



GESTIÓN

EJE GENERAL 2
Cultura Preventiva

PRL en nuevas empresas. La prevención siempre es un buen principio



ESCANEA PARA ACCEDER
AL AUDIOLIBRO



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo
Excma. Sra. Dña. Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejero de Economía y Empleo
Ilmo. Sr. D. Daniel Rodríguez Asensio

**Directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional
de Seguridad y Salud en el Trabajo**
Ilma. Sra. Dña. Silvia Marina Parra Rudilla

Elaboración

Dirección
Silvia Marina Parra Rudilla, Directora General de Trabajo
y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autoría
Eugenio López Almansa
Unidad Técnica Industria y Servicios

**Unidad Técnica de Branding, Comunicación
y Relaciones Institucionales**
Alberto Muñoz González
Germán Blázquez López
Carmen Zazo Martínez
Paula Panadero Moya
Rosa Rebollo Codón

Edita
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid
Tel.: 900 713 123
irsst.publicaciones@madrid.org
www.comunidad.madrid

Maquetación:
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2024

1.ª Edición: febrero 2024
Publicación en línea en formato PDF
Realizado en España – Made in Spain



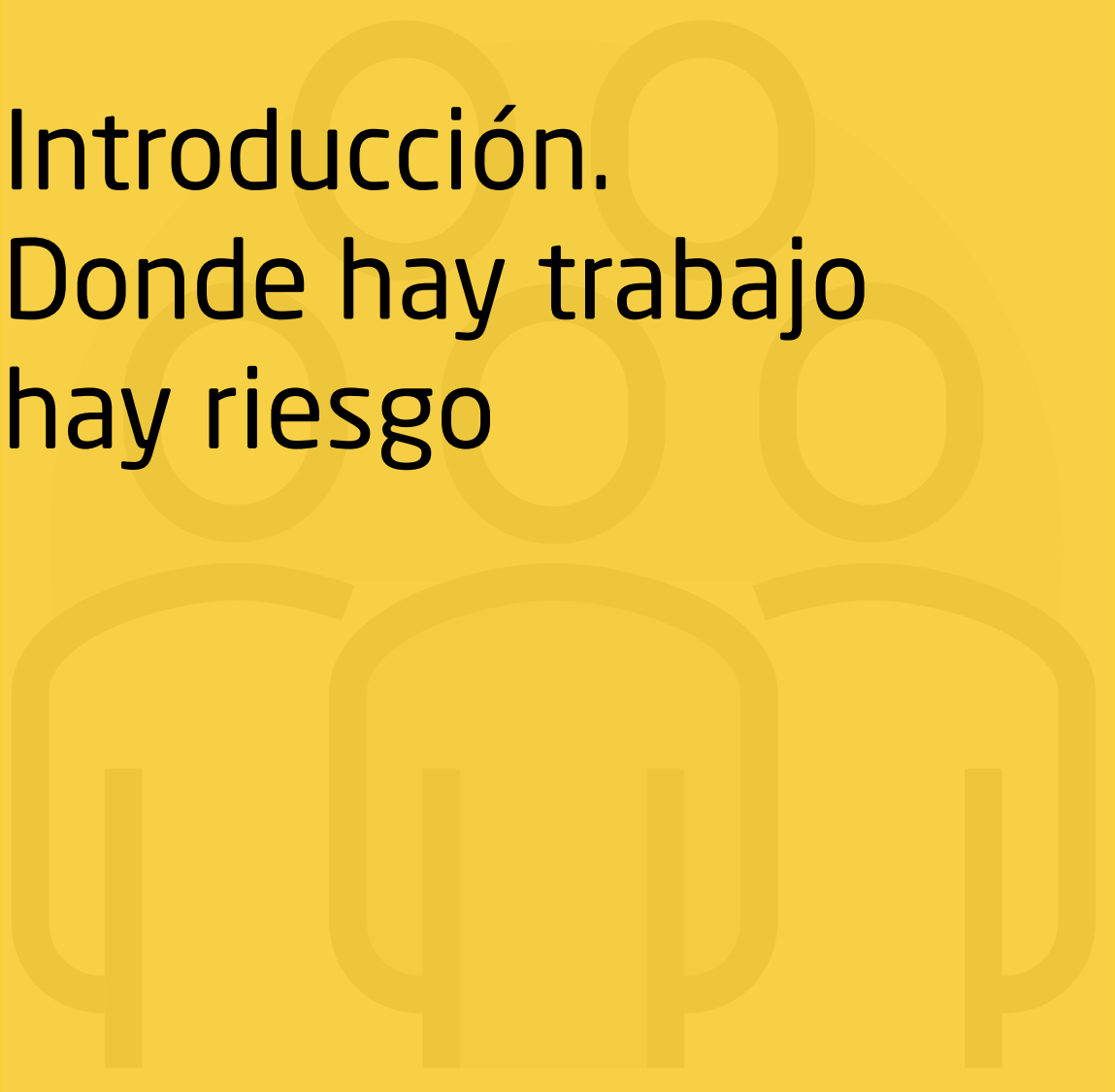
Esta versión forma parte de la
Biblioteca Virtual de la
Comunidad de Madrid y las
condiciones de su distribución
y difusión se encuentran
amparadas por el marco
legal de la misma.

