamiento de datos en relación con el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud de acuerdo con la OSHA.
- Filtración de información acerca de posibles inspecciones.

Las consecuencias que acarrea la responsabilidad penal son de tipo económico (con multas que pueden ir desde los 10.000 \$ hasta los 250.000 \$ y, en caso de persona jurídica, 500.000 \$) y además de privación de libertad (con **penas de hasta 6 meses de cárcel**). Los dos tipos de pena **pueden acumularse**. Además, en caso de producirse daños, los responsables pueden enfrentarse a penas más graves.



CANADÁ



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Canadá existen **catorce jurisdicciones** (una federal, diez provinciales y tres territoriales), las cuales tienen a su vez su **propia legislación en materia de seguridad y salud laboral**. A este respecto, cada provincia / territorio tiene una ley, en la mayoría de los casos denominada **Occupational Health and Safety Act**.

Con el fin de abordar la legislación aplicable a nivel general en materia de seguridad y salud, a modo de ejemplo se analiza la normativa aplicable en la provincia de **Ontario**.



NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA	ALCANCE
Occupational Health and Safety Act Ontario (OHS Act Ontario)	La aplicación de la OHS Act Ontario se realizará a todos los lugares de trabajo , excepto a las casas particulares (donde el trabajo es realizado por el propietario, ocupante o servicio), los trabajos agrícolas, el profesorado y los trabajadores autónomos.

AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD	COMPETENCIAS	INFORMACIÓN
Ministry of Labour de Ontario	El Ministerio de Trabajo es el máximo órgano en lo relativo a la gestión de la seguridad y salud laboral.	OHS Act Ontario - Appendix B
Inspección de Trabajo (Inspectors)	Los inspectores son el brazo ejecutor del Ministry of Labour , y entre sus funciones están: <ul style="list-style-type: none"> - La inspección de los centros de trabajo. - La emisión de órdenes donde se produzca una violación de la OSH Act o sus reglamentos. - La investigación de los accidentes de trabajo. - La de realizar recomendaciones a la fiscalía. 	OHS Act Ontario - Art. 54

REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

En virtud de la OHS Act, el empresario deberá **elaborar por escrito y revisar** al menos **anualmente**, una *Política en materia de seguridad y salud (Occupational Health and Safety Policy)*, así como desarrollar y mantener un **Programa** para poner en práctica dicha política.

OHS Act Ontario - Art. 25.2.j

La OHSP tiene que ser clara, concisa y debe reflejar el compromiso de la empresa a dicho programa. Esta declaración debe ser firmada al más alto nivel por el empresario, lo que indicará el compromiso de la alta dirección.

Los elementos del **Programa** incluirán todas o algunas de los siguientes puntos:

- Formación de los trabajadores (por ejemplo, para los nuevos trabajadores o por nuevos procedimientos de trabajo).
- Las inspecciones de trabajo y análisis de riesgos.
- El análisis de los accidentes y enfermedades que ocurran en el centro de trabajo.
- El presupuesto en materia de seguridad y salud.
- Procedimiento de entrada a espacios confinados.
- Protección de Maquinaria.
- Prácticas y procedimientos de manejo de materiales.
- Mantenimiento y reparaciones.
- Equipos especiales de protección.
- Procedimientos de emergencia.
- Primeros auxilios y procedimientos de rescate.
- Seguridad en trabajos eléctricos.
- Prevención del fuego.



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

El empresario deberá llevar a cabo **Programas de capacitación** para los trabajadores, supervisores y miembros del comité de seguridad y salud. Dicho programa estará incluido en el programa de implantación de la *Occupational Health and Safety Policy*.

OHS Act Ontario - Art. 26 (1)

Delegados de prevención

El empresario deberá **facilitar formación específica a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud** para que éstos puedan realizar adecuadamente las tareas o el ejercicio de los derechos y las responsabilidades delegadas por el comité de seguridad.

OHS Act Ontario - Art. 9.3 (2)



CANADÁ



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

En el tema relativo a la vigilancia de la salud, **no está establecida la obligación** de realizar con carácter periódico exámenes médicos a los trabajadores. *OHS Act Ontario - Art. 26.1 (h) y (i)*

Ahora bien, el **Instituto provincial de prevención y seguro contra accidentes del trabajo (Workplace Safety and Insurance Board - WSIB)** o el empresario pueden solicitar que al trabajador se le haga un examen médico si consideran que éste pueda ayudar:

- A que el trabajador tenga un temprano y seguro retorno al trabajo en caso de baja;
- Aclarar cualquier discrepancia de opiniones entre los profesionales de la salud o
- Aclarar la naturaleza de la lesión, el diagnóstico, si la lesión es a causa del trabajo, el grado de deficiencia o las restricciones físicas del trabajador.

El WSIB también puede solicitar que se realice un examen médico al trabajador si considera que éste le pueda ayudar:

- A retornar al mercado laboral;
- A obtener acceso al más oportuno tratamiento médico.



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Notificación

En caso de **accidentes con graves daños**, el empresario deberá notificarlo inmediatamente a la autoridad competente. *OHS Act Ontario - Art. 52.1*

La comunicación se puede hacer por teléfono o por cualquier otro medio electrónico en un **plazo máximo de 48 horas** desde que se tenga conocimiento del mismo. De igual modo, se remitirá por escrito a la autoridad laboral las circunstancias del accidente y cualquier otra información adicional en relación con el mismo.

En el caso de **accidentes no graves**, el empresario deberá, dentro de los 1 a la ocurrencia (o conocimiento), dar aviso por escrito al comité de seguridad, delegado de prevención y el sindicato, en su caso.



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Delegados de Seguridad y Salud Los empresarios deberán **nombrar a un HSR** *OHS Act Ontario - Art. 8*
(Health and Safety Represen- en los centros de trabajo que cuenten **con me-**
tatives) **nos de 20 empleados** .

El HSR será responsable de tratar con el empresario los temas de seguridad y salud laboral y será elegido entre los empleados.

Si los empleados están representados por un sindicato, el sindicato elige a la persona que se designe, previa consulta a cualquier empleado que no están en el sindicato.

Comités de Seguridad y Salud Los WHSC se deben establecer en los centros de *OHS Act Ontario - Art. 9*
(Workplace health and safe- trabajo donde hay 20 o más trabajadores. Entre
ty committees) las funciones de los WHSC están las de participar

en todas las consultas, investigaciones, estudios e inspecciones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores; así como participar en la implementación de los cambios que puedan afectar a la seguridad y salud laboral, incluidos los procesos y procedimientos de trabajo. Por otro lado, deberán participar en las inspecciones de los lugares de trabajo con carácter mensual mes, de tal modo que cada parte del lugar de trabajo sea inspeccionado al menos una vez al año.

Los empleados que pertenezcan a los WHSC deben recibir formación específica para llevar a cabo sus funciones.



CANADÁ



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

Respecto a la normativa en materia de seguridad y salud para el **sector de la construcción**, al igual que ocurre con la normativa de carácter general, **cada provincia / territorio tiene una legislación propia**. En este sentido, y a modo de ejemplo, a continuación se indica la normativa aplicable en **Ontario**.



REFERENCIA

ALCANCE

La legislación aplicable en materia de seguridad y salud en las obras de construcción en la provincia de Ontario viene en el extraoficialmente denominado **"Green Book"**, esto es, la **Occupational Health and Safety Act for Construction Projects**.

La norma regula los estándares mínimos de seguridad y salud que deben existir en las obras de construcción en Ontario, destacando por la **asignación del papel principal** en materia preventiva al **empresario** y a los **trabajadores encargados** de la ejecución de los trabajos, y **no tanto** al personal encargado de las **funciones preventivas** propiamente dichas, el cual queda para labores de apoyo o asesoramiento.

REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Como ya se ha indicado en el apartado de la normativa, cada provincia/territorio dispone de reglamentación específica para el sector de la construcción. En este caso, con el ánimo de ofrecer un ejemplo de la gestión en materia de seguridad y salud indicada en la misma, a continuación se analiza lo relativo a **Ontario**.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Tal y como ya se ha comentado, la normativa para el sector de la construcción en Ontario (y en general se puede decir que en Canadá), destaca por la asignación del papel principal en materia preventiva al empresario y a los trabajadores encargados de la ejecución de los trabajos, y no tanto al personal encargado de las funciones preventivas propiamente dichas, el cual queda para labores de apoyo o asesoramiento.

En este sentido, se define al **Trabajador competente (Competent Worker)** en la propia norma como aquel que se encuentra capacitado por sus conocimientos, formación y experiencia para realizar el trabajo, que está familiarizado con la OHS Act y que posee conocimiento acerca de todo peligro, potencial o real, para la seguridad o la salud en el trabajo.

Otro ejemplo que muestra la idea central de la norma, es decir, que la prevención debe descansar sobre la línea productiva de la obra, lo podemos encontrar en la facultad de optar por “*métodos o materiales alternativos*”, que el artículo 3 concede al empresario. De esta forma, el empresario, el promotor o el contratista principal pueden variar un **procedimiento de trabajo** o las condiciones de algún elemento de los exigidos en la norma, siempre que con ello se garanticen iguales o superiores niveles de protección y con la condición de que dejen constancia por escrito de las variaciones realizadas, y trasladen dicha información al **Joint Health and Safety Comitee** o la representación existente en materia de seguridad y salud en la obra.

Ello da muestras de la **flexibilidad de la norma**, bajo la exigencia de un efectivo conocimiento y control a los empresarios.

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Equipos de Protección Personal (EPP)

Los artículos 20 y siguientes de la *OHS Act Ontario for Construction Projeets* desarrollan las previsiones mínimas en materia de ropa de protección, PPE (personal protective equipment), así como lo relativo a las protecciones colectivas, definición de supuestos en los que se exige la utilización de barandillas (riesgo de caída de 3 metros en todos los casos y 1,2 metros cuando se esté en las inmediaciones de un camino de tránsito de trabajadores, por ejemplo), protecciones y dispositivos anticaída, redes de seguridad, líneas de vida, etc.

[OHS Act Ontario Art. 20 a 27](#)

Actuación en caso de accidente

Si un trabajador sufre un **accidente con graves daños**, el empresario deberá inmediatamente notificarlo a la autoridad competente. En Ontario, se notifica al **Ministry of Labour Health & Safety Contact Centre**, o al **Joint Comitee of Safety Representative**. La comunicación se puede hacer por teléfono o por cualquier otro medio directo en un plazo de 48 horas. El empresario asimismo debe comunicar, por escrito, al director del Ministry of Labour las circunstancias del accidente y cualquier otra información adicional en relación con el mismo.

[OHS Act Ontario for C.P. - Art. 8-12](#)

TRÁMITES PREVIOS AL COMIENZO DE LAS OBRAS

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Comunicación de los trabajos

El **contratista principal** deberá presentar ante la oficina ministerial de trabajo más cercana con carácter previo al inicio de los trabajos el documento denominado **Registration Form**, con los datos de cada contratista, siempre que la obra reúna alguno de los siguientes requisitos:

[OHS Act Ontario for Construction Projects - Art. 5](#)

- Presupuesto superior a 50.000 dólares.
- Edificación de dos alturas o 7,5 metros.
- Si es una demolición, 4 metros de altura o 30 metros cuadrados.
- Presencia de trabajos en aire comprimido.
- Túneles.
- Zanjas de más de 1,2 metros de profundidad y longitud de 30 metros.



CANADÁ



OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Promotor (*Owner*)

En lo relativo al Promotor (**Owner**), éste puede **asumir diferentes roles** (y por tanto, adquirir diferentes responsabilidades), por lo que será fundamental que con carácter inicial se defina dicho rol:

OHS Act Ontario for Construction Projects - Art. 10

- *Owner* que contrata directamente un Arquitecto o Ingeniero para la supervisión y dirección de los trabajos: no tiene por qué convertirse en Constructor (Contratista Principal), ya que puede contratar la ejecución con un tercero, con independencia de la supervisión.
- *Owner* que cuenta con trabajadores propios que realizan trabajos en la obra:
 - a. Si el *Contractor* no está informado: el **Owner** se convierte en **Constructor**.
 - b. Si el *Contractor* decide asumir y dirigir a esos trabajadores, éstos pasan a su cargo y el *Owner* sigue **manteniendo su condición**.
- *Owner* que ejecuta el proyecto contratando más de un contratista: se considera que lo ejecuta y se convierte en *Constructor*. En este sentido, el *Owner* puede NO ser *Constructor* cuando contrata con varios contratistas y acuerda con uno de ellos que lleve a cabo la gestión del proyecto en su nombre. Le cede el control sobre el proyecto. También puede contratar a un ingeniero o arquitecto para supervisar el control sin llegar a ser *Constructor*.
- *Owner* que es empleador y utiliza sus medios propios, se convierte en *Constructor*.

Contratista Principal (*Principal Contractor*)

Las obligaciones establecidas para el **Contratista Principal** en el caso de **Ontario** son las siguientes:

OHS Act Ontario for C.P. Art. 13 a 17

- Cumplimiento de la OHS Act y de las restantes normas en materia de seguridad y salud.
- Velar por que todas las empresas y trabajadores a su cargo cumplan con lo establecido en la OHS Act y restantes normas en materia de seguridad y salud.
- Efectiva protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores.
- Comunicar los accidentes de acuerdo con lo señalado en el apartado VI.
- Nombrar un **Supervisor** para la ejecución de cada proyecto en la que **intervengan más de 5 trabajadores** al mismo tiempo.
- Constituir un Comité de Seguridad y Salud (**Joint Health and Safety Comitee**) en las obras: exigible en obras de **más de tres meses de duración** y con **20 trabajadores o más**. La composición del JHSC será de al menos 2 personas (un representante de los trabajadores y otro de la empresa), y su funciones son las de identificación de los riesgos y problemas existentes en la obra y traslado de los mismos al empresario.

Supervisor

Las obligaciones establecidas para el **Supervisor** son las siguientes:

- **Inspección** de maquinaria, equipos e instalaciones y sistemas de comunicación. En este sentido, la OHS Act define y establece en la regulación 851, sección 7, la **revisión de las normas de seguridad y salud antes del arranque**. En Ontario esta revisión es un **requisito obligatorio** para cualquier maquinaria nueva, reconstruida o modificada, debiéndose generar el pertinente informe por parte de un ingeniero profesional.
- Realizar una inspección semanal como mínimo.
- El Supervisor puede designar a un **asistente** para la realización de las labores de inspección.

