#EURESjobs
#EURESCBPs

Guía de equivalencias PRL entre España y Portugal

FUENTE: Estudio editado por Foment del Traball Nacional en 2014

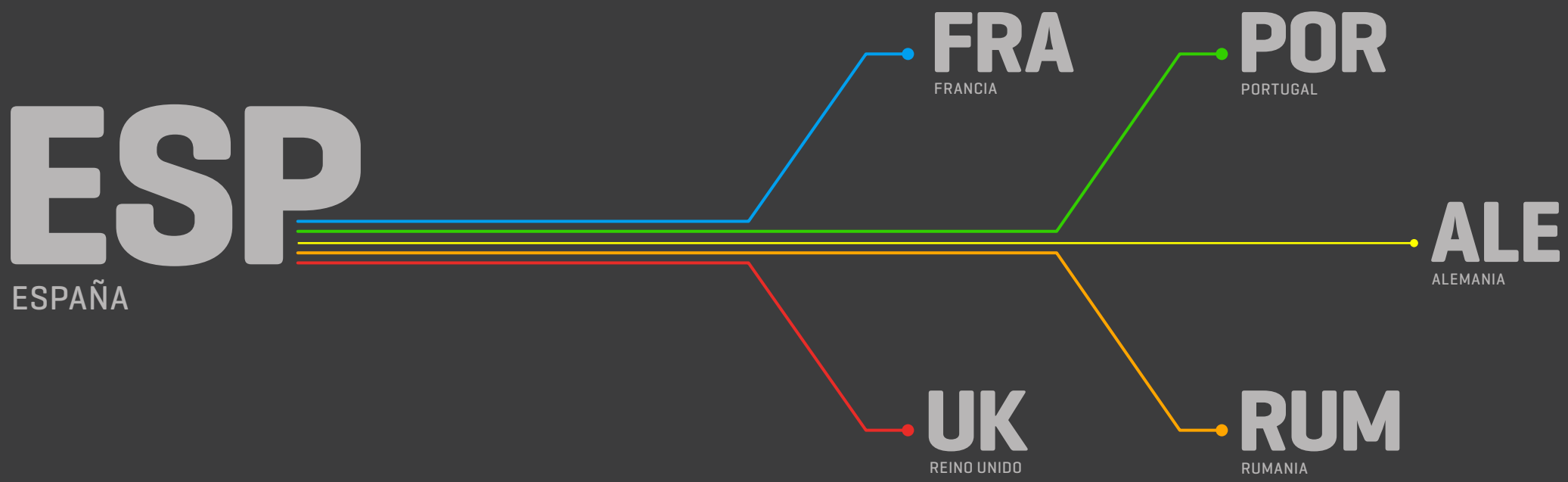
Introducción

En 2014 la confederación catalana de empresarios, Foment del Treball Nacional, editó un estudio comparativo de la legislación española con la de otros países de la Unión Europea en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Dado su interés, el EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve ha editado este documento donde recogemos el análisis España-Portugal complementado con los contenidos disponibles sobre PRL en nuestra Guía EURES-T AA 2024 del Trabajo Fronterizo And/Alg, contenidos que han sido ampliados en nuestra vocación de dar servicio a todas aquellas personas trabajadoras y empleadoras con un proyecto de movilidad laboral entre estas regiones vecinas.

Oficina OESTE del EURES-T AA
Septiembre/2024

GUÍA DE EQUIVALENCIAS **PRL** ENTRE PAÍSES



Foment del Treball Nacional
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
IT-0169/2013

GUÍA DE EQUIVALENCIAS **PRL** ENTRE PAÍSES

Edita y elabora:
Foment del Treball Nacional
oficinatecnica@foment.com

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

Con la colaboración de:
Prevalia

Depósito legal:
B. 24783-2014

Código de acción:
IT-0169/2013

Diseño:
Veus Veus

Maquetación:
Anglofort

Foment del Treball Nacional

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
IT-0169/2013

Cada vez se manifiesta de forma más evidente que la palabra global define nuestro entorno económico, siendo que en la actualidad esa perspectiva de sortear las fronteras estatales ya no es exclusiva de estructuras administrativas supraestatales o grandes entidades, sino que, actualmente, todo tipo de empresas pueden llevar a término un procedimiento de internacionalización. La situación económica ha favorecido esa tendencia a la internacionalización y ha provocado que incluso la pequeña y mediana empresa de nuestro país y entorno amplíe su ámbito de actuación más allá de los límites estatales.

El principal escollo para dichos procesos de internacionalización, en especial cuando se pretende prestar servicio en un país extranjero, es el cambio de sistema normativo. En este estudio pretendemos dar respuesta a cuál será, en el área especializada de la prevención de riesgos laborales, el sistema normativo y de gestión del país de destino. Para ello, este proyecto realiza un estudio comparativo entre el sistema normativo y la forma de gestión práctica en que se desarrolla la prevención de riesgos laborales en distintos países de nuestro entorno más inmediato, pero formulado desde un punto de vista bilateral.

La idea de que el aprendizaje se produce a partir de la experiencia y que la comparativa es un buen instrumento del propio aprendizaje, nos ha llevado a escoger este formato de guía comparativa en la que a partir del sistema preventivo español se expone de forma práctica y generalizada cómo funciona la Prevención de Riesgos en un país extranjero, mediante la identificación de similitudes y diferencias con el propio sistema. Asimismo esta fórmula posibilita una funcionalidad bidireccional, y, permite a su vez conocer nuestro sistema preventivo a entidades que pertenezcan a uno de los países de estudio.

Los países comparados en esta primera fase son: Alemania, Francia, Portugal, Reino Unido y Rumanía. En cada uno de ellos se analiza su sistema preventivo desde una misma estructura ordenada que pretende analizar: el sistema legal, la adaptación nacional del marco europeo, los organismos implicados, la forma de control, la gestión y los instrumentos de prevención; para acabar exponiendo de forma esquemática las características y divergencias más relevantes en un cuadro comparativo de ambos países. Sin embargo, debemos tener en cuenta que con este análisis se pretende reflejar una foto fija, que dé una visión bastante nítida pero fácilmente comprensible, con la que sin dejar de lado la rigurosidad técnica simplifique la comprensión de un sistema preventivo extranjero que al igual que el nuestro está en continua evolución y cambio.

ESP
ESPAÑA
POR
PORTUGAL

1. Estructura PRL en el país. Breve reseña normativa aplicable. Así como existencia de otros instrumentos de referencia.

1.1. Marco legal

El marco legal básico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Portugal se compone de la siguiente normativa:

→ **Ley Nº 7/2009, de 12 de febrero, Código de Trabajo.** En sus artículos 281 a 284 establece los principios generales relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

→ **Ley Nº 102/2009, de 10 de septiembre, Marco legal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.** Esta Ley incorpora al ordenamiento portugués la Directiva Nº 89/391/CEE, y en desarrollo del artículo 284 de la Ley nº7/2009 establece un nuevo régimen de promoción en Seguridad y Salud. Esta norma derogó normativa diversa que establecía el régimen jurídico hasta ese momento como el Decreto Ley 441/91.

→ **Ley 98/2009, de 4 de septiembre.** Regula el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

→ **Ley nº 42/2012, de 28 de agosto.** Define los requisitos de certificación de los profesionales de seguridad y salud en el trabajo que presten sus servicios en las organizaciones establecidas en Portugal.

→ **Decreto-Ley nº 109/2000, de 30 de junio de 2000.** Establece las formas de organización y principios de funcionamiento de los servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

→ **Decreto-Ley nº 50/2005, de 25 de febrero de 2005.** Regula los requisitos mínimos de seguridad relativos a la utilización de máquinas y equipos de trabajo.

→ **Ordenanza nº 988/93, de 6 de octubre**. Dispone las prescripciones mínimas de seguridad y salud en la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual.

Alguna de esta normativa, al igual que en el sistema español, se ha visto desarrollada y/o complementada por normativa diversa como Reglamentos y Ordenanzas de carácter más específico.