comunidad.madrid/publicamadrid

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. DONDE HAY TRABAJO HAY RIESGO	4
ASPECTOS QUE DEBE CONTEMPLAR UN SISTEMA PRL	6
1. Organización de los recursos especializados	7
2. Integración de la prevención en la estructura organizativa	8
3. Consulta y participación de los trabajadores	8
4. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva	9
5. Control de la seguridad de los lugares de trabajo, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo	9
6. Actuación frente a los cambios	10
7. Formación e información del personal	11
8. Vigilancia de la salud	12
9. Actuación frente a emergencias	12
10. Investigación de daños para la salud	12
11. Coordinación de actividades empresariales	12
ANEXO I	
MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	13
Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva [L4]	14
Trabajadores/as designados/as [L5]	14
Servicio de Prevención Propio [L6]	14
Servicio de Prevención Ajeno	14
ANEXO II	
EJEMPLO DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE EMPRESA Y SPA	15
DOCUMENTOS REFERENCIADOS	19
REFERENCIAS LEGALES	21

Introducción.
Donde hay trabajo
hay riesgo



Toda actividad laboral tiene riesgos asociados. Considerarlos un aspecto clave desde antes incluso de emprender un nuevo proyecto empresarial garantiza una mejor seguridad y salud de las personas implicadas.

Si se dispone de personal por cuenta ajena se aplica la normativa de prevención de riesgos laborales (PRL), que tiene como eje fundamental el derecho de trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo, con el correlativo deber de la empresa de proporcionarla.

Para trabajadores autónomos sin personal contratado hay ciertas obligaciones, especialmente en la coordinación con otras empresas o autónomos. En cualquier caso, aunque sean menos las obligaciones legales en PRL de este colectivo, sin duda su seguridad y su salud se beneficiarán de aplicar las disposiciones de esta normativa.

Crear una nueva empresa requiere implantar en ella un sistema de prevención de riesgos laborales para conseguir que la plantilla desarrolle su actividad en la nueva empresa en un entorno de seguridad y salud.



Aspectos que debe contemplar un sistema PRL

- 1 Organización de los recursos especializados
- 2 Integración de la prevención en la estructura organizativa
- 3 Consulta y participación de los trabajadores
- 4 Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
- 5 Control de la seguridad de los lugares de trabajo, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo
- 6 Actuación frente a los cambios
- 7 Formación e información del personal
- 8 Vigilancia de la salud
- 9 Actuación frente a emergencias
- 10 Investigación de daños para la salud
- 11 Coordinación de actividades empresariales

Un sistema PRL debe contemplar los siguientes aspectos [D1]:

1. Organización de los recursos especializados

La prevención de riesgos laborales es un ámbito de alta especialización, por lo que cualquier modalidad de organización preventiva va a requerir la participación de recursos preventivos específicos.