*OHS Act Ontario for C.P.
Art. 14*

Por otro lado, y respecto al nivel de **formación** en materia de seguridad y salud exigible al Supervisor, se ha de indicar que el nivel de conocimientos y formación en materia de seguridad y salud para el desempeño de cualquier trabajo con atribuciones en esta materia, viene marcado por la titulación concedida por la institución denominada **Board of Canadian Registered Safety Professionals**. La obtención de la certificación (**CRSP**) se prevé para técnicos con titulación universitaria, con dedicación en la actualidad a funciones preventivas, al menos el 50% de su jornada, y con una experiencia de al menos tres años.

EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Workers' Compensation Boards (WCB)

Existe un **sistema de Compensación** para los trabajadores que han sufrido un accidente relacionado con el trabajo, que consiste en asignaciones económicas a los trabajadores en relación con la pérdida de ingresos, la atención médica para la recuperación y otros costes relacionados, de acuerdo con el **Worker's Compensation Appeal Tribunal** (WCA) de cada provincia o territorio.

OHS Act Ontario

El sistema de aseguramiento no tiene en cuenta sobre quién recae la culpa del accidente ocurrido.

Mediante las WCB los empresarios quedan obligados a pagar primas para apoyar el sistema de compensaciones, para garantizar un lugar de trabajo seguro, el apoyo a la aplicación de los programas de salud y seguridad, y mantener contacto con los trabajadores lesionados.

Las WCB prevén también la protección de empresarios ante eventuales **demandas de trabajadores** que han sufrido daños en el lugar de trabajo, y otra serie de beneficios para el empresario, como pueden ser las campañas de seguridad y reducción de primas por disminución de accidentes, previstas en algunas provincias.



CANADÁ



Responsabilidad penal

Los responsables de las empresas (*Supervisors, Managers, etc.*) pueden ser responsables, en el orden penal, por su participación en la comisión de un delito consistente, en este caso, en la **puesta en peligro de los trabajadores a su cargo**. Los supervisores o representantes de la empresa no son responsables como consecuencia de su cargo o de la posición que ocupen, sino **como consecuencia de los hechos**. Ello implica que, aún cuando se constata la responsabilidad de la compañía, es habitual que los técnicos que la representen en obra (como supervisores, por ejemplo) respondan junto con la propia empresa, y como consecuencia de ello se vean expuestos a **multas** o incluso a **penas de privación de libertad**.

*OHS Act Ontario -
Art. 66-69*

En el caso de **Ontario** se prevén penas de hasta 25.000 dólares para particulares y 500.000 dólares para empresas. Lo relevante del ordenamiento, en este caso, es que los sujetos sancionables no se limitan a las empresas o empresarios, en lo relativo a sanciones económicas, sino que también son sancionables las personas físicas e, incluso, el propio trabajador, como consecuencia del incumplimiento de sus deberes en materia de seguridad y salud.

Así, en las obras de construcción son sancionables: el Promotor, el Contratista Principal, los contratistas, el Arquitecto, el Ingeniero, el *Supervisor* y los trabajadores. En cuanto a las **penas de prisión**, la legislación de Ontario cuenta con la previsión de penas de **hasta doce meses**, si bien el procedimiento debe iniciarse en un plazo máximo de 12 meses desde que se produjo el accidente.



MEXICO



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

ALCANCE

Ley Federal del trabajo (LFT)

Rige las relaciones de trabajo y establece una serie de derechos y obligaciones tanto de empresarios como de trabajadores.



Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo (RFSHMAT)

Recoge las obligaciones de empresarios y trabajadores relativas a las condiciones de seguridad e higiene, la organización preventiva, vigilancia e inspección y sanciones administrativas.

Normas Oficiales Mexicanas (NOM)-STPS

Determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos laborales, centrándose en los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores. Actualmente hay **41 Normas Oficiales Mexicanas** vigentes agrupadas en 5 categorías.

www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/noms.html



AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD

COMPETENCIAS

INFORMACIÓN

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) Es la **autoridad laboral** en materia de seguridad y salud. Tiene como una de sus tareas primordiales “Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento”. Para ello, la STPS cuenta con 41 Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud laboral. www.stps.gob.mx

Inspección del Trabajo



Las **atribuciones de los Inspectores de trabajo** son:

Ley Federal del Trabajo - Artículo 511.

- Vigilar el **cumplimiento** de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de riesgos laborales;
- **Visitar** las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- Interrogar a los trabajadores y empresarios sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- **Exigir** la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- Sugerir que se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- Disponer que se **eliminen los defectos** comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;
- **Ordenar la adopción de las medidas de seguridad** de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al empresario para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al empresario. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestra lo contrario.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Las **competencias de la PDT** son:

Ley Federal del Trabajo - Artículo 530.

- **Representar** o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo;
- Interponer los **recursos** ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- Proponer a las partes interesadas **soluciones** amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.



MEXICO



REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

La norma NOM-030-STPS-2009 indica las siguientes posibilidades de organización preventiva:

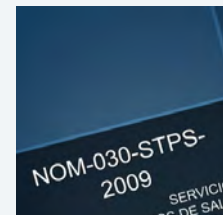
NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades.

- **Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo externos:** son los prestados por el personal cualificado independiente al centro de trabajo.
- **Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo internos:** son los prestados por el empresario o personal cualificado del centro de trabajo designado por aquel.
- **Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo mixtos:** son los prestados tanto por el personal cualificado interno como por el personal cualificado independiente al centro de trabajo.

El empresario podrá asumir las funciones y actividades preventivas de seguridad y salud en centros de trabajo que cuenten con menos de 100 trabajadores, y en el caso de no hacerlo está obligado a designar a un responsable.

Los SPSST (ya sean internos, externos o mixtos) tienen, entre otras **funciones:**

- Formar a los trabajadores.
- Conservar al menos dos años, de manera escrita o en medios magnéticos o electrónicos, la relación de las medidas preventivas o el programa de seguridad e higiene.
- El responsable deberá realizar una evaluación del cumplimiento de la relación de medidas preventivas o del programa de seguridad e higiene en el trabajo por lo menos una vez al año, y presentarla en forma documentada al empresario, a los trabajadores o a sus representantes.



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN



PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

La LFT obliga al empresario a proporcionar formación y adiestramiento a sus trabajadores, la cual (salvo acuerdo en contrario) debe impartirse en horas de trabajo. Los trabajadores están obligados a asistir y pasar los exámenes oportunos.

Ley Federal del Trabajo - Título IV: Derechos y deberes de empresarios y trabajadores.

El empresario tiene la obligación de elaborar **Planes de Capacitación**, por períodos de hasta 4 años, que presentará ante la STPS y que están dirigidos:

- A personal de **nuevo ingreso**, mediante información sobre seguridad y salud en el trabajo, inmediatamente después de su incorporación a la empresa.
- A las **comisiones de seguridad e higiene**.
- A **brigadas de emergencia**, cursos teórico-prácticos de primeros auxilios.
- A **mandos medios**, a través de cursos de conocimientos básicos de promoción para la salud.
- A **mandos superiores**, a través de asesoramiento para el establecimiento de políticas y normas internas de salud laboral.
- Al **personal en general**, de forma periódica, información y orientación en prevención de riesgos a través de conferencias, folletos, etc.

Las empresas que tengan **más de 50 trabajadores** deberán constituir una **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad**.

La formación a los trabajadores puede impartirse con recursos internos de la propia empresa o externos. Las entidades externas que impartan esta formación, así como su personal docente, deben estar autorizadas y registradas por la STPS.

Técnicos de prevención

La legislación mexicana no contempla la formación con la que deben contar los técnicos de prevención: el artículo 150 del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene indica que se deben **promover Servicios Preventivos de Seguridad e Higiene** bajo la supervisión de profesionales cualificados en esta disciplina, pero **no dice qué cualificación deben tener**.

Actualmente, el **Instituto Tecnológico de la Construcción** (ITC), institución de Educación Superior de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción ofrece un **Diploma en Seguridad e Higiene del Trabajo**, el cual tiene valor curricular por la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En este sentido, también existe una propuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en relación a la creación de un máster de prevención desarrollado en colaboración con universidades españolas y con convenio de aceptación del Máster de Prevención de Riesgos Laborales del Plan de Bolonia.

Reglamento Federal de Seguridad e Higiene - Artículo 150.

Integrantes de las Comisiones de Seguridad e Higiene

Los integrantes de las CSH deberán disponer de un programa anual de formación.

NOM-019-STPS-2011. Punto 5: Capacitación de las comisiones.



MEXICO



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

La **vigilancia de la salud** podrá ejercerla solo personal (ajeno o propio de la empresa) cualificado al respecto y se materializará a través de **exámenes médicos (antes, durante y al término** de la relación laboral) a los trabajadores.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo - Artículo 14

La legislación establece la obligación de someterse a los exámenes médicos y que los trabajadores tienen derecho a ser informados a título grupal de las razones para los exámenes de salud, así como a título personal de los resultados relativos a su salud.

El empresario deberá **mantener a disposición de la autoridad laboral** y de los trabajadores (respetando siempre la confidencialidad), la siguiente información:

- 1 - Registro de exámenes médicos.
- 2 - Registro del monitoreo de agente físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómico.
- 3 - Registro de inspecciones y evaluación de salud y seguridad.
- 4 - Estadísticas.

Los exámenes médicos deben ser **específicos para cada puesto de trabajo**, contemplando aspectos físicos, químicos, biológicos y psicosociales.

Se deberá mantener el expediente al menos 5 años, ampliándose este periodo a 30 años en caso que haya sustancias cancerígenas, y a 15 años si las sustancias son teratogénicas o mutagénicas.



REQUISITOS GENERALES EXIGIDOS A LOS EQUIPOS DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL	
Máquinas	Se establecen las características y requisitos de los sistemas de protección en maquinaria y equipos.	<i>NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.</i>
Equipos de Protección Personal	Se establecen las características y requisitos generales de los EPP.	<i>NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.</i>
	Se establecen las especificaciones del calzado de protección .	<i>NOM-113-STPS-2009, Seguridad - Equipo de protección personal - Calzado de protección - Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.</i>
	Se establecen las especificaciones de los cascos de protección .	<i>NOM-115-STPS-2009, Seguridad - Equipo de protección personal - Cascos de protección - Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.</i>

Se establecen las **especificaciones** de los **equipos respiratorios**. *NOM-116-STPS-2009, Seguridad - Equipo de protección personal - Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas - Especificaciones y métodos de prueba.*



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL
<p>Notificación</p> <p>El empresario tiene como obligación dar aviso de los accidentes de trabajo acaecidos (por escrito o por medios electrónicos) a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Inspección de Trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de la ocurrencia de los mismos o de su detección cuando se trate de una enfermedad profesional.</p> <p>Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran.</p>	<p><i>LFT - Art. 504 y NOM-021-STPS-1994 - Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.</i></p>
<p>Registro</p> <p>La empresa debe llevar un registro de los avisos de los accidentes o enfermedades laborales que ocurran (la normativa no precisa por cuanto tiempo se debe guardar).</p>	<p><i>NOM-021-STPS-1993, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.</i></p>



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL
<p>Comisiones de Seguridad e Higiene (CSH)</p> <p>El empresario tiene la obligación de constituir una CSH en el centro de trabajo en un plazo no superior a 30 días del comienzo de la actividad de la empresa. La CSH tiene como principales funciones investigar las causas de los accidentes y enfermedades laborales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que éstas se cumplan.</p> <p>La comisión estará integrada por: 1 trabajador y el empresario o su representante, para centros de trabajo con menos de 15 trabajadores; o bien 1 coordinador, 1 secretario y los vocales que acuerden el empresario y la representación de los trabajadores para centros de trabajo de 15 o más trabajadores.</p>	<p><i>NOM-019-STPS-2011, "Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene".</i></p>



MEXICO



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

REFERENCIA	ABREVIATURA	ALCANCE
NOM-031-STPS-2011, Construcción - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	NOM-031-STPS-2011	Establece las condiciones de seguridad y salud en las obras de construcción con el fin de prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores. Cada estado federativo puede tener una reglamentación propia pero nunca irá en contra de esta Norma oficial. Son excepciones a la Norma las actividades de mantenimiento de las edificaciones o instalaciones que no requieran licencia de construcción ni notificación a la autoridad correspondiente.



REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL
<p>La legislación mexicana, a través de la NOM-031-STPS-2011 establece una serie de obligaciones para los CONTRATISTAS (NO indicándo expresamente si puede haber más de 1 por obra, y entendiendo como tal al Contratista Principal, según la terminología utilizada en España) de las obras:</p> <p>Con el fin de determinar las obligaciones, con carácter inicial se clasificará la obra en PEQUEÑA, MEDIANA o GRANDE según su superficie y altura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pequeñas: superficie menor de 350 m2 y altura menor de 10,5 metros. - Medianas: superficie de 350 a 10 000 m2 y altura de 10,5 a 16,5 metros. - Grandes: superficie mayor de 10 000 m2 y altura mayor de 16,5 metros. <p>En base a la clasificación de la obra, el Contratista tiene la obligación de realizar un ANÁLISIS DE LOS RIESGOS POTENCIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pequeñas: NO se establece la obligación de realizar el ARP. Sin embargo, se debe elaborar una descripción de las actividades a desarrollar, los riesgos a los que se exponen los trabajadores y las medidas de seguridad a adoptar antes y durante su ejecución. 	<p><i>NOM-031-STPS-2011: Punto 7.2</i></p> <p><i>NOM-031-STPS-2011: Punto 8</i></p>

- **Medianas:** el ARP debe incluir los siguientes puntos:

a) Las actividades a realizar u oficios que participarán; b) Las condiciones de las instalaciones; c) Las condiciones de seguridad y operación de las herramientas, equipos y maquinaria a utilizar; d) La identificación de los peligros existentes; e) El análisis de la exposición de los trabajadores a los peligros; f) La determinación de los riesgos y su posible impacto, a partir de los peligros existentes; g) Las medidas de prevención, protección y control aplicables a los riesgos detectados, y h) La firma del responsable de la obra.

