

La prevención de riesgos laborales en la organización: propuesta de un programa de formación

Enrique ALONSO MORILLEJO

Carmen POZO MUÑOZ

Universidad de Almería

José Manuel HERNÁNDEZ LÓPEZ

Universidad Autónoma de Madrid

Resumen

A partir de las diferentes normativas que renuevan y actualizan el contexto de los riesgos laborales, la formación pasa a ser un elemento crucial a la hora de fomentar una cultura preventiva y conseguir una disminución de la siniestrabilidad laboral. Toda acción formativa persigue la adquisición de ciertas habilidades y conocimientos de los que con anterioridad se carece. Por todo ello, existe la necesidad de poner en marcha planes de formación que puedan ser implantados en todos los niveles de la organización y que doten de los conocimientos adecuados para aplicar los principios de la prevención en las organizaciones.

Palabras clave: programa de formación, organización, cultura preventiva, riesgos laborales, accidente laboral.

Abstract

In view of the different standards that renew and update the context of work risk, training has become a crucial element for the development of a preventive culture and the reduction in the number of industrial accidents. Any training is aimed at the acquisition of certain abilities and knowledge. Due to all this, there is a need to carry out training schemes that can be implemented at different levels of the organization and that provide knowledge suitable for the application of the principles of prevention in the organizational context.

Key words: training programme, organization, preventive culture, work risk, industrial accident.

Es indudable el papel que ha desempeñado el progreso en la mejora del nivel y calidad de vida. No obstante, todo progreso lleva implícita la aparición de nuevos riesgos

y, con ellos, la necesidad de evaluarlos, combatirlos y si es posible reducirlos o eliminarlos. Las nuevas tendencias de organizar los procesos productivos, el surgimiento y apli-

cación de tecnologías novedosas y la cada vez más buscada productividad, han influido poderosamente en el progreso industrial y tecnológico. Sin embargo, no ha tenido el mismo desarrollo la protección de los trabajadores ante los nuevos riesgos que van surgiendo en el ambiente laboral. Ello provoca un desequilibrio entre los riesgos laborales y la respuesta preventiva orientada a combatirlos. Consecuentemente, podemos decir que los riesgos provenientes del ámbito laboral son un problema de naturaleza social, donde se han de implicar los distintos estamentos e instituciones que conforman la sociedad y donde cada vez está más justificada la necesidad de dar una adecuada formación preventiva.

Los datos del Boletín de Estadísticas Laborales de 1998 dan una idea de los riesgos laborales en la actualidad y la necesidad

de una formación preventiva al respecto. Según la citada fuente, en España, en 1997, se produjeron 676.644 accidentes de trabajo con baja. De este número, 665.181 fueron leves, 10.393 graves y 1.070 constituyeron accidentes mortales, cifra ésta especialmente preocupante. Por lo que se refiere a 1998, los datos oficiales hacen referencia al mes de enero con 50.313 accidentes con baja en jornada de trabajo, de los que 49.465 son leves, 768 son graves y 80 son mortales.

A modo de resumen, en la figura 1 se puede observar la evolución del indicador representativo de la totalidad de los accidentes laborales con baja en el periodo comprendido entre 1994 y 1997, evidenciándose el fuerte incremento producido durante este último año. Estos datos ponen de manifiesto la imperiosa necesidad de hacer cumplir las actuales políticas en materia de prevención.