La PRL está organizada en 4 especialidades preventivas:

- Seguridad en el Trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

Para la incorporación a la empresa del conocimiento especializado en PRL que es necesario, la legislación [L1] contempla distintos tipos de organización preventiva entre los que se puede optar.

En cualquier caso, la Medicina del Trabajo tiene que ser desarrollada siempre por un servicio de prevención, ya sea propio (SPP) o ajeno (SPA). Asimismo, la formación preventiva del puesto de trabajo ha de ser impartida por técnicos superiores en PRL de la empresa o bien por los de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

Para cada una de las otras 3 especialidades preventivas la empresa puede optar por alguna de las siguientes modalidades de organización de la actividad preventiva:

- Empresario/a asume la actividad preventiva. Esta modalidad está restringida a empresas de hasta 10 o 25 personas trabajadoras (en función de sus características), con riesgos moderados, cuando la actividad habitual se desarrolla en el propio centro de trabajo y si el empresario tiene la formación preventiva requerida.
- Trabajador/a designado/a. El personal que se designe para que realice la actividad preventiva en la empresa ha de tener, también, una formación preventiva especializada, además de tiempo y recursos para llevarla a cabo.
- Servicio de Prevención Propio (SPP), que está integrado por personas y medios materiales de la propia empresa y su actividad está centrada en la actividad preventiva.
- Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que es una entidad especializada ajena a la empresa con la que esta concierta la realización de actividades de prevención, asesoramiento y apoyo para la prevención de riesgos laborales en la empresa.

En el anexo I se detallan las características de cada una de estas modalidades preventivas, así como las restricciones legalmente establecidas a las que debe ajustarse la elección de una u otra modalidad.

El primer paso que tiene dar la persona emprendedora que se está planteando crear una nueva empresa para establecer un sistema preventivo es implantar una modalidad de organización de la actividad preventiva para cada una de las 4 especialidades.



2. Integración de la prevención en la estructura organizativa

Una gran mayoría de las empresas de nueva creación son pymes o microempresas. En ellas, la modalidad de organización de la prevención escogida mayoritariamente es el Servicio de Prevención Ajeno [D2].

Aunque con este tipo de organización preventiva se pueda pensar que la empresa externaliza totalmente los recursos especializados al SPA, existe una importante actividad preventiva que tiene que desarrollar la propia empresa. Hay que tener en cuenta que en la modalidad SPA la actividad preventiva está repartida entre el SPA, por una parte, y la empresa y sus unidades organizativas por otra.

Con este esquema de división del trabajo preventivo en dos entidades separadas (propia empresa y SPA), conseguir una acción preventiva integrada presenta mayores dificultades que en los otros tipos de organización preventiva, en los que los recursos especializados se encuentran dentro de la propia empresa.

Por tanto, si se utilizan los servicios de un SPA es preciso tener un cuidado especial para asegurar la integración de la actividad del SPA dentro de la propia empresa. En este sentido, la normativa PRL [L2] establece que el SPA está obligado a realizar una valoración anual de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa.

Un aspecto importante para facilitar la integración entre empresa y SPA es la existencia en la compañía de personas que sirvan de enlace y coordinación con el SPA. Estos trabajadores deberían tener formación PRL,

al menos para las funciones de nivel básico establecidas en la normativa PRL [L3].

En el anexo II se muestra un ejemplo de cómo se podría distribuir un amplio conjunto de actividades preventivas entre la empresa y sus unidades organizativas, por una parte, y el SPA por otra.

Por otro lado, sea cual sea el tipo de modalidad preventiva adoptado, para la integración de la prevención dentro de la propia empresa es esencial el compromiso de la dirección con la actividad preventiva, que debería traducirse en que cada una de las personas de la organización asuma las responsabilidades preventivas correspondientes a sus respectivas funciones, ya sean gerentes, personal técnico, mandos intermedios o cualquier trabajador y trabajadora.