- **Grandes:** el ARP debe incluir los siguientes puntos:

a) Las actividades o trabajos por realizar en cada fase de la obra de construcción, con base en el proyecto de la obra; b) Las condiciones de las instalaciones; c) Las condiciones de seguridad y operación de las herramientas, equipos y maquinaria a utilizar; d) Las instrucciones de seguridad; e) Los factores de riesgo presentes en las actividades de trabajo; f) Las causas posibles de eventos que conlleven la ocurrencia de los accidentes, ligadas con los peligros previamente identificados; g) El análisis de la exposición de los trabajadores a los peligros de las actividades o fases de la obra; h) La determinación de los riesgos y su posible impacto, a partir de los peligros existentes; i) Las medidas de prevención, protección y control aplicables a los riesgos detectados, y j) La firma del Contratista, del responsable de la obra o del responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

TRÁMITES PREVIOS AL COMIENZO DE LAS OBRAS

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

En base a la clasificación de la obra, el **Contratista** tiene la **obligación de realizar un SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD**, el cual se debe elaborar en todo caso ANTES del inicio de los trabajos:

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 9*

- **Pequeñas:** NO se establece la obligación de disponer de un SSS.

- **Medianas:** el SSS debe incluir los siguientes puntos:

a) La política de seguridad y salud; b) La clasificación de la obra (mediana); c) La determinación de los riesgos asociados a las actividades; d) El **programa de seguridad y salud** en la obra que contenga las medidas de prevención, protección y control de dichos riesgos; e) La autorización para realizar trabajos peligrosos, y f) La firma del empresario y/o del responsable de la obra de construcción, y/o del responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

Además, para las **obras medianas** se establece que **el SSS también incluirá:**

a) La información sobre las medidas de prevención, protección y control de riesgos; b) La relación de medidas e instrucciones de seguridad para las actividades a desarrollar; c) Los **programas** de: formación en materia de seguridad y salud, la selección, uso y mantenimiento del equipo de protección personal básico y, en su caso, específico, la revisión y mantenimiento preventivo de maquinaria, equipos, herramientas y dispositivos de seguridad, y la supervisión y seguimiento de seguridad en la obra; d) Las instrucciones de seguridad para acceso y control de personal en la obra aplicables a los trabajadores, subcontratistas, proveedores y visitantes, que al menos incluyan horarios de trabajo, definición de la entrada y salida a las áreas de trabajo, equipo de protección personal a usar y rutas de evacuación; e) El manual de primeros auxilios, y f) El plan de atención a emergencias.



MEXICO



- Grandes: el SSS debe incluir los siguientes puntos:

a) La política de seguridad y salud; b) La clasificación de la obra (mediana); c) La determinación de los riesgos asociados a las actividades; d) El **programa de seguridad y salud** en la obra que contenga las medidas de prevención, protección y control de dichos riesgos; e) La autorización para realizar trabajos peligrosos, y f) La firma del empresario y/o del responsable de la obra de construcción, y/o del responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

Además, **para las obras grandes** se establece que **el SSS también incluirá:**

a) La descripción de la obra a realizar (superficie total, datos técnicos o el proyecto ejecutivo: planos arquitectónicos y estructurales, de instalaciones hidrosanitarias, eléctricas y especiales, así como sus correspondientes memorias técnicas de cálculo y catálogo de conceptos y/o croquis de localización, y ubicación de la obra y su entorno); b) La descripción de **instalaciones provisionales:** oficinas, almacenes, talleres, comedores, servicio médico, zonas de almacenamiento, áreas de lavado de equipo, baños, accesos, protección perimetral, alumbrado, conexiones a tierra y vialidad, según aplique; c) El **organigrama del personal de la obra y responsabilidades** de los diferentes niveles, en materia de seguridad y salud; d) El análisis del riesgo potencial de cada actividad, que incluya la detección, evaluación y jerarquización de los peligros y riesgos asociados con las principales actividades a desarrollarse durante la ejecución de la obra, conforme al programa de seguridad y salud en la obra; e) Los **programas** de: formación en materia de seguridad y salud, la selección, uso y mantenimiento del equipo de protección personal básico y, en su caso, específico, la revisión y mantenimiento preventivo de maquinaria, equipos, herramientas y dispositivos de seguridad, y la supervisión y seguimiento de seguridad en la obra por fases; f) Las instrucciones de seguridad para el acceso y control de personal en la obra aplicables a los trabajadores, subcontratistas, proveedores y visitantes, que al menos incluyan horarios de trabajo, definición de la entrada y salida a las áreas de trabajo, equipo de protección personal a usar y rutas de evacuación; g) El manual de primeros auxilios, y h) El plan de atención a emergencias.

Disponer de un **Plan de Atención a Emergencias** (el cual tendrá una serie de contenidos mínimos en función del tipo de obra).

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 19*

El Contratista deberá **constituir en la obra al menos una Comisión de Seguridad e Higiene** y supervisar que realice sus funciones.

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 5.19*

Contar con **Procedimientos de Seguridad**, en el caso de obras medianas y grandes, para:

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 5.6*

a) La revisión y mantenimiento de las herramientas y equipos utilizados por los trabajadores, que al menos contemple la actividad por llevar a cabo, las fechas de realización y el responsable de su ejecución, y b) La colocación y manejo de las instalaciones eléctricas, provisionales y definitivas.

Contar con **Instrucciones de Seguridad**, en el caso de obras medianas y grandes, para realizar:

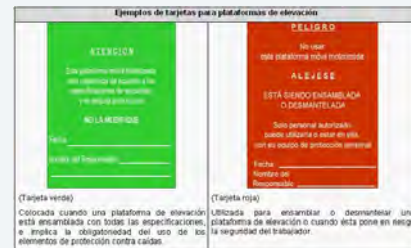
*NOM-031-STPS-2011:
Punto 5.7*

a) Trabajos de relleno y compactación; fabricación y manejo de cimbra; manejo y colocación de hormigón y, en su caso, para realizar dos o más de estas actividades de manera simultánea, y b) Trabajos peligrosos.

Por otro lado, la NOM-031-STPS-2011 establece para los Contratistas Principales la obligatoriedad de adoptar **medidas de seguridad específicas para determinados trabajos**:

*NOM-031-STPS-2011:
Puntos 11 a 18*

- Trabajos de **excavaciones**.
- Trabajos en **espacios confinados**.
- Soldadura y corte.
- Trabajos en **altura**.
- Transporte de materiales en las obras de construcción.
- Trabajos específicos en las obras de construcción.
- Maquinaria y equipo.
- Uso de herramientas.



OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Contratista Principal

Al margen de las obligaciones relativas a la planificación y gestión preventiva, la NOM-031-STPS-2011 también establece **otras obligaciones** para los Contratistas Principales:

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 5*

- **Proporcionar** a los trabajadores el **EPP básico**, de acuerdo con su puesto de trabajo y, en su caso, el específico que le corresponda, con motivo de la ejecución de trabajos peligrosos.
- Contar con los **procedimientos para la gestión de los EPP**, basados en la información del fabricante, y conforme a lo que señala la NOM-017-STPS-2008.
- Supervisar que los trabajadores porten el EPP básico y, en su caso, el específico. Tratándose de obras medianas y grandes, los visitantes deberán portar al menos casco de seguridad y, en forma adicional, otro tipo de equipo, con base en el riesgo a que estén expuestos.
- Contar, en su caso, con las autorizaciones de funcionamiento de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor utilizados en las obras de construcción, de acuerdo con lo señalado por la NOM-020-STPS-2002.
- Contar con las **señalizaciones de seguridad**, con base en lo que dispone la NOM-026-STPS-2008, para indicar los riesgos en cada fase de la obra y para el uso del EPP.
- Proporcionar a los subcontratistas y proveedores **información sobre los riesgos** que se puedan presentar en la fase de la obra donde desarrollarán sus actividades, en el caso de obras medianas y grandes, a fin de que cumplan con lo establecido en el sistema de seguridad y salud en la obra.
- **Autorizar** por escrito a los trabajadores que realicen **trabajos peligrosos**, en el caso de obras medianas y grandes.
- Otorgar a los subcontratistas y proveedores los **permisos de trabajo** que requieran para ingresar y desarrollar sus actividades en la obra.



MEXICO



- Dar **aviso** a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los **accidentes y enfermedades de trabajo** que ocurran en la obra, conforme a lo previsto en la NOM-021-STPS-1993.
- Llevar en las **obras medianas y grandes**, un control de la **información de los accidentes** de trabajo que ocurran.
- Entregar a la autoridad laboral los documentos que la normativa le obligue a elaborar o poseer, cuando ésta así lo requiera.

REQUISITOS TÉCNICOS ADICIONALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Formación e información

La **formación a los trabajadores en las obras grandes** se deberá impartir de acuerdo con **programas de capacitación** que se elaboren y que se relacionen, según aplique, a cada fase de la obra; con el contenido del sistema de seguridad y salud en la obra, así como del **programa de seguridad y salud en la obra** y las instrucciones de seguridad que correspondan a las actividades que desarrollen los trabajadores. La formación que se proporcione a los trabajadores de las obras grandes, deberá **incluir**, al menos, los **temas siguientes**: a) La información sobre los riesgos de trabajo relacionados con la actividad que desarrollarán; b) La forma segura de manejar o utilizar la maquinaria, equipo, herramientas, materiales y sustancias; c) Las medidas de seguridad que se deberán adoptar para realizar las actividades o trabajos, y d) El uso, mantenimiento, conservación, almacenamiento y reposición del EPP, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo 7 de la NOM-017-STPS-2008.

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 20*

La información que se proporcione a los trabajadores que realicen trabajos peligrosos en obras medianas, deberá proveerse **antes del inicio** de dichas actividades.

Registro e investigación de accidentes de trabajo

En las obras se deberá contar con un **registro de los accidentes de trabajo**, el cual contará al menos con lo siguiente:

*NOM-031-STPS-2011:
Punto 21*

a) El tipo de accidente ocurrido; b) Los indicadores de frecuencia y gravedad para controlar su incidencia; c) El comportamiento de los accidentes de trabajo, de acuerdo con las actividades y fases de la obra, y d) El seguimiento a las medidas de seguridad adoptadas después de un accidente, con base en los resultados de la investigación.

Cuando ocurra un **accidente de trabajo** en la obra, **se deberá realizar una investigación** que al menos comprenda lo siguiente:

a) La identificación de los datos generales del accidentado; b) Las causas del accidente, entre otras, las condiciones peligrosas o inseguras y/o actos inseguros que provocaron el accidente, enfermedad o daño material; c) Las consecuencias del accidente, con la precisión de la parte del cuerpo lesionada, y el tipo de lesión y/o el daño material que se ocasionó; d) La descripción secuencial del accidente y del mecanismo de exposición; e) La evaluación del accidente, con la probabilidad de

ocurrencia y gravedad del daño; f) Las actividades o medidas que debieron existir para prevenir el accidente; g) El seguimiento del accidente y las medidas de seguridad implementadas; h) Los antecedentes o enfermedades de trabajo anteriores y lesiones sufridas por el trabajador accidentado; i) El resultado de la investigación, y j) Las propuestas de medidas de seguridad que deberán adoptarse, con base en los resultados de la investigación, para evitar la repetición del accidente.

EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Las **responsabilidades y sanciones** vienen reguladas por la Ley Federal del Trabajo y por el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, donde se indica que **se sancionarán las infracciones cometidas por el trabajador o empresario** independientemente de la responsabilidad que le corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones. La **cuantificación** de estas sanciones se establecerá tomando como base del cálculo la **cuota diaria de salario mínimo** vigente en el lugar y tiempo donde se produzcan los hechos.

*Ley Federal del Trabajo - Título XVI: Responsabilidades y Sanciones.
Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo - Título VI*

La Ley Federal del Trabajo explica que los **empresarios quedan exentos** de cumplir ciertas obligaciones cuando el **trabajador incumple las normas de seguridad e higiene** establecidas en la empresa; incluso esto puede ser causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para la empresa.

Cuando el riesgo produce la **muerte del trabajador**, la empresa queda obligada a pagar la parte proporcional de vacaciones, la prima vacacional y aguinaldo, prima de antigüedad, dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y 730 días de salario.

La persona que tiene derecho a hacerse acreedora de la indemnización citada es la (el) viuda(o) que hubiera dependido económicamente del trabajador, y los hijos menores de 16 años.



COLOMBIA



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

ALCANCE

Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743)

Emitido en el año 1950, a pesar de su antigüedad, muchas de sus normas siguen **vigentes en la actualidad**. En él se establecieron las definiciones de accidente de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP); la tabla de EP; las consecuencias de los AT y las EP en términos de incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, gran invalidez y muerte; las prestaciones a las que dan lugar los AT y las EP; la obligatoriedad de los empresarios de prestar los primeros auxilios, proporcionar la **asistencia médica** y farmacéutica inmediata; la tabla de valoración de las incapacidades permanentes resultantes de AT; las **indemnizaciones**; el salario base para las prestaciones; el seguro por riesgos profesionales como obligación del empresario; el **aviso al juez del trabajo en caso de accidente**; la compensación económica por EP; la protección a la maternidad y a los menores; y la **dotación de ropa de trabajo**.

Resolución 2013 de 1986, Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO).

Regula la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Resolución 1016 de 1989

Regula la organización y funcionamiento de los **Programas de Salud Ocupacional (PSO)**, es decir, los **modelos de organización preventiva**, denominados **Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** a raíz de la publicación de la Ley 1562 de 11 de julio de 2012.

Decreto Ley 1295 de 1994, de organización y administración de los riesgos profesionales (modificado parcialmente por la Ley 1562 de 11 de julio de 2012).

Regula el papel de las entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los **efectos de las enfermedades y los accidentes** que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Del mismo modo, establece los rangos y cuantías de las sanciones administrativas por su incumplimiento.

Resolución 2346 de 2007.

Relativo a las **evaluaciones médicas ocupacionales** (modificada en art. 11 y 17 por la Resolución 1918 de 2009).

Resolución 1409 de 2012, Reglamento de Trabajos en Altura.

Especifica los requisitos en materia de seguridad y salud para el desarrollo de **trabajos en altura**.

AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD	COMPETENCIAS	INFORMACIÓN
Ministerio de Trabajo	En Colombia opera la modalidad en la cual la autoridad laboral está centralizada en un solo órgano o agencia, que es responsable de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en un sentido amplio (incluyendo convenios colectivos de trabajo). En este sentido, la autoridad laboral administrativa (no judicial) está a cargo del Ministerio del Trabajo . En este modelo los inspectores de trabajo gozan de considerable poder y autoridad.	www.mintrabajo.gov.co/
Inspección de Trabajo	La competencia general de los <i>Inspectores de Trabajo y Seguridad Social</i> es la ejercer funciones de inspección, vigilancia y control en materia laboral.	

REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

De acuerdo al art. 1 de la resolución 1016, todos los empleadores están **obligados a organizar y garantizar** el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional (denominado actualmente **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST** a raíz de la publicación de la Ley 1562 de 11 de julio de 2012), consistente en la planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. La elaboración y ejecución de los SG-SST para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes **alternativas** :

- Exclusivos** y propios para la empresa.
- En **conjunto** con otras empresas.
- Contratados con una entidad** que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.



COLOMBIA



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

	PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL
Trabajadores	<p>Los empresarios deben formar e informar a sus trabajadores, entre otros aspectos, a través de sus Programas de Salud Ocupacional (es el equivalente a la planificación preventiva en España).</p> <p>Los trabajadores están obligados a asistir a esta formación, la cual estará dirigida, entre otros, a aspectos de la salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, la mejora de la productividad y de las relaciones laborales.</p>	<i>Decreto 1127 de 1991</i>
Técnicos de prevención	<p>Los Técnicos que se dedican a labores preventivas deberán contar con formación de nivel académico impartida por una institución de educación superior autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, en cualquiera de las siguientes modalidades de formación académica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional Universitario con posgrado en un área de salud ocupacional, con título obtenido en una institución de educación superior autorizada por el Ministerio de Educación Nacional. - Profesional Universitario en un área de salud ocupacional, con título obtenido en una institución de educación superior autorizada por el Ministerio de Educación Nacional. - Tecnólogo en salud ocupacional, con título obtenido en una institución de educación superior autorizada por el Ministerio de Educación Nacional. - Técnico en salud ocupacional, con título obtenido en una institución de educación superior autorizada por el Ministerio de Educación Nacional. 	<i>Resolución 4502 de 2012, por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.</i>



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Se deben realizar como mínimo y de **forma obligatoria** las siguientes evaluaciones médicas:

1. Evaluación médica **previa al inicio** de los trabajos.
2. Evaluaciones médicas **periódicas** (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica una **vez finalizado el trabajo**.

Resolución 2346 de 2007, Relativo a las evaluaciones médicas ocupacionales

Del mismo modo, el empresario está obligado a la realización de otro tipo de evaluaciones médicas, como por ejemplo las de post incapacidad.

Las evaluaciones médicas deben ser **realizadas por médicos especialistas** en medicina del trabajo o salud ocupacional.

En cuanto al resultado de los exámenes, el médico sólo remitirá al empresario el **certificado médico de aptitud**, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

El coste de las evaluaciones y pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empresario en su totalidad y **podrá ser contratado con instituciones prestadoras de servicios de Salud Ocupacional** o con **Entidades Promotoras de Salud**, así como directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional.

Además, los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo.



REQUISITOS GENERALES EXIGIDOS A LOS EQUIPOS DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Equipos de Protección Personal

Las **condiciones** que deben tener los EPP, además de **cómo se deben usar** en los centros de trabajo está determinado por norma, regulándose entre otros aspectos que los EPP seleccionados deberán contar con una **certificación basada en estándares de fabricación reconocidos**.

Resolución 929 de 30 de marzo de 2012, de Protección de la Salud de los Trabajadores, por la cual se establecen disposiciones relativas a EPP en el trabajo.



COLOMBIA



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

	PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL
Notificación	<p>Los empresarios tienen la obligación de comunicar los accidentes de trabajo a la Secretaría.</p> <p>En este sentido, todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empresario a la entidad Administradora de Riesgos Profesionales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.</p>	<p><i>Decreto Ley 1295 de 1994, de organización y administración de los riesgos profesionales.</i></p>
Archivo	<p>Todas las empresas y las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales tienen la obligación de llevar estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en su centro de trabajo o gestionados (en el caso de las entidades).</p>	<p><i>Decreto Ley 1295 de 1994, de organización y administración de los riesgos profesionales.</i></p>

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES



	PRINCIPALES REQUISITOS	REFERENCIA LEGAL
Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial	<p>Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a establecer un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.</p> <p>Cada comité estará compuesto por un número igual de representantes del empresario y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo a los siguientes tramos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 10 a 49 trabajadores: 1 representante por cada una de las partes. - De 50 a 499 trabajadores: 2 representantes por cada una de las partes. - De 500 a 999 trabajadores: 4 representantes por cada una de las partes. - A partir de 1000 trabajadores: 4 representantes por cada una de las partes. <p>En el caso de las empresas con menos de diez trabajadores, los empresarios deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar, bajo la responsabilidad del empresario, el Programa de Salud Ocupacional de la empresa.</p> <p>Respecto al nombramiento de los representantes de las partes, el empresario nombrará directamente a los suyos y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.</p>	<p><i>Resolución 2013 de 1986, Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO)</i></p>



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

REFERENCIA

Resolución 2413, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Industria de la Construcción.

Resolución 1409 de 2012, Reglamento de Trabajos en Altura

ALCANCE

Es la **normativa específica** en Colombia aplicable al **sector de la construcción** en materia de seguridad y salud.

Regula el control y condiciones para la protección contra caídas en **trabajos en alturas**.

La Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajos en altura, en el que exista el **riesgo de caer a 1,50 mts o más** sobre un nivel inferior. En el caso de la construcción de nuevas edificaciones y obras civiles, la obligatoriedad será una vez la obra haya alcanzado una altura de 1,80 mts o más sobre un nivel inferior, momento en el cual el control de los riesgos se deberá hacer desde la altura de 1,50 mts.

REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

En términos generales, la planificación preventiva en las obras no difiere con carácter específico de la que deben tener las empresas en cualquier otro sector, con la obligación de disponer de un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

En el caso de los **TRABAJOS EN ALTURA** (altura mayor de 1,50 metros), existe **normativa específica** que exige el cumplimiento de las siguientes especificaciones:

- Incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (anterior Programa de salud Ocupacional) un **Programa de Protección contra caídas**.
- Disponer de un **Coordinador de Trabajo en Alturas, Trabajadores Autorizados y Ayudantes de Seguridad** según corresponda a la tarea a realizarse, lo cual no significa la creación de nuevos cargos sino la designación de trabajadores a estas funciones.
- Asegurar que cuando se desarrollen trabajos con riesgo de caída en altura, exista acompañamiento permanente de una persona que esté en capacidad de activar el plan de emergencias en caso que sea necesario.
- Incluir dentro del Plan de Emergencia un **procedimiento para la atención y rescate en alturas** con recursos y personal entrenado.

REFERENCIA LEGAL

Resolución 2413, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Industria de la Construcción.

Resolución 1409 de 2012, Reglamento de Trabajos en Altura



COLOMBIA



Además, y en lo relativo a **FORMACIÓN**, se especifican los siguientes criterios en relación con los Programas de Capacitación para trabajos en altura:

- El Coordinador de Trabajo en Alturas debe recibir un **Curso de Capacitación de 80 horas** (60 teóricas y 20 prácticas).
- Se debe **formar en trabajo seguro en alturas** a:
 - Jefes de área que tomen **decisiones administrativas** en relación con la aplicación del Reglamento 1409 de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
 - **Trabajadores** que realizan trabajo en alturas.
 - **Coordinador de trabajos en alturas** (entendiendo como tal al trabajador designado por el empresario para identificar peligros en los lugares donde se realicen trabajos en altura).
 - **Formadores** en trabajo seguro en alturas.

Los trabajadores que por su experiencia, conocimientos y desempeño en trabajo en alturas, consideren que no requieren realizar el curso de capacitación, podrán optar por la evaluación de estos conocimientos y desempeño a través de un organismo certificador de competencias laborales.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Contratistas

Los profesionales que realicen funciones de **inspección y vigilancia de la seguridad de las obras**, deberán contar con un **curso específico** en la materia, el cual se realizará en coordinación con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).

Resolución 2413, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Industria de la Construcción.

Además, se deberá proporcionar la **formación** adecuada al **nuevo personal** en un determinado puesto, antes de que comience a desempeñar sus labores, acerca de los riesgos y peligros que puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Complementariamente, se establecen **obligaciones específicas** para el **personal directivo, técnico** y de **supervisión presente en la obra**:

- **Cumplir** personalmente **y hacer cumplir** al personal bajo sus órdenes lo dispuesto en la legislación en materia de seguridad y salud.
- **Instruir previamente al personal bajo sus órdenes** sobre los riesgos inherentes al trabajo que debe realizar, especialmente en los que impliquen riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deben observarse en la ejecución de los mismos.

Por otro lado, deberán elaborar **informes de accidentes de trabajo** y realizar los **análisis estadísticos** para las evaluaciones correspondientes como son: pérdidas de hora hombre por año, días de incapacidad totales, pérdidas de turno-hombre, frecuencia de accidentes y todos los demás factores relacionados.

Además, se deberá determinar en los niveles jerárquicos definidos en el reglamento interno, o en su defecto, mediante instrucciones escritas, las **facultades y deberes del personal directivo, técnico y trabajadores** en general, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

REQUISITOS TÉCNICOS ADICIONALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Andamios

La Resolución establece una serie de indicaciones de obligado cumplimiento para el **uso de los andamios** (revisión periódica, instalación de rodapiés, ...).

Resolución 2413, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Industria de la Construcción.

Por otro lado, y de forma paralela, para los andamios existen **Normas Técnicas** emitidas por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), el cual es el Organismo Nacional de Normalización de Colombia.

- **NTC 1641-1642** Andamios usados en la construcción, modificación y demolición.
- **NTC 1735** Andamios tubulares.

Si bien **no son obligatorias**, identifican aspectos en materia de seguridad y salud que deben cumplir los andamios para certificación.

Señalización

Se debe identificar y señalar las áreas del centro de trabajo en **donde se requiera el uso obligatorio de equipo de protección personal.**

Resolución 929 sobre EPP / Norma ICONTEC NTC 1462.

Instalaciones

Toda obra que cuente con **50 o más trabajadores** tiene la obligación de contar con las siguientes **instalaciones**:

Resolución 2413, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Industria de la Construcción.

a. Instalaciones **primeros auxilios.**

Se dispondrá de lo necesario para cualquier tratamiento médico de emergencia, existiendo un botiquín de primeros auxilios adecuado según las características de la obra. El manejo de dicho botiquín se hará por persona que tenga conocimientos en la práctica de los primeros auxilios.

b. **Vestuarios.**

c. **Comedores.**



COLOMBIA



EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

Al margen de que las **prestaciones** para el trabajador varían según el origen de la lesión, la Jurisdicción Laboral colombiana está imponiendo cada vez con más frecuencia condenas millonarias a las empresas por accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En este sentido, la legislación colombiana determina **diferentes tipos de responsabilidad**, los cuales se indican a continuación junto con sus características:

Responsabilidad Laboral

- Surge del propio contrato de trabajo.
- Responsabilidad delegada del empresario a una ARP (entidad Administradora de Riesgos Profesionales), mediante el pago de la cotización mensual.
- El valor de indemnización está tarifada.
- El beneficio del trabajador como consecuencia del AT o EP se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.

Responsabilidad Administrativa

- Surge de la función legal de vigilancia y control en Salud Ocupacional.
 - Se establecen multas al empresario de hasta 200 SMLMV (Salario Mínimo Legal Mensual Vigente) y para las ARP de hasta 500 SMLMV.
 - La sanción o multa es a favor del Fondo de Riesgos Profesionales.
- Responsabilidad Civil
- Surge de la relación contractual (Art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo).
 - La responsabilidad es asumida directamente por el empleador.
 - La cuantía de los daños no se encuentra tarifado y depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.
 - Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.

Responsabilidad Penal

- Se establece por homicidio en accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Por lesiones personales en accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Por abuso de confianza calificado.

REFERENCIA LEGAL

Decreto Ley 1295 de 1994, de organización y administración de los riesgos profesionales.



PERÚ



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA	ALCANCE
<i>Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	<p>Tiene como objetivo promover la cultura de la prevención de riesgos laborales en Perú, y puede considerarse la base de la legislación nacional en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Es una Ley de mínimos, cuyo ámbito de aplicación son todos los sectores económicos del país (ya sean de ámbito público o privado).</p>
<i>Decreto Supremo (D.S.) 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	<p>Establecido para promover la cultura de la prevención de riesgos laborales, así como efectuar el seguimiento a las acciones efectuadas por los empleadores.</p>
<i>DS 005-2012-TR, Reglamento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	<p>Desarrolla el artículo 36 de la Ley 29783 y establece los modelos de organización preventiva, así como sus restricciones.</p>
<i>Ley Nº 28806, General de Inspección de Trabajo.</i>	<p>Desarrollada por el Decreto Supremo 019-2007- TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 29981, de creación del SUNAFIL, regula las competencias y actuaciones de la Inspección de Trabajo.</p>



AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD	COMPETENCIAS	INFORMACIÓN
<i>Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)</i>	Es el organismo creado con el fin de promover la cultura de la prevención de accidentes laborales y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el país. Es la instancia máxima de diálogo social en seguridad y salud en el Trabajo, en el cual participan representantes de los empresarios, de las centrales de trabajadores y del Estado.	www.mintra.gob.pe

*Superintendencia
Nacional de Fiscalización
Laboral (SUNAFIL)*

Es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de **promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y el referido a la seguridad y salud en el trabajo**. Es la **autoridad central** y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los criterios técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Entre otras **funciones** asignadas a SUNAFIL se encuentra la de **imponer las sanciones legalmente establecidas** por el incumplimiento de las normas laborales, el desarrollo de funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales y ejercer la facultad de ejecución coactiva respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.

www.mintra.gob.pe/mostrarnoticias.

www.mintra.gob.pe/mostrarnoticias.php?codNoticia=3871



REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

La reglamento DS 005-2012-TR establece las siguientes **posibilidades de organización preventiva**:

Siendo **ASUMIDO DIRECTAMENTE POR EL PROPIO EMPRESARIO**, en cuyo caso se deben dar, de forma conjunta, las siguientes condiciones:

- Que se trate de una empresa de **hasta 20 trabajadores**.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (entre los que se incluye la construcción).
- Que desarrolle de forma presencial su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones de prevención que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el Título IV del Reglamento DS 005-2012-TR.