1.2. Organismos reconocidos en Portugal

Los organismos que conforman la estructura troncal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Portugal son los que a continuación relacionamos:

ACT → AUTORIDAD PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO (AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO)

La principal misión de la ACT consiste en promover la mejora de las condiciones de trabajo, mediante el fomento de políticas de prevención de los riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo y el control del cumplimiento de la legislación laboral y la jurisprudencia sobre seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores de actividad, así como en las instituciones públicas.
Website ACT: http://www.act.gov.pt

DGERT → DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES (DGERT-DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO)

Se encarga de apoyar la concesión de las políticas relativas al empleo, formación y certificación profesional y las relaciones profesionales, incluyendo las condiciones de trabajo y la seguridad, salud y bienestar laboral, así como el fomento de la contratación colectiva y la prevención de conflictos colectivos en el trabajo.
Website DGAEP: http://www.dgaep.gov.pt/

CNPRP → CENTRO NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS PROFESIONALES (CENTRO NACIONAL DE PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS PROFISSIONAIS)

Institución pública encargada de certificar las enfermedades profesionales en Portugal y de asegurar la prevención, tratamiento, recuperación e indemnización por las enfermedades e incapacidades resultantes de los riesgos profesionales.
Website CNPRP: no disponible.

CNHST → CONSEJO NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (CNHST)

Tiene por objeto promover la concertación y la asignación de responsabilidades entre el Estado y los interlocutores sociales en la definición, acompañamiento de la ejecución y evaluación de las políticas de prevención de riesgos profesionales. Este organismo tiene como misión combatir los accidentes de trabajo.
Website CNHST: no disponible.

2. Forma de adaptación del marco europeo. Diferencias iniciales

En general, podría decirse que la legislación española y portuguesa en materia de seguridad y salud presentan más analogías que diferencias. La razón es que el ordenamiento jurídico de ambos proviene de la transposición de una serie de directivas de SST comunes al conjunto de la Unión europea.

El marco normativo portugués en materia de prevención de riesgos laborales es uno de los que presenta, junto con el español, mayor número de exigencias respecto a otros Estados de la Unión Europea.

El sistema nacional de prevención de riesgos laborales, muy similar al español, tiene como finalidad proteger la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, mediante el establecimiento de medidas coherentes, la promoción de la participación en esta materia de las entidades públicas y privadas y su colaboración mutua, la elaboración de disposiciones reglamentarias y el desarrollo de actividades de certificación y normalización.

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	**POR** LEGISLACIÓN PORTUGUESA	**ESP** LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco)	Ley nº102/2009, Régimen jurídico de promoción de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo	Decreto Ley 331/93	Real Decreto 1215/1997
Directiva 2006/42/CE relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas	Decreto Ley 103/2008	Real Decreto 1644/2008
DIRECTIVA 89/654/CEE, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo	Decreto Ley 347/93	Real Decreto 486/1997

PRINCIPALES DIRECTIVAS EUROPEAS	**POR** LEGISLACIÓN PORTUGUESA	**ESP** LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (PVD)	Decreto Ley 349/1993	Real decreto 488/1997
DIRECTIVA 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores	Decreto Ley 330/93	Real Decreto 487/1997
DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual	Decreto Ley 348/93	Real Decreto 773/1997
Directiva 2000/54/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos	Decreto Ley 84/97	Real Decreto 664/1997
Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo	Decreto Ley 301/2000	Real Decreto 655/1997 (modificado por el RD 349/2003)
Directiva 98/24/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo	Decreto Ley 290/2001	Real Decreto 374/2001
Directiva 2009/148/CD sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo	Decreto Ley 266/2007	No transpuesta
Directiva 1999/92/CE relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas (ATEX)	Decreto Ley 236/2003	Real Decreto 681/2003
Directiva 2002/44/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (Vibraciones)	Decreto Ley 46/2006	Real Decreto 1311/2005
Directiva 2003/10/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (Ruido)	Decreto Ley 182/2006	Real Decreto 286/2006
Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles	Decreto Ley 273/2003	Real Decreto 1627/1997
Directiva 73/23/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión (Baja Tensión)	Decreto Ley 117/1988	Real Decreto 7/1988
Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	Ley 7/2009 que promulga el actual Código de trabajo	No transpuesta

Nota: En el presente cuadro comparativo se han integrado las fuentes de derecho de referencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Algunas de las citadas normas pueden haber sido objeto de modificaciones, adaptaciones o codificaciones a lo largo del tiempo.

Si bien es cierto que la totalidad de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de Portugal, cabe destacar que la transposición de tales directivas se ha realizado hace relativamente poco tiempo.

Como se puede observar en la tabla anterior, la mayoría de directivas han sido transpuestas por ambos estados. En tales materias, las diferencias y salvedades entre ambos países se limitan a aspectos muy concretos. Ahora bien, cabe destacar que en la Unión Europea siguen habiendo disciplinas muy ligadas a la prevención de riesgos laborales que, sin embargo, no cuentan con una directiva a nivel europeo con la que homogeneizar contenido normativo. A pesar de la legislación significativa en la UE que haya sido promulgada en los últimos años, los problemas, tales como la protección contra incendios y el cableado eléctrico (que no sea la legislación sobre aparatos eléctricos), carecen de una plena armonización en todos los Estados miembros y están de hecho estrechamente relacionados con la SST.

3. Modalidades Organización Preventiva en España según el RD 39/1997 Reglamentos de los Servicios de Prevención.

A continuación se exponen los Sistemas de gestión para PRL establecidos en España y Portugal. Las modalidades organizativas de la PRL utilizadas en España se recogen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA	**ESP** CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio de Prevención Propio (SPP)	- Obligatorio para Empresa con más de 500 trabajadores. - Obligatorio para Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. - Obligatorio si lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)	- Empresas que concurren en un centro de trabajo, edificio o establecimiento comercial, siempre y cuando se cumplan los principios de eficacia del servicio. - Compañías de un mismo sector, grupo empresarial u organizaciones que, simplemente, comparten una área geográfica delimitada. - Las organizaciones obligadas a disponer de un SPP pueden establecer un servicio mancomunado solo en el caso de pertenecer a un grupo empresarial. - La actividad de un SPM debe contar, como mínimo, con tres especialidades preventivas.
Servicio de Prevención Ajeno (SPA)	- Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
Designación de uno o varios trabajadores	- Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
Asunción por parte del empresario de la actividad preventiva	- Que se trate de una empresa de hasta 25 trabajadores. - Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. - Que desarrolle de manera habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. - Que tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas que se va a desarrollar. - La Vigilancia de la Salud deberá cubrirse mediante otra modalidad de organización preventiva.

Por otro lado, las modalidades establecidas en Portugal para la organización preventiva en las empresas son las que se exponen en la siguiente tabla:

MODALIDADES ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN PORTUGAL	**POR** CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES
Servicio interno	El servicio preventivo forma parte de la empresa y depende directamente del empresario. Están obligadas a adoptar esta modalidad: - Las empresas (conjunto de centros de trabajo que estén distanciados menos de 50 km de la central) que dispongan al menos de 400 trabajadores. - Empresas (conjunto de centros de trabajo) que desarrollen actividades de riesgo elevado y expongan al menos a 30 trabajadores.
Servicio común	Los servicios preventivos comunes son adaptados entre varias empresas sin razón social y no están obligadas a adoptar la modalidad de servicios internos.
Servicio externo	Servicios preventivos constituidos por empresas independientes de prevención y sujetas a la obtención de una licencia de actividad. Existen diferentes tipos de servicios externos: - Asociativos: Servicios prestados por una asociación con personalidad jurídica y sin fines lucrativos. - Cooperativos: Servicios prestados por una cooperativa cuyo objeto estatutario sea el área de la PRL. - Privados: Servicios prestados por entidades privadas con autorización legal para el ejercicio de la actividad de prestación de servicios preventivos. - Convencionales: Cuando la entidad que presta los servicios preventivos es una entidad de la administración pública.
Actividad preventiva simplificada	- Sólo aplicable a empresas que empleen hasta 9 trabajadores y cuya actividad no se considere de riesgo elevado. - El empresario debe poseer la formación adecuada y permanecer de forma habitual en el establecimiento. El empresario puede gestionar personalmente o delegar a uno o más trabajadores para que se ocupen de las actividades de PRL si poseen formación adecuada y disponen del tiempo y medios necesarios. La autorización concedida al empresario para desarrollar este modelo simplificado tiene una validez de 5 años prorrogable.