En este sentido, los mandos intermedios van a ser un elemento clave para extender la acción preventiva en toda empresa, ya que supervisan de forma continua la actividad de la mayoría de la plantilla. A este efecto, sería muy conveniente que la dirección de la empresa consiguiera su implicación en la prevención de la actividad que supervisan y les proporcionara una formación PRL específica para supervisores.

3. Consulta y participación de los trabajadores

La empresa está obligada a informar y consultar a los representantes del personal sobre la acción preventiva que desarrolla. Esta actividad de consulta se realiza básicamente a través de los delegados de prevención, del Comité de Seguridad y Salud (en su caso), o directamente con los



trabajadores afectados (si no hay delegados de prevención).

Para asegurar la eficiencia de la consulta a los representantes del personal, la empresa debe proporcionarles las facilidades, información, formación y medios que sean necesarios para el ejercicio de sus facultades.

Para más detalle sobre el papel de la consulta y participación de los trabajadores en la acción preventiva de la empresa pueden consultarse los documentos [D3] y [D4], elaborados por el IRSST.

4. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

La evaluación de los riesgos (ER) a los que está expuesto cada trabajador y trabajadora de la empresa es una actividad que recae fundamentalmente en los recursos preventivos especializados (empresario que asume la prevención, trabajador/a designado/a, SPP o SPA), pero para que la ER sea efectiva debe realizarse en estrecho contacto con las unidades organizativas de la empresa.

La ER debe revisarse periódicamente y siempre que se produzcan cambios significativos en las condiciones de trabajo o en la plantilla, o se den sucesos o circunstancias que muestren que un riesgo está insuficientemente controlado, como puede ser un accidente laboral.

A partir de la ER se definen las medidas preventivas que deben acometerse para eliminar o controlar los riesgos que se hayan identificado.

Así mismo, se debe elaborar una planificación detallada de la implantación de cada una de las medidas preventivas recogidas en la ER, teniendo en cuenta las prioridades establecidas en la ejecución de cada medida.

En los casos de concierto con un SPA, es habitual que el SPA elabore una propuesta de planificación preventiva que contenga el conjunto de medidas a adoptar y nivel de prioridad. Posteriormente, sería necesario establecer una reunión entre el técnico de prevención del SPA y la persona que coordina PRL de la empresa, para analizar los riesgos y establecer para cada medida preventiva una fecha de ejecución y un responsable de su realización. Más adelante, la persona responsable de cada medida, una vez analizada esta, deberá añadir a la planificación el presupuesto necesario para implantarla.

5. Control de la seguridad de los lugares de trabajo, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo

Se debe poner en marcha un plan de mantenimiento preventivo que controle periódicamente los aspectos clave en la seguridad de los lugares de trabajo, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo.

Una parte de los elementos a controlar puede haberse recogido en la ER y otros pueden estar recogidos en normativa específica.

Este sería un conjunto no exhaustivo de aspectos que requieren una verificación periódica:



- Agentes cancerígenos.
- Almacenamiento de productos químicos.
- Aparatos a presión.
- Ascensores.
- Atmosferas explosivas.
- Elevadores de vehículos.
- Equipos de protección individual (EPI).
- Equipos y accesorios de elevación.
- Escaleras de mano, andamios y plataformas suspendidas.
- Instalaciones con riesgo de *legionella*.
- Instalaciones de gas.
- Instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.
- Instalaciones petrolíferas para consumo industrial, agrícola, ganadero y de servicio.
- Instalaciones térmicas en edificios.
- Lugares de trabajo.
- Máquinas.
- Plantas e instalaciones frigoríficas.
- Productos químicos.
- Protección contra incendios.
- Puertas y portones.
- Ruido.
- Señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Silos y depósitos.
- Tratamiento térmico industrial.
- Vibraciones mecánicas.