En el caso de la vigilancia de la salud, ésta se debe cubrir con alguna de las restantes modalidades de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante la constitución de un **SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROPIO**, el cual se debe constituir obligatoriamente cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con **más de 500 trabajadores**.
- Que, tratándose de empresas con más de 200 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento DS 005-2012-TR.

Los integrantes del Servicio propio se deben dedicar en exclusiva a su actividad en el mismo, contando para ello con las instalaciones y medios necesarios para la realización de las actividades de prevención que vayan a desarrollar en la empresa.

Estos servicios habrán de contar, como mínimo, con 2 de las especialidades o disciplinas preventivas.



PERÚ



Mediante la contratación de uno o varios **SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AJENOS** (los cuales colaborarán entre sí cuando sea necesario), cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 20 y hasta 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas que cuenten con más de 20 trabajadores pero menos de 200 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento DS 005-2012-TR.



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

La Ley 29783 obliga al empresario a **establecer programas de formación y entrenamiento** dentro de la jornada laboral. Para ello, deberá dar facilidades económicas y permisos para la participación de los trabajadores en los cursos de formación en la materia.

Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo

En lo relativo a la formación en materia de seguridad, ésta se llevará a cabo al **momento de la contratación** (cualquiera que sea la modalidad o contratación), **durante el desempeño** de la labor o bien **cuando se produzcan cambios** en la función o puesto de trabajo.

En cuanto a la **periodicidad**, le Ley indica que se deberán realizar **no menos de cuatro acciones formativas al año** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Técnicos de prevención

Respecto a los **técnicos y personal que se dedica a labores preventivas**, aunque en numerosas referencias la legislación indica que diversas actuaciones en materia preventiva se deben llevar a cabo por "personal competente", la legislación peruana **no contempla la formación específica** con la que éstos deben contar. Ahora bien, en este sentido hay que señalar que diferentes entidades y universidades vienen desarrollando actuaciones dirigidas a la formación de profesionales en materia de prevención de riesgos laborales.

DS 005-2012-TR (Reglamento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo).

En definitiva, dado que no existe un programa preestablecido, la formación se encamina principalmente a la formación de los componentes de los Comités de Seguridad y Salud, Auditores del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, así como formación dirigida al conocimiento del estándar OHSAS 18001:2007.



Por otro lado, mediante el DS 005-2012-TR, se establecen las diferentes **FUNCIONES** (y por tanto las de los Técnicos que los integran), que pueden llevar a cabo los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Funciones de **nivel básico**.
- b) Funciones de **nivel intermedio**.
- c) Funciones de **nivel superior**, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina ocupacional, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología organizacional.

A este respecto, el texto indica que *“Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que realicen los profesionales universitarios o técnicos y que orienten los distintos programas académicos y curriculares desarrollados para cada nivel”*. En este sentido, y respecto a la formación indicada, se está a la espera de los criterios generales y contenidos formativos mínimos a los que deberán ajustarse los programas al efecto, los cuales se establecerán por la Autoridad Nacional de Salud.



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

El empresario está obligado a realizar **exámenes médicos** a sus trabajadores **antes, durante** y al **término de la relación laboral**. Dichos exámenes se deberán llevar a cabo por médicos especialistas y se realizarán de acuerdo a los riesgos a los que los trabajadores están expuestos en sus trabajos.

En todo caso, el coste de los exámenes médicos estará a cargo del empresario. Los resultados de los exámenes médicos son **confidenciales**, estando previstas sanciones de carácter administrativo y penal por el incumplimiento de dicho deber.

REFERENCIA LEGAL

[DS 005-2012-TR \(Reglamento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo\)](#).



REQUISITOS GENERALES EXIGIDOS A LOS EQUIPOS DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

Equipos de Protección Personal

Los EPP deben cumplir con las **Normas Técnicas Peruanas** de **INDECOPI** (organismo normalizador peruano), o a falta de éstas, con normas técnicas internacionalmente aceptadas; debiendo estar certificados por un organismo acreditado.

La utilización, almacenamiento, mantenimiento, limpieza, desinfección y, cuando proceda, el reemplazo de los componentes deteriorados del EPP, debe efectuarse de acuerdo con las **instrucciones del fabricante**.

En el caso concreto de las obras de construcción, el **EPP básico de uso obligatorio** mientras el trabajador permanece en obra se compone de: ropa de trabajo, botines de cuero con puntera de acero, casco, gafas de seguridad y guantes.

REFERENCIA LEGAL

[Normas Técnicas Peruanas / www.indecopi.gob.pe/repositorioaps/0/14/jer/normas_tecnicas_peruanas_pymes/13_340d.pdf](https://www.indecopi.gob.pe/repositorioaps/0/14/jer/normas_tecnicas_peruanas_pymes/13_340d.pdf)



PERÚ



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Notificación

El empresario **deberá comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **todo accidente mortal**, los **incidentes peligrosos**, y cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador en el ambiente laboral. Los **centros médicos asistenciales** que atiendan al trabajador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales también están obligados a informar estos hechos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

DS 012-2010-TR, relativo a la obligación de empleadores y centros médicos asistenciales de reportar accidentes de trabajos, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales.

Respecto a los **EMPRESARIOS**, los plazos son los siguientes::

- Accidentes de trabajo **mortales**: dentro del plazo máximo de **veinticuatro (24) horas de ocurrido**.
- Incidentes peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurrido.

En cuanto a los **CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES** (públicos, privados, militares, policiales o de la seguridad social), los plazos son los siguientes:

- Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido.
- Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de conocido el diagnóstico.

Investigación

El empresario, conjuntamente con la representación de los trabajadores, deben realizar **investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos** (la Ley 29783 define lo que es peligroso).

Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empresario, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, deben realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales con la participación de los representantes de los trabajadores.



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la consulta y participación de los trabajadores en la toma de decisiones en temas relativos a seguridad y salud, los centros de trabajo con 20 o más trabajadores deberán constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará formado por igual número de representantes de la parte empleadora y la parte trabajadora. En el caso de empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios, se incorporará un miembro de la respetiva organización sindical en calidad de observador. En los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores, los propios trabajadores nombrarán a un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo

Por otro lado, las empresas con 20 o más trabajadores deben elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, copia del cual se debe entregar a todos los trabajadores.



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

REFERENCIA

ABREVIATURA

ALCANCE

Norma Técnica G-050 – Seguridad durante la construcción

NT G-050

Regula en Perú las **especificaciones en materia de seguridad y salud para el sector de la construcción.**



Su campo de aplicación son todas las actividades de construcción (trabajos de edificación, obras de uso público, trabajos de montaje, y desmontaje, cualquier proceso de operación y transporte en las obras, desde la preparación hasta la conclusión del proyecto).

La norma también indica que las obras de ingeniería civil que no estén comprendidas dentro su alcance, se regirán por lo establecido en los reglamentos de seguridad y salud de los sectores en los que se lleven a cabo.



PERÚ



REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Toda obra debe contar con un **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)** elaborado por el Contratista Principal, el cual contendrá los mecanismos técnicos y administrativos necesarios para garantizar la integridad física y salud de los trabajadores y de terceras personas durante la ejecución de las actividades previstas en el contrato de obra y trabajos adicionales que se deriven del contrato principal. El **Jefe de Obra** es **responsable de que se implemente** el PSST, antes del inicio de los trabajos contratados, así como de garantizar su cumplimiento en todas las etapas ejecución de la obra. Del mismo modo, existirá un **prevencionista con certificación universitaria** que asumirá las funciones de **Jefe de Prevención de Riesgos de la obra** y tendrá a su cargo la implementación y administración del Plan de Seguridad y Salud.

*Norma Técnica G-050
– Seguridad durante la
construcción*



Los requisitos establecidos para el **Jefe de Prevención de Riesgos** son que debe contar con **estudios de diplomado o máster en prevención de riesgos laborales** certificados a nivel universitario, así como experiencia acreditada no menor a cinco años en obras de construcción.

En el caso de que alguna de las empresas intervinientes en obra cuente con un **Supervisor de Prevención de Riesgos**, éste deberá ser un prevencionista con experiencia acreditada no menor a dos años en obras de construcción, quién asistirá al personal que su empresa tenga en la obra en la correcta implementación de las medidas preventivas propuestas en el PSST de la obra.

Los contratistas y subcontratistas deben cumplir las premisas establecidas en el PSST del contratista principal y tomarlas como base para elaborar sus planes específicos para los trabajos que tengan asignados en la obra.

El **PSST** deberá ser **desarrollado y firmado por un Arquitecto o Ingeniero Colegiado** certificado como prevencionista a nivel universitario.

El responsable de la obra debe colocar en lugar visible el PSST para ser consultado por los Inspectores de Seguridad del Ministerio de Trabajo en caso de que sea solicitado, debiéndose entregar una copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Representación de los trabajadores

En función del número de trabajadores que participen en la ejecución de la obra, debe existir una serie de figuras en materia de seguridad y salud por parte de los trabajadores:

*Norma Técnica G-050
– Seguridad durante la
construcción*

- Obras con menos de 25 trabajadores por parte del contratista principal:

Se deberá **designar un Supervisor de Prevención** de riesgos en la obra, elegido entre los trabajadores de nivel técnico superior (capataces u operarios), con conocimiento y experiencia certificada en prevención de riesgos en el sector de la construcción.

Este Supervisor representará a los trabajadores en todo lo que esté relacionado con la seguridad y salud, durante la ejecución de la obra y será elegido por los trabajadores, entre aquellos que se encuentren trabajando en la obra.

- Obras con 25 o más trabajadores por parte del contratista principal:

En toda obra de construcción con 25 o más trabajadores debe constituirse un **Comité Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo (CTSST)**, integrado por:

- El Residente de obra de la contratista principal, quién lo presidirá.

Nota: Residente es el profesional especializado (ingeniero o arquitecto con no menos de 1 año de experiencia), colegiado y habilitado, designado por el contratista para ser su representante en los efectos diarios de la obra.

- El **Jefe de Prevención de Riesgos** de la contratista principal, quién actuará como secretario ejecutivo y asesor del Residente.
- Dos **representantes de los trabajadores**, de preferencia con capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, elegidos entre los trabajadores que se encuentren laborando en la obra.

A las reuniones del CSST asistirán en calidad de invitados los representantes de las subcontratistas con el fin de mantenerse informados de los acuerdos adoptados por el Comité Técnico y poder implementarlos.

El CTSST se reunirá, como mínimo, cada 30 días.

REQUISITOS TÉCNICOS ADICIONALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Andamios

NTP 400.033:1984

Existe una **Norma Técnica específica de INDECOPI** que establece las definiciones y clasificación de los andamios empleados en el sector de la construcción y afines.



PERÚ



EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

La Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé que el incumplimiento del empresario del deber de prevención genera la **obligación de pagar las indemnizaciones** a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De este modo, cuando por la visita inspectora se compruebe fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **determinará el pago de la indemnización respectiva**. Sin embargo, se debe señalar que no se han establecido los parámetros a tener en cuenta para la graduación de la indemnización correspondiente, por lo que resultaría necesaria la expedición de las disposiciones necesarias para evitar actos arbitrarios respecto el particular.

Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo / Código Penal Peruano.

Por otro lado, la Ley 29981, establece el establecimiento de **sanciones por infracciones a las normas laborales**. En ese sentido, las multas máximas por infracciones muy graves son de 200 UIT (Unidad Impositiva Tributaria, que para el 2013 es de S/. 3.700), equivalente a S/ 740 mil; las infracciones graves de 100 UIT; mientras que las infracciones leves de 50 UIT.

En materia penal, y a través de la incorporación del artículo 168-A al Código Penal peruano, se creó un nuevo delito denominado "Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales". Dicho artículo establece que, "el que infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menos de 2 años ni mayor de 5 años".

Así mismo, el nuevo artículo indica que "si como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad para los empleadores será no menor de 5 años ni mayor 10 de años".



MARRUECOS



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

Código de Trabajo de 2004

Orden 93/08 de 2008

ALCANCE

En su Título IV (artículos 281 a 344) *De l'hygiène et de la sécurité des salarié*, es la **referencia legal marroquí en materia de prevención de riesgos laborales**, aplicándose a todos los centros de trabajo privados.

Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, regula los requisitos de los mismos.

AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD

Ministerio de Empleo y Formación Profesional

Consejo Superior de Medicina de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

COMPETENCIAS

Es el principal **organismo de referencia** en Marruecos en **materia de seguridad**, y se encarga de legislar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

El Consejo está constituido como un **órgano de consulta** a nivel estatal, y es el encargado de presentar propuestas y opiniones para promover la medicina ocupacional. También es responsable de todo lo referente a la higiene y seguridad en el trabajo y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

INFORMACIÓN

www.maroc.ma

Código de Trabajo de 2004 - Capítulo IV: El Consejo de Medicina del Trabajo y la prevención de riesgos laborales.

REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

La **gestión de la prevención** de riesgos laborales se lleva a cabo únicamente en el **marco de lo establecido en el Código de Trabajo** y en las recomendaciones de la OIT, siendo obligación del comité de seguridad y salud detectar los riesgos profesionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores y su correspondiente valoración.

REFERENCIA LEGAL

Servicios Médicos del Trabajo

En la práctica, la **gestión preventiva en Marruecos corre a cargo de los Servicios Médicos del Trabajo**. En este sentido, se establece la obligación de crear un *Servicio de Medicina del Trabajo Independiente*, entendido como propio, cuando:

a) En la empresa se ocupe al menos a 50 trabajadores.

b) Cuando aún no llegando a 50 trabajadores exista **riesgo de enfermedades profesionales**, conforme a la definición legal que en materia de accidentes laborales y de enfermedades profesionales se establece.

En esos casos el servicio médico debe estar disponible durante toda la jornada de la empresa, ya que se entiende que hay una función de atención y vigilancia de los trabajadores en sus tareas.

c) También habrán de crearse **servicios médicos del trabajo interempresariales**, en términos idénticos a los servicios propios, con las condiciones que se establecen por la autoridad gubernamental laboral: serían los servicios que en España realizan los centros asistenciales de las Mutuas de Accidentes de Trabajo. La obligación de adherirse a estos servicios colectivos compete a aquellas empresas que no están incluidos en los apartados anteriores.