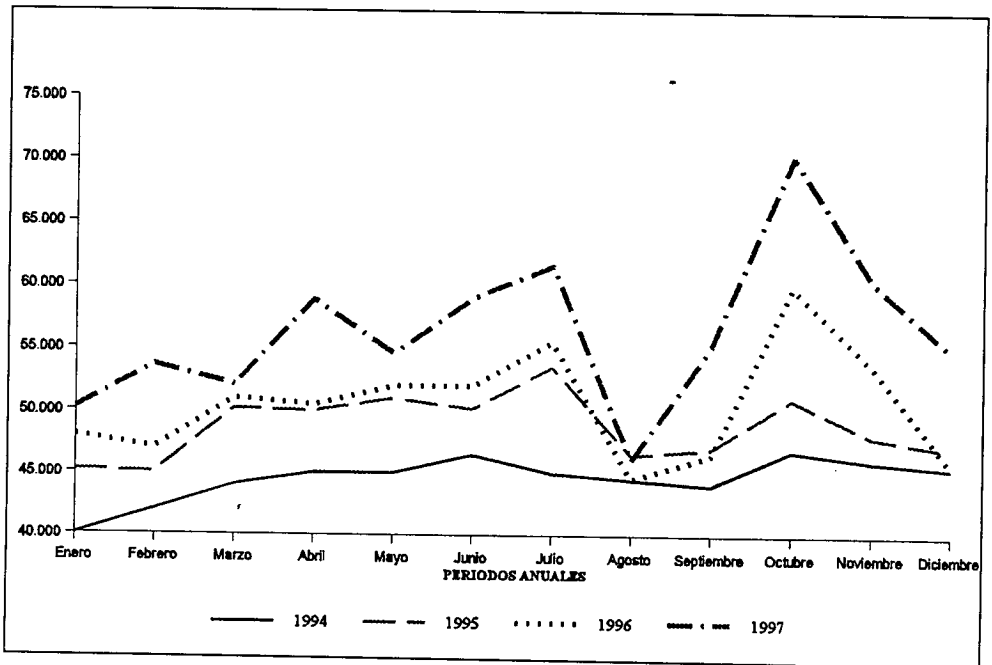


Figura 1. Total anual de accidentes laborales con baja ocurridos en jornada de trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998).

A tenor de lo expuesto, la formación en seguridad y salud en el trabajo se ha de dirigir primordialmente a dos niveles. Por un lado, la formación preventiva que implique a todos los estamentos jerárquicos de la organización, desde la dirección hasta al trabajador, y por otro lado, la formación de los expertos y profesionales relacionados con la prevención de los riesgos laborales. En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en 1993 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1993), se observa la deficiente formación que en ese momento existe acerca de la salud laboral en los centros de trabajo, junto con la poca participación de los trabajadores en esa materia, siendo en la pequeña empresa donde esto es más acuciante. Con esta perspectiva, parece lógico impulsar la formación como vía para la salud laboral tal y como recomienda Organización Mundial para la Salud (1995).

Actualmente, dentro de los modelos de organización de la formación en salud laboral el más extendido sea posiblemente el que corresponde al de las Administraciones Públicas, donde los interesados se forman en el ámbito de la prevención dentro del marco de la formación continua. Los agentes sociales pueden ofrecer e impartir sus cursos en este marco, asumiendo la Administración los gastos concernientes al crédito horario necesario para asistir a dichos cursos.

Por otra parte, tal y como señala Quijano (1992), sea cual sea el modelo adoptado en cuanto a la formación, la evaluación se muestra como un elemento crucial e indispensable ya que representa un procedimiento sistemático que nos permite extraer información acerca de cuáles son los aspectos más deficitarios de las personas que integran una organización (*identificación de problemas y análisis de necesidades*) y, por lo tanto, en qué es preciso hacer hincapié para su correcta

formación (en definitiva concretar los *objetivos*, el qué y el sobre quién debe recaer la formación, posibilitando así su selección y la creación de los diferentes grupos que han de participar en el proceso formativo). De esta manera, se posibilita la realización de programas de formación orientados a la prevención (*diseño e implantación del programa*) con el fin de mejorar no sólo sus competencias, sino también sus condiciones laborales. Igualmente, nos permite conocer los resultados obtenidos por los programas en cuestión (*evaluación sumativa o de resultados*) y, con ello, comprobar si se han conseguido los objetivos perseguidos y el impacto de los resultados sobre la organización (*evaluación de impacto*). La figura 2 representa la estructura y procesos de un programa formación en el cual se contemplan todos los elementos mencionados.

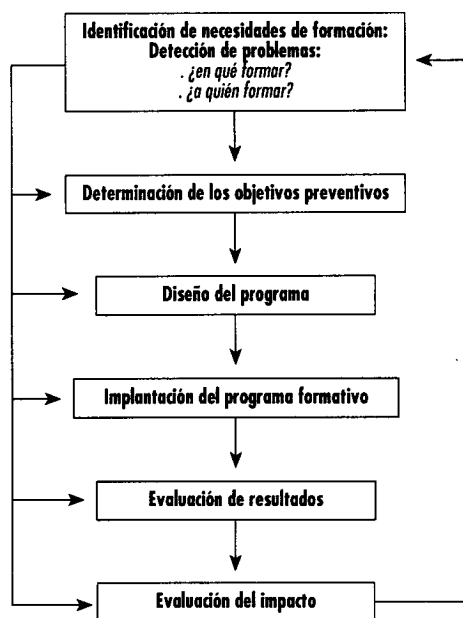


Figura 2. Elementos y procesos del programa de formación.