La elaboración del plan de mantenimiento y su ejecución son actividades que deben ser acometidas por la unidad organizativa de la empresa que corresponda en cada caso.

6. Actuación frente a los cambios

Frente a cada cambio que pueda tener repercusiones sobre las condiciones de seguridad y salud del personal debe analizarse si es preciso actualizar la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y el plan de mantenimiento.

A lo largo de la vida de una empresa se producen cambios que pueden repercutir sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en aspectos como los siguientes:

- Lugares de trabajo.
- Instalaciones.
- Equipos.
- Procedimientos de trabajo.
- Adquisición de equipos o productos.
- Nuevo personal contratado.
- Cambios de puesto de trabajo.



- Empresas que van a desarrollar actividades en el centro de trabajo propio.
- Empresas a las que acceden trabajadores/as de nuestra empresa.

Todos estos cambios deben ser comunicados previamente al servicio de prevención (propio o ajeno) o al personal designado, por si es necesario que intervengan estos recursos especializados en PRL en la implantación del cambio.

Frente a cada tipo de cambio que pueda tener repercusiones sobre las condiciones de seguridad y salud de la plantilla debe analizarse si es preciso actualizar la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y el plan de mantenimiento. En este sentido, una vez que se haya producido un cambio, la empresa debe informar al servicio de prevención, o al trabajador designado, para que analicen si es preciso modificar la evaluación de riesgos y la planificación preventiva y, si es el caso, realizar las modificaciones correspondientes.

7. Formación e información del personal

Un elemento esencial para la efectividad del sistema preventivo es que la plantilla disponga de la formación e información de los riesgos de sus puestos, de forma que pueda desarrollar una actuación preventiva ante estos.

Esta formación e información debe integrar los contenidos sobre las actividades propias de la producción con los aspectos preventivos a tener en cuenta en cada operación del proceso productivo. Para este fin,

en la formación e información al personal deben colaborar estrechamente las unidades organizativas de la empresa con el servicio de prevención o los trabajadores/as designados/as.

Esta formación e información preventiva debe tratar sobre los riesgos que pueda suponer la actividad de cada persona trabajadora sobre sí misma y sobre otros. Pero también debe contemplar los casos en los que la actuación de una persona pueda afectar de forma significativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Este sería el caso de quien controla la realización por otros de actividades que puedan ser peligrosas.

Asimismo, se deben determinar los trabajos o actuaciones que, por razones de seguridad, solo pueden ser realizados por personal con una determinada formación e información.

Cada miembro de la plantilla tiene que recibir la información sobre los riesgos de su puesto y las medidas preventivas que debe adoptar. Esta información suele presentarse como una ficha de riesgos y medidas preventivas y se obtiene de la ER de la empresa, extrayendo la información relevante para cada puesto de trabajo.

La elaboración de la ficha de riesgos y medidas preventivas de cada puesto se elabora en el ámbito de la modalidad preventiva adoptada por la empresa.

La unidad organizativa correspondiente de la empresa es la que habitualmente asegura que cada persona recibe la ficha de información de sus riesgos. En este sentido es recomendable disponer de justificantes de estas entregas.



8. Vigilancia de la salud

En base al contenido de la evaluación de los riesgos, se determinan los protocolos de vigilancia de la salud que hay que aplicar a cada miembro del personal en el reconocimiento médico.

La vigilancia de la salud siempre la tiene que realizar un servicio de prevención. Por tanto, para asumir la especialidad de Medicina del Trabajo la empresa debe disponer de un SPP o un SPA.

En el caso de tener un concierto con un SPA para Medicina del Trabajo, la empresa será responsable, en coordinación con el SPA, de elaborar el calendario de reconocimientos médicos y, así mismo, de velar por que este se cumpla.

Cada miembro del personal debe recibir información de los resultados de la vigilancia de la salud que se le haya practicado, siendo esta información confidencial.

9. Actuación frente a emergencias

Se debe definir el conjunto de actividades a desarrollar en situaciones de emergencia en cada centro de trabajo. A este respecto la organización preventiva establecida en la empresa debe elaborar un plan de actuación para los casos de emergencia.