Los servicios de prevención internos y comunes no están obligados a realizar una certificación de la cualificación del servicio, ya que el empresario responde directamente de posibles insuficiencias de las actividades de dichos servicios.

El empresario puede implementar cualquier modalidad de organización de los servicios previstos, e incluso que implemente diferentes modalidades de organización de los servicios preventivos para diferentes centros de trabajo, exceptuando los casos en los que la normativa requiera la adopción de un determinado modelo preventivo como es el caso de los servicios internos. No obstante, la norma contempla la posibilidad de solicitar dispensa de la obligatoriedad de escoger una modalidad concreta en determinados supuestos, así como en sentido contrario, se prevé al igual que en el sistema español que el empresario pueda gestionarse personalmente la Seguridad y Salud. Esta autorización puede ser revocada si incurre la empresa en alguno de los supuestos previstos (artículos 80 y 81 Ley Nº102/2009).

Los servicios externos, al igual que en el sistema español, están sometidos a un régimen de autorización otorgado por la Administración mediante la comprobación de los requisitos legalmente establecidos. Una vez obtenida esta certificación, los servicios constan en los registros Web de la ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), en los que se establece el alcance de su operatividad. La concertación de un servicio de prevención externo debe llevarse a cabo mediante contrato escrito.

Si se escoge la modalidad de adoptar servicio común o servicio externo, el empleador debe designar un trabajador con formación adecuada que lo represente y coadyuve en la ejecución de las actividades de prevención (artículo 77 Ley Nº 102/2009).

El empresario, una vez elegido y adoptado el servicio de prevención, debe notificar tal hecho al organismo competente en un plazo no superior a 30 días. Deberá comunicar, asimismo, posteriores modificaciones. Independientemente de la modalidad del servicio constituido, el empresario lo comunicará a la ACT mediante el **Modelo 1360, INCM.**

4. Control (y fiscalización) de la gestión

4.1. Auditorías

El cumplimiento de la legislación portuguesa en materia de seguridad y salud en el trabajo requiere de un proceso de auditoría que garantice la mejora continua del sistema general de prevención de riesgos laborales. Ahora bien, la Ley 102 / 2009 de Seguridad y Salud en el Trabajo solo hace mención a los procesos auditables requeridos para los Servicios de Prevención Ajenos portugueses.

Para el resto de organizaciones, los requisitos en cuanto a las materias y procesos auditables, así como sus plazos, dependerá del tipo de actividad que desarrolle la empresa en cuestión. Por citar algunos ejemplos:

→ Las mediciones y cálculos del nivel de exposición a radiaciones ópticas procedentes de fuentes artificiales deben ser llevadas a cabo por empresas certificadas por el IPAC (Instituto Português de Acreditação); Ley 25/2010.

→ Las empresas u organismos encargados de la inspección de recintos de espectáculos deben poseer acreditación (ISO o IEC 17020); Decreto Ley 309/2002.

Las auditorías pueden ser llevadas a cabo por el IPAC o por una entidad acreditada por el mismo organismo.

Otra buena opción para asegurar una óptima gestión de la prevención de riesgos laborales lo constituye el desarrollo de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. En Portugal podemos encontrar principalmente la **norma OHSAS 18001:2007/NP 4397:2008**, certificación específica de prevención de riesgos laborales, aunque pueden aplicarse otras normas o directrices generales de ámbito internacional (por ejemplo, la **OIT-OSH:2001**).

Auditoría de los Servicios de Prevención Externos

Los servicios de prevención ajenos del país luso están obligados a auditar la capacidad y calidad en el desempeño de su actividad. Las materias y procesos auditables son:

→ Cuadro mínimo de técnicos de seguridad y salud: técnico superior, técnico medio y médico del trabajo, según las actividades que desarrolle el servicio.

→ Instalaciones y equipos adecuados para el ejercicio de su actividad.

→ Herramientas de evaluación de las condiciones de seguridad y salud, tanto del propio servicio como de las empresas cliente. También se comprueba que los técnicos dispongan de los EPIs adecuados para la realización de su actividad.

→ Adecuación técnica de los procedimientos, en especial de aquellos relacionados con la evaluación de las condiciones de trabajo y planificación de la actividad preventiva.

→ Actividades auditables: Las propias de un servicio de seguridad y salud en el trabajo, incluidas en el artículo 98 de la Ley 102/2009.

→ Garantías técnicas y organizativas desarrolladas por el servicio para un tratamiento de la información que conlleve una eficaz protección de datos.

Periodo: Las auditorías deberán realizarse de forma periódica, según lo establecido en el artículo 94 de la Ley 102/2009, si bien pueden ser motivadas a instancia de petición expresa de la autoridad laboral.

4.2. Inspección de Trabajo

Organismo competente: Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT).

Estructura:

→ **Servicio central:** A nivel funcional, se divide en tres grandes áreas: Dirección de Apoyo a las actividades de Inspección, Dirección de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Apoyo a la Gestión.

→ **Servicios focales:** Constan de 5 direcciones regionales y constituyen la extensión del Servicio Central de Inspección de Trabajo. Se encargan de promover la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo además la función de inspección bajo su jurisdicción.

Actuación: El Programa de la Inspección de Trabajo tiene en cuenta las políticas públicas tanto nacionales como europeas, mediante las cuales se identifican las prioridades de actuación. Existen dos tipos de intervenciones:

→ **Medidas activas:** Siguiendo la planificación estratégica establecida, según la campaña anual de la Inspección de Trabajo.

→ **Medidas reactivas:** Intervenciones motivadas por solicitud de los trabajadores o sus representantes, empresarios u otros colectivos.

Régimen de visitas:

→ Tanto activas (mayoritariamente) como reactivas.

→ El inspector puede visitar cualquier lugar de trabajo, en cualquier momento y sin previo aviso.

→Puede ir acompañado de expertos acreditados que den apoyo a su labor.

→Al finalizar la visita, el inspector informará a empresario y representación sindical de los resultados de la misma.

Papel del inspector: Al igual que ocurre en nuestro país, los inspectores de trabajo ejercen la función asesora y formativa, así como la sancionadora. En este sentido, llevan a cabo algunas actividades como:

→Sensibilización, información y asesoramiento en relación con las condiciones de trabajo.

→Desarrollar, difundir y aplicar los conocimientos científicos y técnicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

→Promover la formación especializada en las áreas de seguridad y salud en el trabajo.

Los inspectores de trabajo ostentan la potestad de **suspender de forma inmediata** los trabajos cuando exista riesgo grave o inminente para la salud, vida o integridad física de los trabajadores. También se le encomienda al inspector de trabajo la investigación de un accidente que haya causado una lesión grave o consecuencia fatal, así como las enfermedades profesionales que ocasionen los mismos resultados.