En el Código de Trabajo **no se hace referencia a que el empresario puede gestionar personalmente la organización preventiva**, exceptuando la figura del médico de trabajo y los servicios médicos propios o interempresariales.

Por último, los servicios médicos independientes o entre empresas deben elaborar un Informe anual sobre las acciones realizadas, el cual ha de ser enviado al agente responsable de la Inspección de Trabajo y al responsable médico de la Inspección de Trabajo.

Técnicos de prevención: Médicos del trabajo

En Marruecos **no existe la figura del técnico de prevención de riesgos laborales**, solo está reconocido el Médico de Trabajo, que es el que deberá realizar o encargar cualquier aspecto técnico preventivo.

Para ejercer como médico del trabajo se debe estar en posesión del título de Medicina y del título que certifique su especialidad en la materia, sin concretar el Código de Trabajo si existe o no un título específico homologado.

Código de Trabajo de 2004 - Capítulo III: Servicios de medicina del trabajo.

Código de Trabajo de 2004

FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN



PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

La **formación a los trabajadores** no está muy desarrollada en la legislación marroquí, ya que no se especifica cuándo deben formarse, con qué periodicidad, con qué contenidos o cómo acreditarla; realizándose únicamente referencia a que los trabajadores deben disponer de información de los riesgos, medidas preventivas y medidas de emergencia.

Código de Trabajo de 2004



MARRUECOS



Miembros del Comité de Seguridad y Salud

Del mismo modo que ocurre con la formación de los trabajadores, la legislación marroquí únicamente hace **referencias generales de la formación** con la que deben contar los miembros del CSS, indicando que para el adecuado ejercicio de sus funciones, es preferible que el empleador proporcione formación a los miembros del CSH en las siguientes áreas: conocimiento de los textos legales, realización de evaluaciones de riesgos y habilidades comunicativas.

Código de Trabajo de 2004 - Artículo 336



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Los **reconocimientos médicos** a los trabajadores serán obligatorios siempre que exista un Servicio Médico del Trabajo Independiente.

Código de Trabajo de 2004 - Artículo 327

En cuanto al **momento de realización**, éstos se llevarán a cabo obligatoriamente:

- 1- A todo trabajador **antes de comenzar con su contrato** o, a más tardar, antes de la expiración del período de prueba;
- 2- A todos los trabajadores mayores de 18 años, una vez **al menos cada 12 meses**, plazo que se reduce a seis meses para los menores de esa edad;
- 3- En los términos que consideren los propios facultativos, cuando se trate de trabajadores expuestos a riesgos por su puesto; mujeres embarazadas; madres con hijos menores de dos años; mutilados y minusválidos.
- 4- A todo trabajador en los siguientes casos:
 - Después de una **ausencia de más de tres semanas** a causa de accidente o enfermedad que no tengan naturaleza profesional;
 - Después de una **ausencia a causa de accidente laboral o de enfermedad profesional**, sin que se precise plazo o periodo concreto mínimo, a diferencia de lo que ocurre en el apartado anterior;
 - En caso de **ausencias repetidas por razones de salud**, entendido que ello se deba tanto a recaídas, como a ausencias por diferentes patologías.



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Notificación

El empleador debe **comunicar los accidentes laborales** a la Inspección del Trabajo y al médico responsable de la Inspección del Trabajo en un plazo de 15 días desde el accidente o diagnóstico de la enfermedad profesional o carácter profesional, todo ello junto con una copia del informe realizado.

Código de Trabajo de 2004 - Artículo 341

Investigación

En caso de **accidentes graves o enfermedad profesional** se deberá una **investigación por parte del CSH**, en la cual participará un representante del empresario y otro por parte de los trabajadores. *Código de Trabajo de 2004 - Artículo 340*

Registro

Los CSH deben crear un registro a disposición de la Inspección de Trabajo sobre las actas de las reuniones en caso de accidente grave. *Código de Trabajo de 2004 - Artículo 343*



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Comité de Seguridad e Higiene (CSH)

Constituidos por representantes de los trabajadores y de los empresarios, son **obligatorios en empresas con más de 50 trabajadores**. *Código de Trabajo de 2004 - Artículo 336*

Estarán intergrados por 2 representantes de los trabajadores, el médico del trabajo de la empresa, el empresario o su representante y el jefe del servicio de seguridad (o en su defecto el gerente o un ingeniero técnico que trabaje en la empresa). El CSH deberá **reunirse trimestralmente** y siempre que haya habido un accidente que implique o hubiese podido implicar graves consecuencias. Por otro lado, los CSH deben elaborar un **Informe anual** que ha de ser enviado al agente responsable de la Inspección de Trabajo y al responsable médico de la Inspección de Trabajo, a más tardar 90 días después de finalizar el año objeto del informe. Además, el CSH debe elaborar un **Programa anual** que debe ser aprobado por el empleador y que incluirá las acciones prioritarias para el año.



MARRUECOS



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

REFERENCIA

ALCANCE

En Marruecos **NO existe una referencia normativa específica** en materia de seguridad para el **sector de la construcción**. Si bien se ha publicado recientemente el **Règlement Général de la construction** (Reglamento General de la Construcción), éste no hace ningún tipo de referencia en materia de seguridad y salud. Por tanto en las obras de construcción se **deberá atender a los requerimientos (aunque sean básicos) que establece el Código del Trabajo** (Comités de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos, gestión de accidentes, etc.)

En todo caso , en el Código de Trabajo existe **algún tipo de referencia general** que pudiese aplicarse a los trabajos de construcción: *Código de Trabajo de 2004*

- Se prohíbe pedir o permitir a los empleados que usen cualquier máquina sin que los dispositivos de protección que se han de proporcionar para su uso estén en su lugar o, aún estándolo, se compruebe que son ineficaces. Se deberá colocar en el centro de trabajo, en lugar adecuado y generalmente frecuentado por los empleados , un aviso de fácil lectura sobre los peligros de la utilización de la maquinaria y las precauciones a observar (Artículos 282 a 289).
- En el caso de que se deban usar escaleras, éstas deben ser sólidas y provistas de la correspondiente inclinación. (Artículo 285)
- En caso de uso de andamios, deben establecerse barandillas rígidas a 90 cm de altura (Artículo 285).
- Los empleados que deban trabajar en espacios confinados (pozos, líneas de gas, pozos negros , tanques o cualquier lugar que pueda contener gases tóxicos) deben estar conectados por una correa u otro dispositivo de seguridad, incluyendo mascarillas (Artículo 284).

EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Las consecuencias de incumplimientos en materia de Seguridad e Higiene se caracterizan por lo siguiente:

Código de Trabajo de 2004

1- **Sanciones Administrativas**, con diversa cuantía, según la gravedad del incumplimiento y su grado (será el doble de la inicialmente fijada si se reitera dicho comportamiento o similar en los 2 años siguientes al establecimiento de la sanción):

a) De 2000 a 5000 dirhams aquellas que se refieren a la adecuación de los lugares de trabajo, conforme a los artículos 281, 282, 284, 285, 286, 287 y 302 (condiciones ambientales, agua potable, letrinas, eliminación de aguas residuales, polvo y humos, vestuarios, aseos y dormitorios empleados, agua potable, maquinaria, equipos de transmisión, alumbrado, herramientas y equipos).

b) De 10.000 a 20.000 dirhams los incumplimientos de las disposiciones de los artículos 283, 288, 289, 290 y 291 (modificación de máquinas, etiquetado y envasado de productos químicos, señalización de riesgos de la maquinaria, realización de reconocimientos médicos periódicos, inclusión del tiempo requerido para la higiene personal después del trabajo dentro de la jornada laboral).

2- También se prevé la posibilidad de que **se actúe por vía judicial** por vulneración de las disposiciones de los artículos 281, 282, 285 y 286; lo cual limita la vía administrativa a los incumplimientos previstos en los demás preceptos, con un problema común de prueba respecto a la posible actuación a sancionar. El problema que se plantea es que **no hay indicación relativa a los supuestos en que procede la actuación administrativa y cuando la judicial**.

Por otro lado, las acciones vinculadas al procedimiento judicial son las siguientes:

- En caso de violación de las condiciones legislativas o reglamentarias relativas a la seguridad e higiene, sea o no aplicable el procedimiento de emplazamiento, el tribunal puede pronunciar una condena combinada de cierre temporal del establecimiento con una duración que no puede ser inferior a diez días ni superior a seis meses, en relación a las previsiones que contempla el artículo 90 (2.º párrafo) del Código penal. En caso de incumplimiento de estas disposiciones, procede aplicar las sanciones previstas por el artículo 324 de dicho código penal.

- En caso de repetición de dichos comportamientos incumplidores, el tribunal puede pronunciar el cierre definitivo del establecimiento de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 y 324 del Código penal, con el añadido de que durante toda la duración del cierre temporal, el patrono debe seguir pagando a sus asalariados los salarios, indemnizaciones y cualesquiera otras ventajas, que ya sea en dinero o en especies, se les viniesen abonando y se les debiesen antes de la fecha del cierre.

- Cuando el cierre sea definitivo, e implique el despido de los trabajadores, el empresario deberá pagar las indemnizaciones que procedan por extinción de dichos contratos, incluidos daños y perjuicios.



SUDÁFRICA



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

ALCANCE

Occupational Health and Safety Act (OHS Act) Nº 85 de 1993

La OHS Act es de aplicación para todos los empresarios y trabajadores de Sudáfrica, a excepción de: minería, buques de carga, barcos de pesca y grúas flotantes.

AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD

COMPETENCIAS

INFORMACIÓN

Departamento de Trabajo
(Department of Labour)

Las competencias del DL se enmarcan en la regulación del mercado laboral de Sudáfrica a través, entre otras, de las siguientes acciones:

- La publicación de Leyes y reglamentos apropiados.
- La **inspección y vigilancia** del cumplimiento y aplicación de la legislación.



REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN



PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

De acuerdo a la legislación en la materia, **no están reguladas fórmulas concretas para llevar a cabo la organización preventiva empresarial**, estando únicamente recogidas las obligaciones que el empresario debe cumplir en lo referente a seguridad y salud laboral.

OHS Act Nº 85

En este sentido, la OHS Act Nº 85 indica en la sección 16 que los **directores ejecutivos** de las empresas son los **responsables** de la correcta ejecución de dichas obligaciones, pudiendo para ello nombrar bajo su control a responsables en materia de seguridad y salud (**Supervisores**).

FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN



PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

La legislación sudafricana establece en la sección [OHS Act Nº 85](#) 8.1.e de la OHS Act que el empresario tiene el deber de proporcionar a los trabajadores la **información, instrucciones, formación y supervisión** necesarias para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de sus empleados.

Técnicos de prevención

El análisis de la legislación sudafricana en la materia **no arroja regulación alguna en este sentido** (contenidos, duración,..), existiendo no obstante cursos organizados por diferentes instituciones dirigidos principalmente a la comprensión de la legislación.

Delegados de Seguridad y Salud

En el caso concreto de los Delegados de seguridad y salud, la sección 18.3 de la OHS Act indica que la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones deberá ser facilitada por el empresario, **sin especificar nada en cuanto a características de la misma**. [OHS Act Nº 85](#)



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

En general, en Sudáfrica **no está establecida con carácter general** la obligación por parte del empresario de **realizar exámenes médicos** a sus empleados a menos que éstos puedan estar expuestos a determinados riesgos o productos. [OHS Act Nº 85](#)

Dichas salvedades se realizarán para determinados trabajos (los denominados **Listed Work**), en cuya regulación particular se recoge la obligación o conveniencia de realizar vigilancia médica, de acuerdo a lo indicado en la sección 12.1.c de la OHS Act.

Por ejemplo, de acuerdo a la Regulación 1179 – OHS sobre Sustancias Químicas Peligrosas, se deberán realizar obligatoriamente por parte del empresario **reconocimientos médicos** si los trabajadores están **expuestos a determinadas sustancias químicas**.

Dicha vigilancia médica, llevada a cabo por un profesional de salud, deberá realizarse inmediatamente antes o dentro de los 14 días después de que comience la prestación de los trabajos por parte del trabajador, a intervalos no superiores a 2 años, o a intervalos determinados por un profesional médico.

Otro ejemplo es el establecido en el Reglamento 1390 - OHS para **Productos Biológicos Peligrosos**, de acuerdo con el cual el empresario debe ofrecer reconocimientos médicos inmediatamente antes o dentro de los 14 días después de que comience la prestación de los trabajos por parte del trabajador; así como revisiones periódicas de acuerdo a los protocolos médicos aplicables.



SUDÁFRICA



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Notificación

De acuerdo a la sección 24 de la OHS Act, se deberá [OHS Act Nº 85](#)
comunicar a la Inspección de Trabajo (Inspection Authority):

- **Cualquier accidente** ocurrido en el que como consecuencia del mismo:

- **Muere una persona,**
- El afectado pierde el conocimiento,
- Se produce la pérdida total o parcial de una extremidad,
- Se producen lesiones o enfermedades con probabilidad de muerte o de sufrir un defecto físico permanente
- El afectado no puede realizar la actividad para la que fue contratado por un período de por lo menos 14 días.

- Cuando se produzca un **incidente grave** (la ley define "incidente grave" como el acontecimiento de proporciones catastróficas a consecuencia del uso de aparatos o instalaciones, o de las actividades en el centro de trabajo).

- Cuando la seguridad o la salud de cualquier persona esté en peligro debido a:

- Vertido de sustancias peligrosas;
- La liberación incontrolada de una sustancia gaseosa ;
- La rotura o fallo de cualquiera de las partes de la maquinaria por vuelo, caída o a consecuencia de objetos en movimiento sin control.
- Maquinaria sin control,

Ahora bien, aunque la legislación establece cuando se debe comunicar los accidentes, **no establece de forma concreta plazos para dicha comunicación.**



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Delegados de Seguridad y Salud

De acuerdo a la sección 17 de la OHS Act, se establece (en función del número de trabajadores), la obligación por parte del empresario de nombrar entre los trabajadores (de acuerdo con ellos o sus representantes) a **Delegados de seguridad y salud (*Health and safety representatives*)**: para centros de trabajo con **más de 20 trabajadores**, o desde el momento en que el número de éstos sea superior a 20, la empresa debe designar por escrito Delegados de prevención para un período determinado.