Dado que en la ejecución del plan de emergencia en un caso concreto intervendrá personal de la empresa, esta debe asegurarse

de que reciben la formación y los medios específicos (p.e. EPI) para las funciones que vayan a desarrollar ante una emergencia.

El plan de emergencia ha de comunicarse a toda la plantilla y a las empresas que desplacen personal a nuestros centros.

Para asegurar la efectividad del plan de emergencia es recomendable realizar simulacros periódicos.

10. Investigación de daños para la salud

Cuando se produzcan accidentes laborales se deberán investigar las causas que los produjeron y, si es necesario, revisar la evaluación de riesgos para evitar que se puedan producir accidentes similares.

Además, los accidentes laborales hay que comunicarlos a la autoridad competente mediante el sistema Delt@.

11. Coordinación de actividades empresariales

En casi todo centro de trabajo coexiste en algún momento personal de otras empresas o trabajadores/as autónomos/as. En ese caso, deberá llevarse a cabo una coordinación de actividades entre ambos, con el fin de prevenir o controlar los riesgos laborales que puedan derivarse de esa interacción (ver anexo II).

ANEXO I

Modalidades de organización preventiva

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva [L4]

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores (hasta 25 si la empresa dispone de un único centro de trabajo).
- b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RD 39/1997.
- c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/1997.

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

Trabajadores/as designados/as [L5]

Si el empresario designa personal como recursos preventivos especializados para que

se ocupen de la actividad preventiva, deberá dotarles de los medios y el tiempo necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Deben tener la capacitación correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del RD 39/1997.

Servicio de Prevención Propio [L6]

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

- a) Empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b) Empresas de entre 250 y 500 trabajadores, que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/1997.
- c) Si así lo decide la autoridad laboral.

Servicio de Prevención Ajeno

El empresario debe asegurarse antes de contratar con un Servicio de Prevención Ajeno que se trata de una entidad acreditada para ejercer como SPA. Para ello puede acceder al siguiente enlace:

<https://expinterweb.mites.gob.es/serpa/pub/consultas/consultaAcreditaciones>



ANEXO II

Ejemplo de distribución de actividades entre empresa y SPA

Actividades preventivas del empresario

Disponer de concierto en vigor con un SPA	
Respecto al SPA:	
Comunicar al SPA:	
	La información del personal, centros de trabajo, equipos e instalaciones
	Las ER de los puestos de trabajo de empresas externas que puedan acceder a algún centro de nuestra empresa
	Las ER de los centros de las empresas a las que pueda acceder personal de nuestra empresa
	Los cambios que puedan repercutir sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en lugares de trabajo, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo
	Los accidentes e incidentes que puedan afectar a la seguridad y salud de algún miembro del personal
Requerir al SPA:	
	La propuesta de plan de prevención
	La evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo y la asignación de cada uno de los miembros del personal a un puesto específico
	La ER de cada centro
	La propuesta de planificación preventiva acorde con la ER
	Las medidas de emergencia de cada centro
	En relación a cada trabajador/a:
	- La información de los riesgos de su puesto
	- El listado de necesidades formativas de cada persona
	- Los EPI que se deben utilizar en cada puesto de trabajo
	- La aptitud médica de cada miembro del personal
Acordar y aprobar con el SPA	
	El Plan de prevención final, a partir de la propuesta inicial del SPA
	La planificación preventiva final, a partir de la propuesta inicial del SPA
	El plan de formación preventiva de toda la plantilla
Respecto a representantes del personal	
Consultar la elección de entidad que actuará como SPA	
Entregar documentación preventiva para que aporten comentarios, por ejemplo sobre:	
	- El plan de prevención de riesgos laborales
	- Las evaluaciones de riesgos y medidas preventivas
	- Los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo
	- La planificación preventiva
	- Material de protección (EPI, protección colectiva, equipos de trabajo, etc.)
	- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Actividades preventivas del empresario (*continuación*)