Capacidad sancionadora: La cuantía de las multas impuestas variará en función del contexto en el que se englobe el incumplimiento (gravedad de la infracción cometida, grado de culpabilidad del empresario, facturación anual de la empresa, asunción de medidas recomendadas en anteriores visitas de inspección, número de empleados que puedan verse afectados por la omisión del empleador, etc). El importe de las sanciones previstas a la figura del empresario viene regulada en los artículos 554 y 555 de la **Ley 7/2009,** que aprueba el **Código do Trabalho:**

Infracción leve			Infracción grave			Infracción muy grave		
Facturación anual	Sanción		Facturación anual	Sanción		Facturación anual	Sanción	
	Negligencia	Fraude		Negligencia	Fraude		Negligencia	Fraude
Menor de 10.000.000 €	2-5 UC	6-9 UC	Menor de 500.000 €	6-12 UC	13-26 UC	Menor de 500.000 €	20-40 UC	45-95 UC
Igual o mayor de 10.000.000 €	6-9 UC	10-15 UC	500.000 €-2.500.000 €	7 -14 UC	15-40 UC	500.000 €-2.500.000 €	32-80 UC	85-180 UC
UC = "unidade de conta". Su valor se determina dividiendo entre 4 el salario mínimo mensual y redondeando el resultado a número entero. El importe del UC para 2014 es de 102,00 €			2.500.000 € - 5.000.000 €	10-20 UC	21 - 45 UC	2.500.000 €-5.000.000 €	42-120 UC	120-280 UC
			5.000.000 € - 10.000.000 €	12-25 UC	26 - 50 UC	5.000.000 €-10.000.000 €	55-140 UC	145-400 UC
			Igual o mayor de 10.000.000 €	15-40 UC	55 - 95 UC	Igual o mayor de 10.000.000 €	90-130 UC	300-600 UC

El 3 de Abril de 2003, se firma el acuerdo de intercambio de información y cooperación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Inspección General de Trabajo de Portugal. Para ello se estableció un marco de colaboración permanente, siendo objeto de revisión anual la Seguridad y Salud en el trabajo, los accidentes profesionales y las responsabilidades y sanciones previstas en caso de incumplimiento de una de las partes.

5. Gestión PRL: los instrumentos (Evaluación, Plan...)

5.1. Evaluación de riesgos.

La Ley 102/2009, de 10 de septiembre, aborda la evaluación de los riesgos como punto de partida de la planificación de la actividad preventiva.

Evaluación de riesgos	
	Contenido
1. **Identificación de riesgos y de personas**	→ Nivel, naturaleza y duración de la exposición.
	→ Valores límite de exposición y/o valores que dan lugar a una acción.
	→ Efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores expuestos.
	→ Efectos indirectos sobre la seguridad de los trabajadores a raíz de las vibraciones mecánicas, del local de trabajo y otros equipos.
	→ Información del fabricante de los equipos de trabajo utilizados en el proceso.
	→ Condiciones de trabajo específicas: trabajo a temperaturas extremas, restricciones de aptitud a partir de los resultados médicos del trabajador, etc.
	→ Referencia de trabajadores expuestos y personal especialmente sensible.
	→ En general, todos aquellos riesgos presentes en el lugar y puestos de trabajo referentes a la seguridad, higiene, erqonomía y psicosocioloqía del trabajo.
	→ En especial, aquellos riesgos que puedan afectar a la composición genética y capacidad reproductiva del individuo, incluyendo los debidos a la exposición a sustancias químicas, agentes físicos, agentes biológicos y radiaciones ionizantes.

Evaluación de riesgos	
	Contenido
2. Evaluación de los riesgos, a partir de:	→ Probabilidad de que el peligro ocasiones un daño a la salud del trabajador.
	→ Severidad del daño que éste puede ocasionar en el empleado.
	→ Tiempo e intervalos de exposición de los trabajadores.
	→ Número de operarios afectados .
3. Recomendación de medidas preventivas a adoptar	→ Eliminación del riesgo.
	→ Reducción del riesgo.
	→ Sustitución del riesgo por otro de menor magnitud.
	→ En función de los medios económicos y humanos disponibles.
	→ Protección colectiva frente a la individual.
4. Seguimiento y control	→ Comprobar que se han aplicado las medidas preventivas propuestas.
	→ Verificar la efectividad de las mismas.
	→ Detección de nuevos riesgos.
5. Revisión de la evaluación	→ Cuando se produzcan modificaciones en el puesto de trabajo que puedan haber motivado la aparición o acentuación de un riesgo profesional.
	→ Al producirse un accidente laboral.
	→ Por requerimiento de la autoridad laboral.
	→ De forma periódica.

La norma menciona, además, las especificidades requeridas para evaluar aquellos riesgos que puedan acarrear un "riesgo a la composición genética y capacidad reproductiva" del individuo:

→ Comprobar un presumible efecto sinérgico entre agentes o sustancias cuando ambas afecten a un mismo puesto de trabajo.

→ Atender al desarrollo de conocimiento como resultado de la actividad científica para aquellas sustancias o agentes que intervengan en el proceso productivo.

→ Los puestos de trabajo afectados deberán ser evaluados como máximo con una **periodicidad de 3 meses,** atendiendo además a las razones incluidas en el cuadro anterior.

→ La contravención de uno de estos requisitos está estipulada como sanción **"muy grave"**.

Las condiciones de la evaluación de los puestos y lugares de trabajo no contemplados anteriormente vendrán determinadas por:

→ Decretos y ordenanzas elaborados para riesgos específicos: ruido, vibraciones, etc.

→ Sistema de Gestión Corporativo con el que cuente la compañía (si dispone de él).

→ Metodología de evaluación acreditada a nivel nacional o internacional.

→ Metodología propia, siempre que ésta acredite la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores respetando la normativa.

5.2. Vigilancia de la Salud de los trabajadores

El empresario tiene la obligación de promover la vigilancia de la salud de sus trabajadores. Para ello, pondrá a disposición los medios necesarios para una correcta evaluación de la aptitud física y psíquica de sus empleados en relación al trabajo encomendado.

En el caso de Portugal, la vigilancia de la salud es obligatoria para todos los empleados, independientemente de la actividad que realicen. Esto supone una significativa diferencia respecto a la normativa de nuestro país, en la que el sometimiento a los reconocimientos de salud es, exceptuando algunas actividades, de carácter voluntario.

Regulados por el art. 108 de la Ley 102/2009 del 10 de septiembre, los exámenes de salud se tipifican del siguiente modo:

→ Exámenes de admisión, antes del inicio de la prestación de trabajo o, si la urgencia de incorporación lo justifica, en los 15 días siguientes al inicio de la relación contractual.

→ Exámenes periódicos, cada dos años o cada año, para el caso de trabajadores menores o trabajadores con más de 50 años.

→ Exámenes ocasionales, cuando se produzcan alteraciones importantes en los componentes materiales de trabajo que puedan producir efectos nocivos en la salud del trabajador, así como en el caso del regreso del trabajador de una ausencia superior a 30 días por motivo de enfermedad o accidente.

5.3. Registro documental

La ley 102/2009, en su artículo 46, establece aquella información relativa a la prevención que debe ser registrada, como parte del conjunto de responsabilidades asignadas al empresario.

<table>
<tr><th colspan="2">Registro documental</th></tr>
<tr><th>Contenido</th><th>Tiempo de registro</th></tr>
<tr><td>→ Criterios, procedimientos y resultados de la evaluación de riesgos, junto con medidas y recomendaciones presentadas.</td><td rowspan="2">40 años. En caso de cesión de la actividad de la empresa, la documentación debe ser remitida al organismo competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</td></tr>
<tr><td>→ Identificación de los trabajadores expuestos. Si es posible, adjuntar información sobre la naturaleza del agente y nivel de exposición.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">→ Resultado de los exámenes médicos de salud. Deberán identificarse: puesto de trabajo, funciones del puesto y médico responsable del reconocimiento.</td><td>Formato</td></tr>
<tr><td>Se contempla el formato electrónico.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">→ Registro de accidentes e incidentes.</td><td>Privacidad</td></tr>
<tr><td>Los datos de carácter personal deben ser tratados de forma confidencial, según la ley de protección de datos.</td></tr>
</table>

5.4. Información y formación en PRL

Al igual que en nuestro país, el empleador debe proporcionar a sus empleados una información y formación adecuada y suficiente en materia de seguridad y salud en el trabajo. El fundamento jurídico de tal requerimiento lo encontramos en los artículos 19 y 20 de la Ley 102/2009, de 10 de septiembre.