Marco legal de la intervención en prevención de riesgos laborales

En nuestro país, el artículo 40.2 de la Constitución nos indica que los poderes públicos son los encargados de velar por la salud y la seguridad en el trabajo. La aprobación de la denominada Acta Única, obliga a los estados miembros de la UE a legislar y armonizar las políticas en materia de riesgos laborales. Junto a estos mandatos surgen otras Directivas de igual naturaleza como la 89/391/CEE, concerniente a la política de prevención en el contexto comunitario. Además de la Directiva Marco mencionada van surgiendo otras de importancia análoga como son la 91/383/CEE, la 92/85/CEE y la 94/33/CEE que se ocupan de temas tan relevantes como la maternidad, las personas jóvenes y el trabajo temporal, respectivamente. La necesidad de una nueva legislación ha obedecido no sólo al mandato de nuestra Carta Magna y al nuevo marco jurídico creado por la UE, sino también a los compromisos internacionales contraídos por nuestro estado con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todo ello ha ido contribuyendo a hacer necesaria una visión integradora en política de prevención de riesgos laborales y ha permitido la actualización de normas ya desfasadas y la regulación de situaciones nuevas que con anterioridad no se contemplaban.

Esa actualización se traduce en la creación de dos normas especialmente importantes, que establecen los principios que han de regir en la prevención de los riesgos en el trabajo. Los desarrollos posteriores de esas dos normas se han ido concretando y complementando con una serie de Reales Decretos, que establecen las obligaciones preventivas a seguir para riesgos concretos.

La primera de estas normas es la Ley, 31/1995, de Prevención de Riesgos Labora-

les (LPRL). Esta es la ley marco, en la que se destacan puntos como la universalización de la evaluación de los riesgos como instrumento para combatir y eliminar dichos riesgos, la información, participación y *formación* como derecho de los trabajadores en materia de prevención, o la obligación del empresario de proteger la salud de los trabajadores y las sanciones por su incumplimiento. Desde esta ley, y a través del artículo 19 se establece que:

(...) *“El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.*

(...) *“La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”.*

(...) *“La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá sobre los trabajadores”.*

La segunda de estas normas es el Reglamento de los Servicios de Prevención en el RD 39/1997, donde se determina la forma de

llevar a cabo una evaluación de riesgos y establece las condiciones mínimas de calidad para formar los Servicios de Prevención. Desde esta normativa se establece las funciones que tienen que desempeñar los distintos protagonistas que integran el Servicio de Prevención. Más concretamente, el artículo 37 de este Reglamento, en uno de sus puntos, establece que una de las funciones a nivel superior es “*la formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización*”.

En el anexo se incluyen las referencias de toda la normativa legal que regula en la actualidad la prevención de riesgos laborales.

El programa de formación en prevención de riesgos

Identificación de las necesidades formativas

Siguiendo a Witkin (1984), las necesidades pueden ser definidas como todo aquello que es requerido para el bienestar de una persona. Para la detección de las necesidades de formación, en prevención, es necesario establecer una comparación entre aquellas competencias preventivas exigidas por el puesto de trabajo y las competencias que los trabajadores tienen en ese momento. Igualmente, las necesidades formativas pueden venir determinadas por los cambios que en el marco jurídico pudieran darse, o por la aparición de nuevos métodos de control y prevención de riesgos. También, las necesidades de formación, en materia preventiva, pueden inferirse por los índices de accidentabilidad que la organización pueda estar experimentando. Siguiendo la terminología propuesta por Witkin (1984), nos referimos a necesidades percibidas, normativas y expresadas, respectivamente.

El resultado de estas consideraciones permite saber cuáles pueden ser las necesidades formativas en prevención de riesgos que es preciso satisfacer para poder alcanzar los objetivos que se establezcan. Una vez identificadas las necesidades formativas, éstas pueden afectar a toda la organización, a un departamento o área en concreto, a un equipo o grupo de trabajo, y a personas individuales. Por lo tanto, una vez identificadas o detectadas las necesidades, es preciso estudiarlas de manera pormenorizada para establecer cuáles de éstas son más prioritarias.