Asegurar que se ejecuta:	
	La planificación preventiva aprobada
	El plan de formación establecido para cada integrante de la plantilla
	La elaboración y ejecución del plan de mantenimiento
Respecto a todo el personal:	
	Asegurar que disponen de la formación preventiva que corresponde a su puesto y a los centros a los que pueda acceder
	Designar a las personas de la plantilla:
	Que formarán parte de los equipos de primera intervención en caso de emergencia
	Que tendrán permiso de utilización de cada tipo de máquina
	Que vayan a actuar como recurso preventivo
Entregar a cada persona:	
	La información del plan de prevención
	La información de los riesgos de su puesto
	Las medidas preventivas de los centros a los que vaya a acceder
	Los EPI de su puesto
Respecto a las empresas con las que tiene relación (coordinación)	
Con empresas externas que pueden enviar personal a algún centro de nuestra empresa:	
	Solicitar la ER de los puestos de las personas de la empresa externa que puedan acceder a nuestros centros
	Entregarles la ER de los centros nuestros a los que pueda acceder personal de otras empresas
Con empresas externas que tienen centros a los que puedan acceder miembros del personal de nuestra empresa:	
	Solicitarles la ER de los puestos de los centros a los que puedan acceder
	Entregarles la ER de los puestos de nuestra plantilla que puedan acudir a centros de la empresa externa



Actividades del SPA

	Solicitar a la empresa la información que necesiten para elaborar las ER y la vigilancia de la salud
	Elaborar la ER y medidas de emergencia de los centros de la empresa
	Elaborar la ER de los todos los puestos de trabajo de la empresa
	Realizar la vigilancia de la salud de la plantilla de la empresa
	Elaborar la propuesta de planificación preventiva
	Asesorar a la empresa en:
	La comprensión de la ER y la vigilancia de la salud
	La mejora de la integración de la prevención en la empresa, proporcionando una evaluación de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa
	La aprobación de la planificación preventiva
	La organización del plan de la formación preventiva de la plantilla
	El análisis de las aportaciones realizadas por las personas elegidas representantes del personal
	Analizar si los accidentes sufridos por miembros de la plantilla requieren modificar la ER, así como todo lo que pueda derivarse de este cambio
	En relación a cada trabajador/a, entregar a la empresa:
	La información de los riesgos del puesto
	El listado de necesidades formativas
	Los EPI que se deben utilizar en cada puesto de trabajo y en cada centro
	La aptitud médica de cada persona para desempeñar su puesto de trabajo
	Con la información de las ER recibidas de las empresas externas actualizar (si es preciso):
	Las ER y la vigilancia de la salud
	La información entregada a cada miembro del personal sobre los riesgos de su puesto y las medidas preventivas que debe adoptar
	Las medidas de emergencia
	La propuesta de planificación preventiva
	Las necesidades formativas
	La información de los riesgos
	Los EPI que precisa utilizar
	Los protocolos de vigilancia de la salud

Documentos referenciados



[D1] *Guía Técnica para la Integración de la Prevención*, elaborado por el INSST.

[D2] *Diagnóstico de la integración de la prevención*, elaborado por IRSST.

[D3] *Alerta. Consulta y participación de los trabajadores. Una asignatura pendiente*, elaborado por IRSST.

[D4] *A fondo: consulta y participación*, elaborado por IRSST.



Referencias legales



[L1] Capítulo III (artículos 10 a 22) del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997).

[L2] Artículo 20.1 del RD 39/1997.

[L3] Artículo 35 del RD 39/1997.

[L4] Artículo 11 del RD 39/1997.

[L5] Artículos 12 y 13 del RD 39/1997.

[L6] Artículos 14 y 15 del RD 39/1997.





GESTIÓN

EJE GENERAL 2
Cultura Preventiva

PRL en nuevas empresas. La prevención siempre es un buen principio



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Tfno. 900 713 123
www.comunidad.madrid