Respecto al deber de información, la legislación portuguesa no dista sustancialmente de la española. La información de los riesgos profesionales de cada puesto debe estar siempre accesible al conjunto de la plantilla. Asimismo, deberá informarse de forma activa en materia de prevención de riesgos laborales a las nuevas altas en la organización, tras un cambio de puesto de trabajo o asignación de nuevas tareas en un mismo puesto, introducción de nuevas tecnologías o nuevos equipos de trabajo y en supuestos de subcontratación (ver apartado de coordinación de actividades).

En cuanto a la formación, el empresario debe poner a disposición de su plantilla una formación apropiada y suficiente, teniendo en cuenta tanto las condiciones del puesto de trabajo como la presencia de actividades de riesgo elevado en el mismo. Aún así, la normativa portuguesa no hace referencia explícita a la periodicidad de la que deben dotarse las sesiones formativas en PRL. En todo caso, deberá respetarse el derecho a la protección de datos ofrecidos por el trabajador, de acuerdo con la **Ley 67/98 de Datos Personales** (equivalente a la LOPD española.)

La empresa puede solicitar el apoyo de entes u organizaciones competentes para la impartición de la formación, cuando no cuente con los medios y condiciones necesarias para la impartición de la misma.

Formación de los profesionales de seguridad y salud en el trabajo

Tal y como se ha indicado anteriormente, los profesionales de la prevención deben contar con una cualificación específica para el ejercicio de su actividad. La **"Autoridade para as Condições do Trabalho, ACT"** dispone un extenso listado de organizaciones certificadas para la impartición de cursos de formación sobre aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo:

Técnico de Seguridad en el Trabajo (Nv. 4)		Formación continua	
Región del Norte	Ver Cuadro	Región del Norte	Ver Cuadro
Región del Centro	Ver Cuadro	Región del Centro	Ver Cuadro
Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro	Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro
Región Sur	Ver Cuadro	Región Sur	Ver Cuadro

Técnico Superior de Seguridad en el Trabajo (Nv. 6)		Empresario, trabajador designado, representante del empleador	
Región del Norte	Ver Cuadro	Región del Norte	Ver Cuadro
Región del Centro	Ver Cuadro	Región del Centro	Ver Cuadro
Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro	Lisboa y Valle del Tajo	Ver Cuadro
Región Sur	Ver Cuadro	Región de Alentejo	Ver Cuadro
		Región de Algarve	Ver Cuadro

La Ley 42/2012, de 28 de agosto, regula los planes de acceso y del ejercicio de las profesiones técnicas superiores de seguridad en el Trabajo. De tal forma que Portugal tiene regulado un sistema de certificación por parte de la ACT, de los profesionales que deben solicitarlo tras comprobar que reúnen los requisitos y susceptible de ser suspendido si se dan los supuestos legalmente establecidos, relativos a formación continua o ejercicio continuado de la actividad profesional.

5.5. Consulta y participación de los trabajadores

Según el art. 18 de la Ley 102/2009, el empresario debe consultar a los trabajadores y permitir su participación en aquellas cuestiones que les afecten directamente, figurando entre ellas las medidas relativas a la prevención de riesgos laborales. Los representantes de los trabajadores, o en su defecto ellos mismos, deberán ser consultados, por escrito y al menos dos veces al año, sobre los siguientes aspectos:

Información a compartir con trabajadores para garantizar el derecho a la participación y consulta	
- Evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aquéllos que afecten a trabajadores especialmente sensibles. (TES)	- Medidas preventivas propuestas, previamente a la implementación de las mismas (excepto las de carácter urgente) y modo de aplicación de las mismas.
- Medidas aplicadas al proceso productivo que, por su impacto en la tecnología y funciones, puedan tener repercusiones en la salud o seguridad de la plantilla.	- Organización de la formación en seguridad y salud en el trabajo y programa formativo previsto.
- Designación de uno o varios representantes del empresario encargados de acompañar la actividad del servicio de prevención.	- Designación y cese de los trabajadores con funciones específicas asignadas en materia de seguridad y salud.
- Referencia de trabajadores con un rol específico en la actuación frente a situaciones de emergencia: primeros auxilios, actuación frente a incendios y evacuación.	- Modalidad del servicio de prevención adoptado, así como aquellos servicios externos para dar apoyo a la gestión de la prevención en el seno de la organización.
- Listado anual e informe de los accidentes acaecidos en la empresa (mortales y aquéllos que causen baja por más de 3 días).	- Los riesgos para la seguridad y salud, las medidas de protección y prevención adoptadas y la forma en que se aplicarán las mismas.
- Equipos de Protección Individual a emplear.	- Informes de accidentabilidad, comentados en un apartado anterior.

La legislación portuguesa permite a la representación de los trabajadores designar la figura equivalente al Delegado de Prevención en España, conocido con el nombre de "Representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho". El artículo 21 de la Ley 102/2009 desarrolla la siguiente composición máxima:

Volumen de plantilla	Número de representantes
Menos de 61 empleados	1 representante
61-150 empleados	2 representantes
151-300 empleados	3 representantes
301-500 empleados	4 representantes
501-1000 empleados	5 representantes
1001-1500 empleados	6 representantes
Más de 1500 empleados	7 representantes

El mismo texto normativo contempla la posibilidad de constituir una "Comissão de Segurança no Trabalho", a iniciativa de los delegados de prevención. Esta figura supone el equivalente al Comité de Seguridad y Salud con el que contamos en nuestro país y se caracteriza, de igual modo, de una composición paritaria en cuanto a la representación de empresario y trabajadores.

5.6. Coordinación de actividades

Al igual que ocurre en España, la concurrencia de dos o más empresas en un mismo lugar o centro de trabajo motiva la necesidad de que éstas lleven a cabo una Coordinación de Actividades Empresariales. La coordinación se basa en informar de los riesgos presentes de la propia actividad a las otras empresas, tener en cuenta la información que ellas faciliten y coordinarse adecuadamente de forma que sea posible identificar qué riesgos se derivan de la concurrencia. El artículo 16 de la Ley 102 / 2009 impone una serie de obligaciones a cada empresa actora de la concurrencia empresarial en un mismo lugar de trabajo:

- **Empresas concurrentes**: coordinarse entre ellas para garantizar la seguridad y salud en el centro de trabajo. Esta responsabilidad se concreta en:
  - Empresas de contratación temporal, en caso de trabajadores temporales.
  - Empresa cesionaria, en caso de trabajadores cedidos.
  - Empresas en cuyas instalaciones operen trabajadores externos al abrigo de un contrato de prestación de servicios.
  - En el resto de casos, la empresa que subcontrata la totalidad o parte del servicio adquiere también la responsabilidad de coordinarse con el resto de empresas concurrentes.

- La empresa "utilizadora o adjudicadora" (equivalente al empresario titular) debe asegurar la seguridad y salud de todos los trabajadores que operan en las instalaciones y equipos puestos a disposición.

La omisión o deficiencia detectada en la gestión de la coordinación de actividades de alguna de las empresas citadas es catalogada por la legislación portuguesa como una infracción muy grave.

5.7. Situaciones de emergencia

Tal y como ocurre en nuestro país, el empresario luso es responsable de establecer en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, las medidas que deben ser adoptadas, así como la identificación de los trabajadores asignados para la aplicación de tales medidas. Además, deberá contactar con los servicios de emergencia externos (policía, bomberos, equipos sanitarios...) cuando la situación así lo requiera.

Esta obligación viene integrada en el conjunto de responsabilidades asignadas a la figura del empresario incluidas en el artículo 15 de la Ley 102/2009. Asimismo, el artículo 20 de la citada norma requiere al empleador que proporcione a los equipos de emergencia de su empresa (primera intervención, primeros auxilios, equipo de evacuación) la formación adecuada para el desempeño de su rol específico.