OHS Act Nº 85

El número concreto de delegados, en el caso de establecimientos comerciales y oficinas, es de al menos 1 por cada 100 trabajadores o fracción. Para el resto de centros de trabajo, dicho número es de al menos 1 por cada 50 empleados o fracción.

Comités de Seguridad y Salud

Se establece la obligación para el empresario de constituir **Comités de Seguridad y Salud (*Health and safety committees*)** en los centros de trabajos donde existan 2 o más Delegados de prevención, cuya constitución estará integrada por una parte por representantes de la empresa designados al efecto y por otra por los Delegados de prevención.

OHS Act Nº 85



SUDÁFRICA



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

REFERENCIA

Construction Regulations 2003

ALCANCE

De acuerdo al artículo 43 de la OHS Act de 1993, se regula de forma específica para el sector mediante las **Construction Regulations de 2003**, documento en el cual se establecen las obligaciones de los diferentes agentes intervinientes.

A este respecto, es necesario indicar que está pendiente la aprobación, ya que se encuentra en fase de revisión desde el año 2010, de la actualización de las **Construction Regulations** del año 2003.

REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

El **Contratista Principal**, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la OHS Act, será responsable de lo siguiente:

Construction Regulations 2003 - Punto 5

- Proporcionar a los contratistas por él contratados aquellas especificaciones que les afecten del Plan de seguridad y salud (**Health and Safety Plan- HSP**).
- Tomar las medidas necesarias para garantizar que el Plan de seguridad y salud (**Health and Safety Plan- HSP**) establecido en la obra se aplica, incluyendo entre medidas adoptadas para ello auditorías periódicas entre el Contratista Principal y los contratistas al menos una vez al mes.
- **Paralizar los trabajos** de cualquier contratista que no se lleven a cabo de acuerdo con el Plan de seguridad y salud, o que supongan una amenaza para la seguridad y la salud de las personas.
- Garantizar que como consecuencia de cambios los contratistas destinan los recursos apropiados para ejecutar el trabajo en forma segura.
- Asegurarse que cada contratista está dado de alta en el *seguro de compensación* o que dispone de un seguro.

Supervisión de los trabajos

De acuerdo al punto 6 de la **Construction Regulations de 2003**, se establecen una serie de figuras de control en lo referente a la supervisión de los trabajos.

[Construction Regulations 2003 - Punto 6](#)

De este modo, cada contratista deberá designar por escrito como **Supervisor** a uno o varios empleados, cuya tarea será la de vigilar la ejecución de los trabajos de acuerdo a las medidas de seguridad contempladas para la realización de los mismos. Además, los contratistas podrán designar a uno o más empleados competentes para ayudar al Supervisor.

Por otro lado, los contratistas deberán, teniendo en cuenta el tamaño del proyecto, el grado de peligro que pueda presentarse o la acumulación de riesgos o peligros; nombrar por escrito (a tiempo completo o parcial) a un **Oficial de Seguridad** para ayudar en el control de los aspectos relacionados con la seguridad en la obra. En este sentido, ante la duda de si es necesario un Oficial de Seguridad, la opinión de un inspector será determinante.

TRÁMITES PREVIOS AL COMIENZO DE LAS OBRAS

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Plan de seguridad y salud (*Health and Safety Plan- HSP*)

El Contratista Principal deberá presentar al Promotor un Plan de seguridad y salud (*Health and Safety Plan- HSP*) adecuado y suficientemente documentado, basado en la información y las especificaciones de seguridad proporcionadas por el Promotor, el cual se aplicará durante la duración de los trabajos.

[Construction Regulations 2003 - Punto 5](#)

Comunicación de los trabajos

El Contratista Principal que vaya a llevar a cabo cualquier trabajo de construcción deberá:

[Construction Regulations 2003 - Punto 3.1](#)

- **Antes del comienzo de los trabajos, notificarlo por escrito** a la Dirección provincial de trabajo si la obra consiste en:

- La **demolición** de una estructura de altura superior de 3 metros, o
- El uso de **explosivos** para llevar a cabo los trabajos de construcción, o
- El **desmantelamiento de una planta** fija a una altura superior a 3 m.

- **Antes del comienzo de los trabajos, notificar por escrito** a la Dirección provincial de trabajo si la obra tiene las siguientes características:

- **Duración superior a 30 días** o se dé la participación de más de 300 personas-días, y Trabajos de excavación a más de 1 m de profundidad, o
- Concluya trabajos a una **altura superior a 3 metros**.

Por otro lado, el Contratista Principal deberá disponer en obra de una copia de la comunicación realizada para su control por parte de la inspección, promotor, agente o empleado del promotor.



SUDÁFRICA



OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Promotor (*Client*)

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la OHS Act, el **Promotor** es responsable de lo siguiente:

- Elaborar y documentar las especificaciones que en materia de seguridad y salud se deben observar en la obra, **facilitando esta información al Contratista Principal** designado (o a aquellos que presenten una propuesta para serlo).
- El nombramiento por escrito de cada contratista principal para la totalidad del proyecto o parte del mismo.
- Tomar las **medidas necesarias para garantizar la implementación y mantenimiento** por parte de cada contratista principal de su HSP, lo cual incluirá auditorías periódicas al menos una vez al mes.
- **Paralizar los trabajos** de cualquier contratista que no se lleven a cabo de acuerdo con el HSP de su Contratista Principal, o que supongan una amenaza a la salud y seguridad de las personas.
- Garantizar que como consecuencia de cualquier cambio el Contratista Principal destina los recursos apropiados para ejecutar el trabajo en forma segura.
- **Asegurarse** que el Contratista Principal está dado de alta en el seguro de compensación o que dispone de un seguro.

Por otro lado, el Promotor deberá **supervisar los contenidos del HSP del Contratista Principal** y, posteriormente, aprobar el mismo siempre antes del inicio de los trabajos.

Además, el Promotor deberá asegurarse de que está disponible en obra una copia del HSP del Contratista Principal a solicitud de un determinado empleado, inspector o contratista.

*Construction Regulations
2003 - Punto 4.1*

Contratista Principal (*Principal Contractor*)

El Contratista Principal deberá garantizar que tanto una copia de su HSP, así como la planificación en materia de seguridad y salud del contratista, están disponibles a requerimiento de un empleado, inspector, contratista o el Promotor. [Construction Regulations 2003 - Punto 5](#)

El Contratista Principal, una vez **terminados los trabajos**, deberá **entregar al Promotor un archivo con toda aquella información** (planos, diseños, materiales utilizados y otra información similar acerca de la estructura terminada) que en materia de seguridad y salud se haya **generado durante la realización de los trabajos**.

Por último, el Contratista Principal deberá garantizar que entre la información recogida en el archivo de seguridad y salud está una lista completa de todos sus contratistas intervinientes en obra, así como los acuerdos entre las partes y el tipo de trabajo realizado.

Contratistas

Los Contratistas deberán **facilitar al Contratista Principal una adecuada y suficientemente documentada planificación en materia de seguridad y salud**, basada en las especificaciones que les sean de aplicación del HSP del Contratista Principal, lo cual se aplicará durante la duración de los trabajos. El contenido de dicha planificación será supervisado por el Contratista Principal, procediendo a la aprobación del plan de implementación. [Construction Regulations 2003 - Punto 5.4](#)

EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Cualquier persona que contravenga o incumpla cualquiera de las disposiciones de las reglas establecidas en la *Construction Regulations 2003* será culpable de un delito, **punible con una multa o una pena de prisión de un máximo de 12 meses**. En caso de un delito continuo, a una multa adicional de R200 (Rands sudafricanos) por cada día en que continúe el delito o prisión adicional de un día por cada día en que continúe la infracción (con la limitación de que la duración de dicha prisión adicional no excederá de 90 días). [Construction Regulations 2003 - Punto 30](#)



ARABIA SAUDÍ



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

ALCANCE

Labour Law (publicada mediante Royal Decree No. M/51 el 27 de septiembre de 2005)

Constituye el **ordenamiento básico** en Arabia Saudí a nivel laboral para la protección de los trabajadores.

AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD

COMPETENCIAS

INFORMACIÓN

Ministerio de Trabajo (*Ministry of Labour*)

El Ministerio de Trabajo autoriza a los **Inspectores de Trabajo** a inspeccionar los centros de trabajo con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud laboral.

www.emol.gov.sa



Organización General del Seguro Social (GOSI)

Participa en la **elaboración de leyes y reglamentos** en materia de seguridad y salud, así como en el fomento de la cultura de la seguridad.

www.gosi.gov.sa

Agencia de Riesgos Laborales (*OHB, Occupational Hazards Branch*).

Dependiente de la GOSI, se encarga del **tratamiento** y la **compensación** por accidentes de trabajo.

REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

En Arabia Saudí **no está establecida por ley** la obligación de **contar con una organización preventiva** en el organigrama empresarial, si bien las grandes empresas optan en la mayoría de los casos por la implantación de estándares reconocidos de Sistemas de Gestión de seguridad y Salud.



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores

En lo relativo a formación en prevención de riesgos laborales, la legislación saudí **no indica de forma específica qué tipo ni qué contenidos** debe tener ésta. Es más, no indica de forma particular que los trabajadores deban tener formación en la materia.

Labour Law - Parte IV – Relativa a la Formación y cualificación (Art. 42 a 49)

Con carácter genérico, la *Labour Law* establece que los empresarios deberán **impartir formación a los trabajadores** con el fin de mejorar sus aptitudes, por lo que podemos contemplar este punto como la referencia a una posible vía para el establecimiento de formación en materia de seguridad y salud.



Por otro lado, y también en la *Labour Law*, se establece que el empresario debe facilitar a los trabajadores **equipos de protección personal e informarles sobre su uso correcto**, por lo que de nuevo se puede encontrar una fuente que motive la necesidad de una formación en materia preventiva para los trabajadores.

Información a trabajadores

La *Labour Law* indica que el empresario tiene el **deber de proporcionar** a los trabajadores **información preventiva**, debiendo dar con carácter previo al inicio del trabajo las instrucciones de seguridad relacionadas con el mismo, en árabe y, cuando sea necesario, en cualquier otro idioma que los trabajadores entiendan.

Labour Law - Parte VIII – Relativa a la Protección contra los riesgos profesionales y accidentes laborales; y sobre los Servicios médicos y sociales (Art. 121 a 148)

Profesionales de seguridad y salud

Respecto a los profesionales que se dedican a labores preventivas, la legislación saudí **no contempla en modo alguno la formación** con la que éstos deben contar. En este sentido, la formación con la que suelen contar dichos profesionales está basada en aquella que recoge la aplicación de estándares internacionales o bien que cuenta con el respaldo de entidades con prestigio internacional (un ejemplo en este sentido es la Highfield Awarding Body for Compliance, HABC, organización del Reino Unido que acredita el cumplimiento de requisitos).



ARABIA SAUDÍ



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Aunque no está regulada como tal la vigilancia de la salud de los trabajadores, *Labour Law* de forma implícita podemos decir que existe dicha obligación ya que entre los cometidos de los Inspectores de Trabajo se encuentra "garantizar que cada trabajador dispone de un historial médico que incluye los resultados de los exámenes médicos, tanto iniciales como periódicos".



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

En Arabia Saudí **no está regulada** la obligación de comunicar a las autoridades la incidencia de accidentes laborales.



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

No está regulada la consulta y participación de los trabajadores.



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

Hasta la actualidad, la legislación saudí **no ha desarrollado normativa** específica para regular la seguridad y salud en obras de construcción.

No obstante, tanto la normativa vigente en materia laboral (*Labour Law*), como los estándares técnicos fijados por organismos técnicos (**SASO, Saudi Arabia Standards Organization and Saudi Building Code (SBC) Regulations, 2007**), determinan una serie de obligaciones y requisitos genéricos a cumplir en materia preventiva.

REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Especificaciones de seguridad de la **Saudi Building Code (SBC) Regulations, 2007** para obras de construcción

La SBCR establece los siguientes **requisitos para obras de construcción**: *Saudi Building Code (SBC) Regulations, 2007*

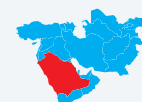
- Los equipos y materiales utilizados durante los trabajos de construcción deben ser almacenados en un lugar seguro.
- Para los trabajos de excavación y relleno se deberán tener en cuenta la seguridad de las personas y la protección de la propiedad.
- La protección de los trabajadores de la obra frente al riesgo de **caída en altura** se llevará a cabo mediante la disposición de pasarelas, barandillas, barreras y otro tipo de protecciones (la tabla adjunta muestra algunas de las condiciones en las que se deben instalar las protecciones).

Altura del edificio (m)	Distancia de la zona de trabajo al suelo	Tipo de protección necesaria
2,4 m o menos	Menos de 1,5 m	Barandillas
	1,5 m o más	Ninguna
Más de 2,4 m	Menos de 1,5 m	Barrera y pasarela cubierta
	1,5 m o más, pero no más de un cuarto de la altura de la construcción	Barrera y pasarela cubierta
	1,5 m o más, entre un cuarto y la mitad de la altura de la construcción	Barrera
	1,5 m o más, por encima de la mitad de la altura de la construcción	Ninguna

- Los **materiales de desecho** de los trabajos de construcción deben ser eliminados con el fin de evitar cualquier daño material o personal.
- Los **trabajos de demolición** requieren por parte del contratista, y previamente a su aprobación, un calendario y un Plan de Protección específico, tanto para los trabajadores como para terceros (sin especificar las características mínimas del mismo).
- Previamente a la obtención de los permisos necesarios para la ejecución de cualquier trabajo de construcción, el contratista deberá proporcionar un **Plan de Evacuación del centro** de trabajo en caso de incendio.
- Los contratistas deben proporcionar todos los medios de seguridad necesarios a sus trabajadores, así como las instrucciones de seguridad necesarias.



ARABIA SAUDÍ



Equipos de Protección Personal (EPP)

La única referencia a los EPP viene indicada en el **artículo 123 de la Labour Law**, el cual indica que el empresario debe facilitar a los trabajadores los equipos de protección personal adecuados para los trabajos realizados, así como formarles en su correcta utilización (sin dar mas pautas en lo referente a dicha formación).

Labour Law - Parte VIII – Relativa a la Protección contra los riesgos profesionales y accidentes laborales; y sobre los Servicios médicos y sociales (Art. 121 a 148).