Por otro lado, el empresario tiene la obligación de elaborar y aplicar un **Plan de Emergencia Interior** en el cual se incorporen las medidas de protección ante situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente. El contexto y operatividad del citado documento viene regulado por el **Decreto Ley 220/2008 sobre seguridad contra incendios en edificios (SCIE)**. En él, se indica la obligación de elaborar un Plan de Emergencia Interior para aquellos establecimientos catalogados como de **riesgo 3 y riesgo 4.** Tal categorización de riesgo depende del tipo de establecimiento o local y viene incorporada en los cuadros del Anexo III del mencionado decreto.

6. Colectivos específicos: fundamento jurídico

Colectivos específicos	
Trabajadoras embarazadas, en etapa post-parto y lactantes	**Trabajos prohibidos / condicionados** Ley 102/2009, Sección III, artículos 50 - 60
	Condiciones de trabajo / derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 33 - 65
Trabajadores menores	**Trabajos prohibidos / condicionados** Ley 102/2009, Sección III, artículos 61 - 72
	Condiciones de trabajo y derechos protegidos Ley 7/2009, artículos 66-83
Trabajadores de ETT	**Generalidades y derechos protegidos** Ley 7/2009, artículos 185 - 192
Trabajadores con capacidad reducida	**Generalidades** Ley 7/2009, artículo 84
	Regulación específica Decreto - Ley 290 / 2009
Trabajadores con deficiencia o dolencia crónica	**Generalidades y derechos protegidos** Ley 7/2009, artículos 33 - 65
Teletrabajo	**Generalidades y derechos protegidos** Ley 7/2009, artículos 165 -171

7. Comparativa bilateral del estudio: explicación problemáticas existentes, posibles problemas con la simplificación.

En este estudio comparativo bilateral entre Portugal y España no existe una problemática significativa en la comparación de prevención de riesgos laborales de ambos países.

Ambos están afectados por una serie de directivas de SST comunes de la Unión Europea. Podríamos puntualizar que en algunos casos en concreto no se ha realizado la transposición del texto de la directiva europea en España, mientras que en Portugal sí se ha realizado.

Ambos países tienen mayores exigencias respecto a otros países de la Unión Europea, en lo relativo a la prevención de riesgos laborales. Además, dada la proximidad geográfica y las buenas relaciones diplomáticas, ambos países establecen en ocasiones programas de colaboración en materia de prevención de riesgos laborales. Buen ejemplo de ello es el acuerdo de intercambio de información y cooperación entre la inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Inspección General de Trabajo de Portugal, donde destaca su actuación en los campos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como también en el seguimiento de la accidentabilidad.

8. Ficha - Cuadro resumen PRL Portugal vs España

8.1. Información/Organismos

Concepto	Analogías	Diferencias
Definición	Conceptos similares para sistemas de seguridad, higiene, salud en el trabajo, concepto de riesgo y gestión de la prevención.	
Legislación general Marco europeo	La mayoría de directivas europeas en SST han sido incorporadas a la normativa de ambos países.	No existe plena armonización en cuanto a la normativa de protección contra incendios y cableado eléctrico.
Exigencia normativa	España y Portugal son los dos países de la Unión Europea con una mayor exigencia normativa en PRL y, por lo tanto, con una inversión necesaria mayor para cumplir con los mínimos legalmente establecidos.	
Responsabilidades	Ambos países presentan una gran similitud en cuanto a responsabilidades del empresario y del trabajador, fruto de la transposición a la legislación nacional de la Directiva Marco.	
Organismos	Organismos semejantes dedicados al análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. - Autoridade para as Condições do Trabalho (Portugal). - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España).	Los organismos portugueses son de carácter centralizado y desempeñan su actividad a lo largo del país. En España, por su modelo de estado, no todos operan a nivel nacional, lo cual crea problemas de coordinación y una falta de armonización jurídica de la que Portugal, en este sentido, carece.

8.2. Documentos

Concepto	Analogías	Diferencias
Registro Documental en PRL	Ambos países mantienen muchas materias comunes objeto de ser documentadas: reconocimientos médicos, evaluación de riesgos, registro de accidentes, TES, etc.	El tiempo de registro en Portugal es sustancialmente mayor, siendo por un periodo de 40 años. (frente a los 5 máximo exigibles en España).
Registro de accidentes	Ambos países comparten la obligación del empresario de comunicar y mantener registrados los accidentes acaecidos en el seno de su organización.	En Portugal es obligatorio el registro tanto de accidentes como de incidentes ocurridos en la empresa. En España, deben registrarse los accidentes de trabajo que dan lugar a una ausencia superior a 1 día de trabajo.
Reconocimientos médicos	Los resultados de los reconocimientos son de carácter confidencial en ambos países.	A diferencia de España, los trabajadores portugueses deben someterse de forma obligatoria a la realización del reconocimiento médico.

8.3. Gestión práctica

Concepto	Analogías	Diferencias
Organización Preventiva. Modalidades	La modalidad de servicio de prevención propio en España es similar al servicio interno en Portugal, salvo por ciertas condiciones. Tanto Portugal como España contemplan en su legislación las mismas 5 figuras con las que puede llevarse a cabo de la gestión de la prevención en las empresas: →Asunción por parte del empresario. →Trabajador designado. →Servicio de Prevención Ajeno. →Servicio de Prevención Propio. →Servicio de Prevención Mancomunado.	Obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio: **En Portugal:** →Las empresas (conjunto de centros de trabajo que estén distanciadas en menos de 50 km de la central) que dispongan al menos de 400 trabajadores. →Empresas (conjunto de centros de trabajo) que desarrollen actividades de riesgo elevado y expongan a al menos a 30 trabajadores. **En España:** →Empresa con más de 500 trabajadores. →Empresa entre 250 y 500 trabajadores, que desarrolle actividades anexo I. →Si lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Concepto	Analogías	Diferencias
Accidente trabajo/ enfermedad profesional	**Accidente trabajo** Debe haberse producido en el puesto y en horas de trabajo, además, debe haber ocasionado lesiones físicas, trastornos funcionales o enfermedad con resultado de muerte o bien una reducción de la capacidad de trabajar o para obtener ingresos, todo ellos con carácter temporal o permanente y tanto de manera total como parcial. De la misma manera, pueden considerarse accidente de trabajo ocurridos en el trayecto de ida y vuelta del trabajo. **Enfermedad profesional** En el régimen general de la seguridad social sí cubre el riesgo de enfermedades profesionales. Las enfermedades profesionales pueden producirse como consecuencia de la exposición a un riesgo relacionado con el carácter de la actividad o del lugar de trabajo ordinario. Además debe manifestarse dentro del período fijado en la lista oficial de enfermedades profesionales. En cada caso puede alegarse y demostrarse que una enfermedad está relacionada con el trabajo, aunque no figure en la lista (sistema mixto para definir las enfermedades profesionales).	A diferencia de España, no computan en Portugal como accidente de trabajo las patologías no traumáticas, así como las lesiones por episodios de violencia provocadas por terceros.

Concepto	Analogías	Diferencias
Vigilancia de la salud	En ambos países existe la misma clasificación relativa a los exámenes de salud: → Reconocimiento médico inicial. → Reconocimiento médico periódico. → Reconocimiento médico ocasional.	En Portugal, la vigilancia de la salud será obligatoria para todos los empleados, independientemente de la actividad, mientras que en España solamente pueden realizarse cuando el trabajador preste su consentimiento, por lo que es voluntaria, salvo casos excepcionales.
Formación en PRL	Sobre los riesgos presentes en el puesto de trabajo y las medidas preventivas adoptadas.	Las empresas portuguesas deben formar, además, sobre los riesgos derivados de la actividad de la empresa.
Equipos de Protección Individual	El uso de EPIs en ambos países viene regulado a raíz de la transposición de la Directiva 89/656/CE, por lo que existen muchas analogías: → Herramienta de tercera línea ante el riesgo de accidente. → Adaptación a la persona. → Mención explícita en el conjunto de responsabilidades del empresario. → Concebido como complemento a la protección colectiva. → Marcado CE e información técnica del fabricante. → Misma categorización: I, II y III.	

Concepto	Analogías	Diferencias
Coordinación Actividades Empresariales	El empresario debe asegurar la seguridad y salud de todos los trabajadores. Las empresas contratadas deben asegurar que su actividad no genera riesgos para el resto de trabajadores.	

8.4. Control

Concepto	Analogías	Diferencias
Auditorías	La realización de auditorías en Portugal es similar al sistema en España. Con carácter voluntario se puede implantar OHSAS 18001:2007.	
Inspecciones	Existe acuerdo de intercambio de información y cooperación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Inspección General de Trabajo de Portugal.	
Memoria anual de la actividad preventiva	Las empresas de ambos países deben presentar a final de año una memoria anual de la actividad realizada.	

La Prevención de Riesgos de Trabajo en Andalucía: La ITSS

En Andalucía, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) es la institución pública que se ocupa de vigilar que se cumple la legislación en materia laboral, de empleo, de Seguridad Social y de seguridad y salud en el trabajo.

Convenio ITSS/Comunidad Autónoma de ANDALUCÍA (BOE 7-8-2021):
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Convenio_CCAA/CONVENIO_OEITSS_Andalucia_BOE20210807.pdf

La ITSS tiene muy amplias competencias en todo lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo, incluidas las de empleo, seguridad y salud laboral, y con los derechos de Seguridad Social. En ocasiones, sobre un mismo tema, tienen facultades de actuación la ITSS y los órganos judiciales; y en otras ocasiones, la ITSS carece de competencia para iniciar la actuación, que está reservada al órgano judicial (por ejemplo, en materia de clasificación profesional). En los servicios de la ITSS se puede obtener la información necesaria sobre todas estas cuestiones.

¿Qué hacer en caso de que el empresario incumpla la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo o de Seguridad Social?

El trabajador que preste servicios en España, en caso de que su empresario incumpla la legislación española que le sea aplicable, puede presentar una denuncia ante los servicios de la ITSS. La denuncia puede ser presentada, igualmente, en caso de que, aun no afectándole a él personalmente, el trabajador tenga conocimiento de incumplimientos que afecten a otros trabajadores. También puede comunicar los hechos de forma anónima a través del Buzón de la Inspección. A continuación, se explica el modo de presentar una denuncia o de realizar una comunicación al Buzón de la ITSS, así como las diferencias entre una y otra.

Guía de equivalencias PRL entre España y Portugal

¿Cómo y dónde presentar una denuncia?

En España, no cabe la denuncia anónima. El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal (número del documento de identidad del denunciante) y su firma, una explicación de los hechos que se denuncian: circunstancias que concurren y que presuntamente constituyen una infracción empresarial en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación del empresario y los sujetos presuntamente responsables y cualquier otra circunstancia que pueda ser relevante. Puede encontrar un modelo de formulario de denuncia aquí:

https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html

Existen tres formas de presentar una denuncia ante la ITSS:

- **PRESENCIAL**. Personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S., así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las CC.AA, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.

- **TELEMÁTICA.** A través de la Sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (www.mites.gob.es/es/sede_electronica_ menu/index.htm), siempre que el denunciante disponga del DNIe (Documento Nacional de Identidad electrónico), o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.

- **VÍA POSTAL.** Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S. Se advierte que si la denuncia se presenta por vía postal o en los registros sin personarse el denunciante, se exigirá adjuntar copia compulsada del DNI/NIE del denunciante y, en su caso, autorización expresa de éste para que la Inspección pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.

https://www.mites.gob.es/itss/web/ Atencion_al_Ciudadano/COMO_ DENUNCIAR_ITSS.html

Instituciones públicas para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

La misión del Instituto es mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la cultura preventiva en la sociedad andaluza. La citada misión se descompone en tres ejes estratégicos: Investigación científica, transferencia del conocimiento y sensibilización social.

El IAPRL genera, desarrolla y mantiene al día una intensa actividad investigadora que dota de base científica las estrategias y los programas sobre seguridad y salud en el trabajo. Impulsa, recopila y publica estudios sectoriales, territoriales y temáticos sobre las condiciones de trabajo en Andalucía y de seguridad y salud en los entornos profesionales.

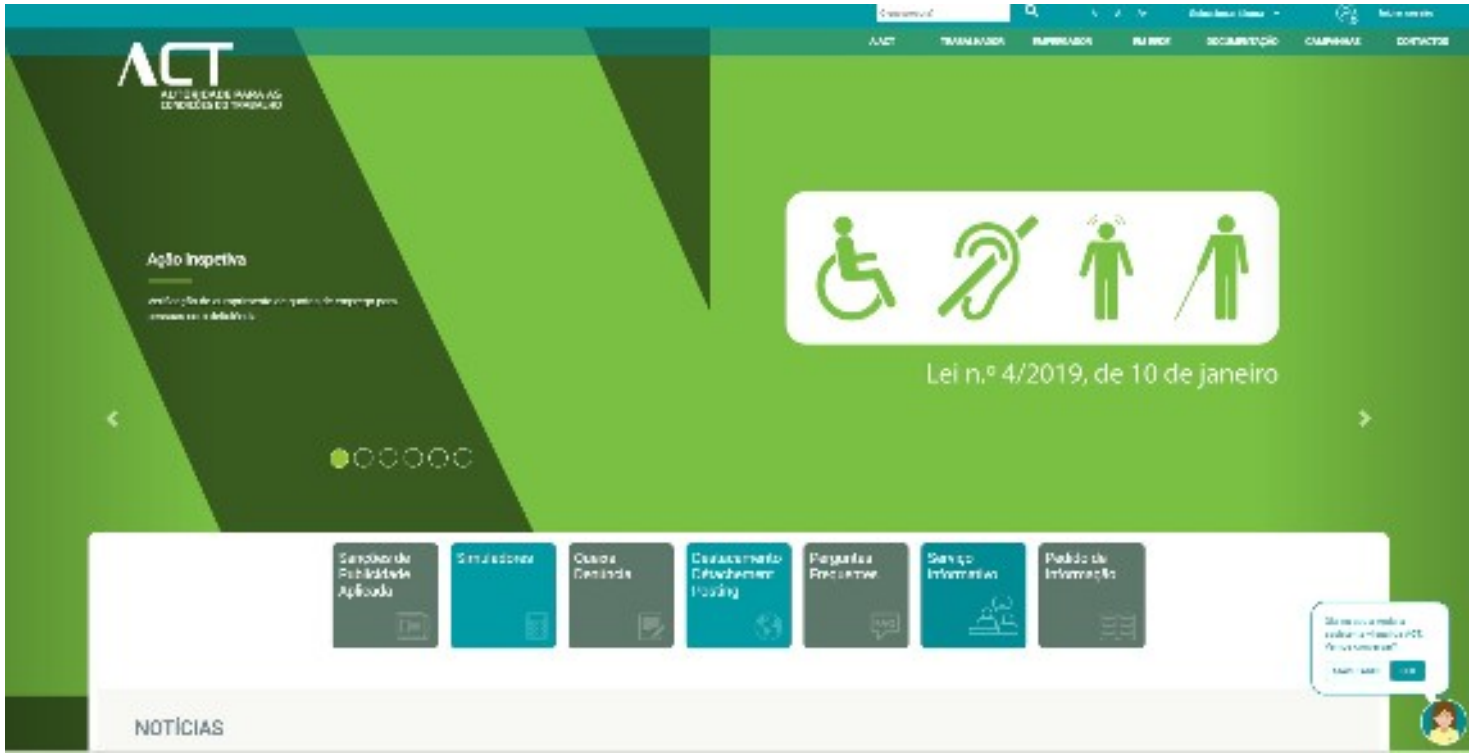
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas en colaboración con las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Guía de equivalencias PRL entre España y Portugal

EURES CROSS-BORDER ANDALUSIA ALGARVE

Instituciones competentes para la Prevención de Riesgos Laborales en el Algarve



En Portugal, y por tanto en el Algarve, la inspección de los lugares de trabajo la lleva a cabo por la Autoridad de Condiciones de Trabajo (ACT), que es un servicio estatal que tiene como objetivo promover la mejora de las condiciones de trabajo en todo el territorio continental mediante el control del cumplimiento de las normas laborales en el ámbito de las relaciones laborales privadas y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en todos los sectores de la actividad pública y privada.