Equipos de trabajo

Al igual que en el caso de los EPP, la legislación saudí únicamente hace referencia a los equipos de trabajo en materia de seguridad en el **artículo 122 de la Labour Law**, el cual indica el empresario deberá tomar las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores contra los peligros y enfermedades profesionales derivados (entre otros) del uso de maquinaria, garantizando su la seguridad durante los trabajos y facilitando las instrucciones necesarias para su correcta utilización desde el punto de vista de la seguridad.

Labour Law - Parte VIII – Relativa a la Protección contra los riesgos profesionales y accidentes laborales; y sobre los Servicios médicos y sociales (Art. 121 a 148).



EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

El artículo 1 de la Ley de Procedimiento Penal saudí (**Law Criminal Procedure**) establece que los tribunales deberán aplicar los **principios de la Sharia** a los casos llevados ante ellos, así como las leyes estatales promulgadas que no contradigan las disposiciones del Corán.

En este contexto, al margen de las sanciones establecidas por las leyes en materia de seguridad y salud, se puede afirmar que la violación de las mismas está **supeditada a la valoración subjetiva** (desde el punto de vista de la óptica occidental) de los componentes del tribunal, que en numerosas ocasiones aplican la ley del ojo por ojo.

Desde el punto de vista meramente administrativo, el artículo 66 de la Ley del seguro Social (**Social Insurance Law**) establece que un empresario que no cumpla con alguna de las disposiciones de la ley está sujeto sólo a una pequeña multa, consistente en una cantidad no inferior a 1.000 SR y no excederá de 5.000 SR. Estas bajas multas tientan a los empresarios a no realizar los aportes patronales necesarios.

REFERENCIA LEGAL

Law Criminal Procedure / Social Insurance Law



AUSTRALIA



ORDENACIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORMATIVA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REFERENCIA

ALCANCE

A NIVEL NACIONAL

Ley de Seguridad y Salud de 2011 (Work Health and Safety Act 2011- WHSA 2011)

Creada con el fin de **armonizar la legislación a nivel nacional**, actualmente es de aplicación en los estados y territorios de New South Wales, Queensland, South Australia, Australian Capital Territory (ACT) y Northern Territory. El resto de estados aplican **legislación propia** (por ejemplo, en Victoria se aplica la Occupational Health and Safety Act 2004, OHS Act).

Reglamentos de Seguridad y Salud (Work Health and Safety Regulations- WHSR 2011)

Desarrollan la WHSA y son de obligado cumplimiento.

Códigos de Prácticas (COP, Codes of Practice)

Son **guías prácticas** sobre cómo cumplir con las obligaciones legales establecidas por la WHS y sus Reglamentos. **No son legalmente exigibles**, pero pueden ser utilizadas en los tribunales como prueba del cumplimiento o no de los requisitos legales.

AUTORIDAD LABORAL Y ÓRGANOS CONSULTA

ENTIDAD

COMPETENCIAS

INFORMACIÓN

Safe Work Australia

Organismo **a nivel nacional** encargado de desarrollar políticas en materia de seguridad y salud.

www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA

WorkCover of New South Wales

Organismo regulador en materia de seguridad y salud para **New South Wales**.

www.workcover.nsw.gov.au

WorkSafe Victoria

Organismo regulador en materia de seguridad y salud para **Victoria**.

www.worksafe.vic.gov.au

Workplace Health and Safety

Organismo regulador en materia de seguridad y salud para **Queensland**.

www.deir.qld.gov.au/workplace/#.Um6N-hnBg9WU

<i>SafeWork of SA</i>	Organismo regulador en materia de seguridad y salud para South Australia .	www.safework.sa.gov.au
<i>WorkSafe Western Australia</i>	Organismo regulador en materia de seguridad y salud para Western Australia .	www.worksafe.wa.gov.au
<i>WorkSafe ACT</i>	Organismo regulador en materia de seguridad y salud para Australian Capital Territory .	www.worksafety.act.gov.au
<i>Workplace Standards TAS</i>	Organismo regulador en materia de seguridad y salud para Tasmania .	www.wst.tas.gov.au
<i>NT WorkSafe</i>	Organismo regulador en materia de seguridad y salud para Northern Territory .	www.nt.gov.au/justice/worksafe

REQUISITOS LEGALES GENERALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

La normativa australiana **no contempla obligaciones legales** a nivel empresarial en lo referente a la adopción de un determinado modelo o modelos para la organización preventiva.



FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajadores El empresario tiene la obligación de facilitar a los trabajadores **información, formación e instrucción** de acuerdo a la naturaleza y los riesgos asociados con el trabajo que éstos realizan. [WHSAS19/WHRS2011 S39](#)

Técnicos de prevención - Occupational health and Safety Officer/Occupational Health and Safety Coordinator Título de **formación profesional en materia de salud y seguridad ocupacional (VET qualification in occupational health and safety)**.

Formación impartida por una entidad acreditada (**Registered Training Organisation-RTO**). Los requisitos de acceso y flexibilidad varían entre las diferentes universidades que ofertan el título, facilitando el proceso si se dispone de un Grado en seguridad y salud ocupacional o ciencias de la salud.



AUSTRALIA



Delegados de Prevención
(*Health and Safety
Representatives - HSR*)

Aunque no es obligatoria salvo que el trabajador realice determinados trabajos, los HSRs tienen derecho a que el empresario (PCBU) les pague un curso específico (**HSR Training**) de 5 días de duración (y uno de repaso de 1 día de duración cada año durante su mandato). El curso debe estar impartido por una RTO.

WHSR 2011, S21



VIGILANCIA DE LA SALUD

PRINCIPALES REQUISITOS

La legislación australiana únicamente exige la realización de la vigilancia de la salud **para determinados trabajos**: buceo, manipulación de productos químicos (identifica los productos en Anexo 14 del WHSR), conducción, trabajos en presencia de amianto y trabajos de minería.

En general, se establece la obligación para el empresario de proporcionar gratuitamente y con carácter previo vigilancia de la salud a los trabajadores que realizan dichos trabajos, informando a los mismos sobre los resultados y debiendo llevar un registro de los mismos (por ejemplo, en el caso de los productos químicos se deben guardar durante 30 años).

En todo caso, dicha vigilancia debe ser realizada por profesionales y entidades acreditadas.

REFERENCIA LEGAL

WHSR 2011



GESTIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

PRINCIPALES REQUISITOS

Notificación

La WHSA 2011 establece los incidentes cuya notificación es obligatoria a la autoridad laboral competente en función de su resultado: **muerte, lesiones graves**, enfermedad grave o que implique un **incidente peligroso** (definiendo qué se entiende por cada una de ellos). La notificación se realizará por el medio más rápido posible (teléfono, fax, correo electrónico) **tan pronto como se conozca** el hecho, debiendo en algunos casos (por ejemplo en ACT) realizar la notificación por escrito **en el plazo de 48 horas** de la notificación inicial. En ningún caso el lugar de los hechos debe ser perturbado hasta la visita de un inspector acuda al centro de trabajo, o antes si así lo ordena un inspector.

WHSA 2011 - Parte 3

Registro

La empresa debe **mantener un registro** de cada incidente cuya declaración sea obligatoria durante al menos 5 años a partir de la fecha de notificación. *WHSR 2011*



CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Delegados de Prevención
(*Health and Safety
Representatives - HSR*)

Se elegirá un **HSR por cada grupo de trabajo** que se forme para llevar a cabo la consulta a los trabajadores exigida por la WHSA de aquellos aspectos que puedan afectar a su seguridad y salud, cuyo mandato tendrá una duración de 3 años. *WHSA 2001 - Part 5*



AUSTRALIA



ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN

REFERENCIA

Capítulo 6 del Work Health and Safety Regulation 2011 (Chapter 6 - Construction work)

ABREVIATURA



ALCANCE

Es la **regulación específica** para el **sector de la construcción** derivada de la WHSA. En el caso de los estados que no aplican la WHSA, disponen de **regulación específica** (por ejemplo, en el caso de Victoria, es el Capítulo 5 del *Occupational Health and Safety Regulations 2007 - Part 5.1 – Construction*).

Códigos de Prácticas (Code of Practice - Construction Work)

COP

Proporcionan orientación práctica para el cumplimiento de los requisitos de la WHSA y Reglamentos aplicables en relación con las obras de construcción.

REQUISITOS ESPECÍFICOS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

El Proyectista (**Designer**) debe facilitar al Promotor un **Informe** sobre los riesgos relacionados con el diseño de la estructura. *Part 6.2 - WHSR 2011*

Plan de Gestión en materia de seguridad y salud (**WHS Management Plan**) *Clausula 309 WHSR 2011*

- Si el coste del proyecto de la obra igual o superior a \$ 250,000, el **Principal Contractor** debe elaborar un WHS MP con carácter previo al comienzo de los trabajos. El WHS MP debe mantenerse actualizado y si es necesario modificado por el PC, debiéndose mantener en obra hasta que la finalización del trabajo o por un período de dos años si se ha producido un accidente.

En el caso de **estados con regulación propia** que no apliquen la WHSA, se elaborará el documento que dicha legislación establezca (por ejemplo, en el caso de **Victoria**, según el apartado 5.1.13 del OHSR 2007 el PC debe elaborar **Plan de coordinación en materia de seguridad y salud - Health and Safety Co-ordination Plan**).

Para los denominados trabajos de construcción de alto riesgo (**High risk construction work**), la empresa (**Person Conducting a Business or Undertaking - PCBU**) que lo lleve a cabo debe elaborar un Método/Protocolo de trabajo seguro (**Safe work method statements - SWMS**), el cual debe entregar al *Principal Contractor* antes del inicio de los trabajos. El WHSR 2011 identifica en su apartado 291 los trabajos de alto riesgo. El SWMS debe mantenerse actualizado y si es necesario modificado por el PCBU, debiéndose mantener en obra hasta que la finalización del trabajo o por un período de dos años si se ha producido un accidente.

TRÁMITES PREVIOS AL COMIENZO DE LAS OBRAS

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Trabajos de Demolición

Se deben **notificar a la autoridad laboral** si el **trabajo de demolición** afecta al soporte de carga o integridad de estructuras de más de seis metros de altura, si participa maquinaria de carga en una planta suspendida o implica el uso de explosivos. El plazo para la notificación es de **5 días antes de comenzar el trabajo**. Para los trabajos de emergencia, el aviso se debe dar tan pronto como sea posible antes o después de que se lleve a cabo el trabajo.

WHSR 2011, S142 (1) y (2)

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Contratista Principal (*Principal Contractor*)

Sólo prodrá haber **un PC por proyecto**.

WHSR 2011, S293 (4)

REQUISITOS TÉCNICOS ADICIONALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

En el sector de la construcción, el empresario (PCBU) debe asegurarse de que sus trabajadores disponen o proporcionar **formación**, la cual debe ser impartida por entidas acreditadas (**Registered training organisation - RTO**). Dicha formación es:

WHSR 2011, Part 6.5 y National Code of Practice for Induction for Construction Work

1- **Formación Inicial** para el sector de la construcción (**General construction induction training**) Se acreditará mediante un carné (**General construction induction training card**), el cual es válido entre los diferentes estados si se ha obtenido de acuerdo a los requisitos del WSHR 2011.



2- Formación del centro de trabajo (**Site induction**)

3- Formación en tareas específicas (**Task-specific training**)





AUSTRALIA



EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

RESPONSABILIDADES LEGALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

PRINCIPALES REQUISITOS

REFERENCIA LEGAL

Las infracciones contra la WHSA se dividen por Categorías:

CATEGORÍA 1

SANCIÓN

WHS Part 2 - Division 5

En el grado más alto, el empresario que de forma negligente expone a una persona a lesiones graves o la muerte.

Persona jurídica	Hasta 3 millones A\$
Persona física	Hasta 600.000 A\$ / 5 años de cárcel o ámbas.

CATEGORÍA 2

SANCIÓN

Cuando por el incumplimiento de una obligación en materia de seguridad y salud se pone a una persona en peligro de muerte o lesiones graves por enfermedad.

Persona jurídica	Hasta 1,5 millones A\$
Persona física	Hasta 300.000 A\$

CATEGORÍA 3

SANCIÓN

Por el incumplimiento de una obligación en materia de seguridad y salud.

Persona jurídica	Hasta 500.000 A\$
Persona física	Hasta 100.000 A\$

Las infracciones de Categoría 1, realizadas por una conducta imprudente, serán procesadas en el Tribunal de Distrito (*District Court*). En el caso de delitos de categoría 2 o 3, serán juzgados en tribunales de primera instancia (*Magistrate Court*).

WHS Part 13

Las apelaciones se presentan ante el Tribunal Superior de Australia (*High Court*).

El derecho a una revisión independiente, cuando no se trata de delitos de la Categoría 1 o 2, se llevará a cabo por el Director de la Fiscalía Pública (*Director of Public Prosecutions*).

5

CONCLUSIONES





La creciente labor internacional de las empresas españolas de la construcción aconseja contar con un **análisis detallado de los requisitos legales** que, en materia preventiva, les pueden ser exigidos en los diferentes países en los que acometen sus actuaciones. Sin perjuicio de la evidente dispersión de dichos requisitos, el estudio efectuado pretende recopilar y aportar a dichos agentes la información básica para facilitar sus respectivas actuaciones internacionales.

De este modo, y más allá de la mera relación de normas vigentes, se ha efectuado tanto un **estudio general de situación de la regulación de la seguridad y salud en la construcción a nivel mundial** (criterios OIT, grandes modelos reguladores, normas OSHA, *Prevention Through De-*

sign...) como un estudio pormenorizado a nivel de las **grandes regiones mundiales y de diez de sus países.**

En todos ellos, y sin perjuicio de su grado de desarrollo, constan **referencias normativas concretas** que, independientemente del nivel de detalle, **terminan por reforzar la necesidad de aportar a las obras unas condiciones de trabajo seguras.**

Con la finalidad de facilitar dicho objetivo, se concluye el presente **estudio recopilatorio tanto de los requisitos exigidos en cada país estudiado** como, en cada caso, del funcionamiento de los mecanismos de exigencia de responsabilidades en caso de accidente o infracción en la materia.



CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA

Comunidad de Madrid



FUNDACIÓN AGUSTÍN DE BETANCOURT