La ACT dispone de una página web bastante interactiva desde la que puede acceder a todos sus recursos, solicitar cita, hacer sus denuncias, etc.: https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx

Guía de equivalencias PRL entre España y Portugal

La Inspección de Trabajo en el Algarve

Un trabajador que preste servicios en Portugal, en caso de que su empleador no cumpla con la legislación portuguesa aplicable, puede presentar una queja en cualquier servicio de ACT. También puede presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de posibles incumplimientos en materia laboral por parte de un operador económico.

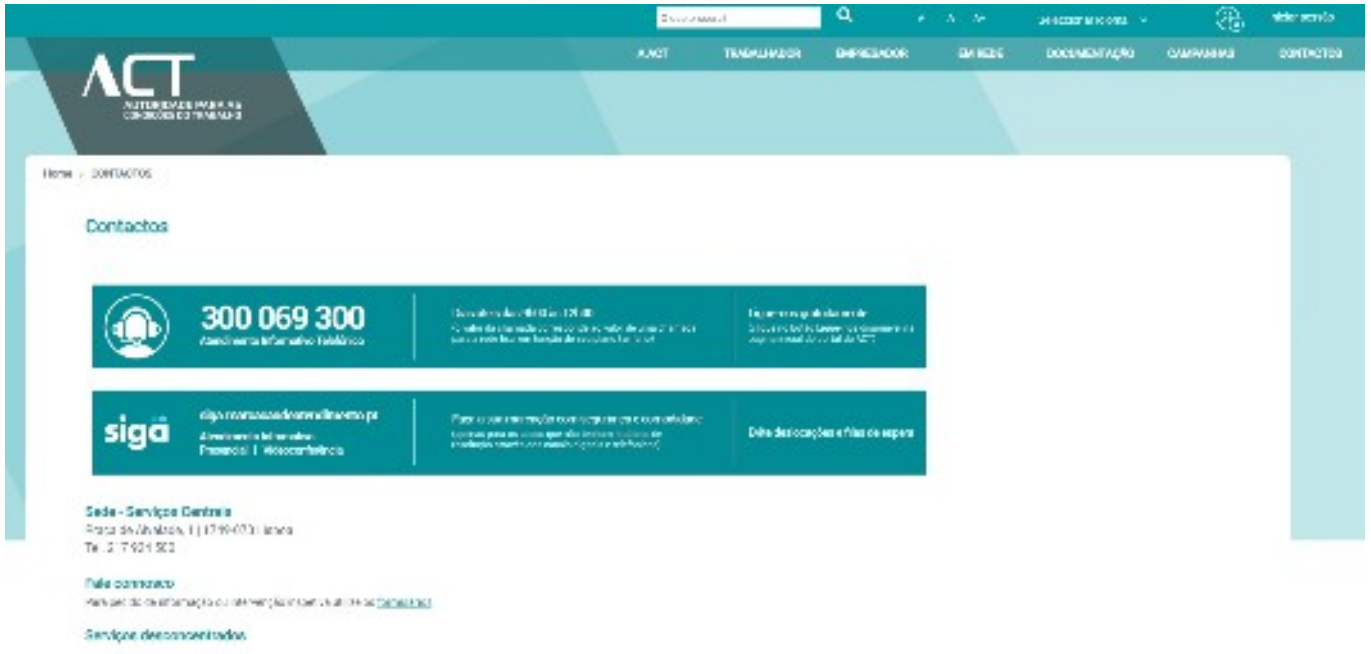
¿Cómo y dónde presentar una denuncia?

En Portugal, las denuncias deben presentarse por escrito, en el Portal de la Autoridad de las Condiciones de Trabajo (ACT) y deben contener la identificación del denunciante (número de identificación fiscal, número de teléfono), la empresa objetivo (número de identificación fiscal, actividad) y el lugar de trabajo donde se desarrolla la actividad, así como una breve descripción de los hechos que el denunciante considera que constituyen una infracción de la legislación sobre condiciones de trabajo y/o seguridad y salud en el trabajo. Las denuncias se distribuyen entre los diferentes servicios descentralizados, mediante la aplicación de una matriz de prioridades, teniendo en cuenta los asuntos denunciados y el tipo de denunciante.

Derechos del denunciante

En Portugal, la denuncia es confidencial y está prohibido revelar el nombre del denunciante o informar a la empresa que nuestra intervención se basó en una denuncia. Al final de la intervención de inspección, se informa al denunciante del resultado.

La Inspección de Trabajo en el Algarve



https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx

Información al denunciante

En Portugal, para cualquier información y/o aclaración, se pueden contactar los servicios descentralizados de ACT que forman parte del territorio cubierto por la Estrategia Común de Desarrollo Transfronterizo que se indica a continuación, cuyos datos de contacto y direcciones se pueden consultar aquí. Las solicitudes de información también se pueden realizar vía telefónica, a través del número 300069300, de lunes a viernes, de 9 a 12.30 horas o de forma gratuita a través del botón “llámanos”

Centros y Unidades de Inspección de Trabajo en Andalucía y el Algarve

EN EL ALGARVE:

Unidad Local de Faro
Área Jurisdicción: Albufeira; Alcoutim; Castro Marim; Faro; Loulé; Olhão; São Brás de Alportel; Tavira; Vila Real de Santo António

Rua Baptista Lopes, 34-36 8000-225 Faro
Tel. (+351) 289 880 200

Centro Local de Portimão
Área de Jurisdicción: Aljezur; Lagoa; Lagos; Monchique; Portimão; Silves; Vila do Bispo

Rua de Angola, 12, r/c Esq., 8500-547 Portimão
Tel. (+351) 282 420 660

HORARIOS DE ATENCIÓN

Servicio de información presencial
con cita: de 09h00 a 11h00 (2.ª, 4.ª y 6.ª feira) | de 09h00 a 11h00 y de 14h00 a 16h00 (3.ª e 5.ª feira)
Sin cita: de 11h00 a 12h30 (2.ª, 4.ª y 6.ª feira) | 11h00 às 12h30 y de 16h00 a 17h00 (3.ª y 5.ª feira)

Horario de atención general
Días hábiles de 9h00 a 12h30 y de 14h00 a 17h00

Información telefónica: (+351) 300 069 300 - 2ª a 6ª de 09h00 a 12h30.
Para atención presencial y por videoconferencia pida cita aqui.

EN ANDALUCÍA:

ITSS provincia de Huelva

C/ Rico, 15
21001 Huelva
Tel. (+34) 959 54 22 70
(+34) 959 54 22 71

ITSS provincia de Sevilla

Plaza de España (puerta de aragón)
41013 Sevilla
Tel. (+34) 954 23 61 20
(+34) 954 23 77 94

Relación de centros en Andalucía:

https://www.mites.gob.es/itss/web/ Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/ listado_centros.html_146798619.htm

Guía de equivalencias PRL entre España y Portugal

ANEXO

Última actualización de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Real Decreto-ley 16/2022).

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado número 216 de fecha 8 de septiembre de 2022, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se actualiza (8/9/2022) por Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre (Ref. BOE-A-2022-14680) con las siguientes modificaciones:

- Se modifica el art. 3 suprimiendo el apartado 4 e incluyendo así a las trabajadoras del hogar en la ley.
- Se modifica la disposición adicional 5 referente a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP.
- Se añade la Disposición adicional decimoctava. Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

Oficina Especializada en Servicios Transfronterizos de Empleo (OESTE)

EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve

Proyecto 2024-26

www.eures-andalucia-algarve.eu

#EURESjobs #EURESCBPs