Determinación de los objetivos preventivos

De acuerdo con Buckley y Caple (1991) en la formación, preventiva en este caso, se han de fijar unos objetivos que permitan: evaluar la eficacia del programa de formación en lo que se refiere a los conocimientos, habilidades y actitudes a mejorar; servir de diseño a la hora de elegir el método y el programa a impartir (siendo éstos la base por la que se asientan las metas del aprendizaje) y permitir, en última instancia, que tanto el *formador* como el *formado* alcancen las metas perseguidas con la formación.

En consecuencia, los objetivos de formación en la prevención de riesgos laborales se derivan de las necesidades de formación (en todos los niveles) que se han detectado en la organización. Una propuesta de un programa preventivo de formación, bien pudiera incluir, los siguientes objetivos de ámbito general:

- Provocar una mayor concienciación encaminada a inculcar una cultura activa y positiva de la prevención dentro de la organización.

- Provocar cambios en las actitudes y con ello en las conductas derivadas de las mismas ante problemas preventivos.
- Provocar cambios en las habilidades y conocimientos, con el objeto de adquisición, desarrollo, eliminación o activación de los mismos.
- Provocar que en el entorno laboral la siniestralidad se vea reducida a cero, o en su defecto a lo mínimo posible.

Asociados a estos objetivos se especificarían las acciones que van a conformar el programa y que, si se implantan adecuadamente, permitirán la consecución de los objetivos y, por tanto, la respuesta a las necesidades.

Diseño del programa

En esta fase, una vez identificadas las necesidades formativas (normativas, percibidas y expresadas), determinados los objetivos perseguidos y, en función del personal al que vaya dirigido (empresarios, directivos o ejecutivos, responsables de área, técnicos o profesionales de la prevención, jefes intermedios y trabajadores), deberá realizarse un programa específico para cada caso. Sin embargo, en nuestra propuesta presentamos los puntos generales que cualquier programa formativo en materia de prevención debería reunir:

- Determinar cuáles son los responsables de la formación a impartir (director o especialista en formación, técnico de prevención y/o responsable de área).
- Establecer las unidades (individuos o grupos) a las que van dirigidas las acciones formativas describiendo de manera precisa sus características (número de sujetos a los que se dirige el programa,

nivel académico previo, conocimientos profesionales mínimos, experiencia profesional, categoría laboral, etc.).

- Descripción y temporalización de las diferentes acciones de aprendizaje.
- Establecimiento del método docente que se utilizará (en el apartado siguiente entraremos más en profundidad en este punto).
- Descripción de los recursos materiales de los que se hará uso.
- Descripción de las infraestructuras necesarias para implantar el programa de formación (espacios físicos donde se impartirán las acciones formativas).
- Determinación del tipo de evaluación que se va a llevar a cabo, es decir si se optará por una evaluación de proceso o se procederá a realizar una evaluación de resultados una vez finalizado el programa.

Implantación del programa

Una vez diseñado el programa, éste debe implantarse de acuerdo como fue previsto. Es decir, los medios humanos y materiales, las acciones preventivas diseñadas, su duración y secuenciación, tal y como con anterioridad se establecieron, deben ser puestos en marcha en las unidades o personas seleccionadas o previstas. Todo ello debe ser registrado para, con posterioridad, poder retomarlo y llevar a cabo la evaluación. Los instrumentos que nos pueden servir para recoger los datos y su posterior análisis bien pueden ser los registros y/o datos de archivo, los autoinformes y la observación.

Además, en esta fase de implantación se pone en marcha la metodología didáctica (seleccionada en la fase anterior) para cada una de las acciones que conforman el

programa. De una manera genérica, suelen diferenciarse tres grandes modalidades didácticas: presencial, a distancia y mixta. En este caso en concreto, referiremos los métodos más comunes dentro de la modalidad de enseñanza presencial. Los más relevantes y a su vez más utilizados, siguiendo entre otros a Gan (1996), son:

- *El método expositivo*: En este método el papel que el formador debe de tomar ha de ser activo, mientras que el papel del participante en el curso es pasivo. La situación típica que implica este método es de una lección magistral, asumiendo el formador la acción formativa a través de la palabra. Su diseño exige la secuenciación y organización de los contenidos para establecer un discurso claro y comprensible, en función tanto de dichos contenidos preventivos como de las características de los que escuchan. Normalmente, el contenido de la información que se expone en este tipo de exposición es de base académica. El *feedback* resultante suele ser efectivo a largo plazo. Un punto negativo en esta tipología formativa es su poca utilidad cuando hay que cambiar actitudes, junto con la posible caída de atención de los participantes si la exposición se prolonga en el tiempo.
- *El método demostrativo*: Este tipo de formación establece un papel activo al formador y al participante, donde la situación docente se enmarca en la exposición, apoyada de métodos audiovisuales, del profesor o alguna otra persona elegida por sus conocimientos de demostraciones. El diseño de la acción formativa ha de tener una estructura lógica, de forma que su acción formativa y los puntos claves de la demostración

sean los más adecuados. Este es un tipo de método formativo bastante considerado para contenidos de aplicación industrial y el *feedback* que se recoge es a corto plazo. Por contra, puede existir el error de una transmisión equivocada de los puntos claves de las demostraciones y con ello una dificultad de comprensión.

- *El método interrogativo*: Tanto el papel del formador como del participante es activo, consistiendo, principalmente, en hacer participar a los oyentes a través de plantear cuestiones dirigidas al grupo o al alumno, provocando así que pueda existir una circulación interactiva entre todos los miembros, incluido el profesor. El *feedback* que se puede observar es a muy corto plazo, aunque en el desarrollo de este método puedan aparecer papeles divergentes y diálogos inútiles que no conducen a nada.
- *El método por descubrimiento*: Aquí el formador es un observador mientras que el participante asume un papel activo. La situación formativa se basa en presentar un problema o un conjunto de materiales, con el fin de que los participantes encuentren alguna solución. Los materiales impartidos han de ser adecuados y correctos para que los alumnos no se sientan perdidos y puedan llegar a una meta concreta. Este método está dirigido principalmente a la producción de soluciones. El *feedback* es completo y lo que hay que evitar son puntos de partida o planteamientos iniciales incorrectos, a la hora de presentar el material.

Al margen de los métodos señalados, es preciso a su vez determinar qué técnicas de impartición se van a utilizar. Entre las que consideramos más relevantes en la forma-

ción preventiva de los riesgos laborales se encuentran las siguientes: *role-playing*, estudio de casos, escucha activa, *brainstorming* o tormenta de ideas, panel, dirección socrática, rotación ABC, debate u otras técnicas tradicionales como cuestionarios y autoinformes. Es preciso hacer una mención especial de dos técnicas habitualmente consideradas en la investigación social: el grupo nominal y el grupo de discusión, ambas especialmente útiles para el análisis de necesidades y la detección de los problemas relacionados con los riesgos laborales en la organización (una visión más exhaustiva de la aplicación de estas técnicas en el seno de las organizaciones puede consultarse en Gan, 1996).

Al margen de estas técnicas, en los últimos años se han desarrollado nuevas tecnologías de formación (Medrano, 1993) que nos pueden ayudar en el campo preventivo, destacándose: los sistemas expertos, la enseñanza asistida por ordenador (EAO), los sistemas multimedia y el video interactivo.

La evaluación del programa

Dado que la evaluación del programa no puede considerarse como un fin en sí misma sino como un proceso tendente a la recogida de información para la consolidación de aquellos aspectos del programa que han funcionado eficazmente y la propuesta de acciones de mejora sobre aquellos otros que no han resultado eficaces, dicha evaluación ha de estar presente a lo largo de todo el proceso de planificación, diseño e implantación del programa. Así, ya en la fase de análisis de necesidades se llevan a cabo acciones evaluativas encaminadas a detectar fundamentalmente la incidencia del problema a tratar y, por tanto, la pertinencia de su abordaje. Por su parte, a

lo largo del desarrollo del programa es recomendable llevar a cabo la evaluación de la implantación (cobertura del programa, grado o alcance de la implantación, etc.). Estaríamos hablando, por tanto, de la evaluación formativa o de proceso.

Ahora bien, el proceso por el cual conocemos los resultados de las acciones formativas planificadas y llevadas a cabo en el programa una vez que este se ha implantado, es lo que se ha dado en llamar evaluación sumativa o de resultados. Desde este análisis, podemos establecer distintos tipos de juicios valorativos que difieren técnicamente entre sí, más concretamente nos referimos a:

- *Evaluación de la eficacia*: La información que este análisis ofrece hace referencia a la consecución o no de los objetivos que con anterioridad se han establecido, como por ejemplo si los sujetos han adquirido las competencias en materia preventiva (actitudes, habilidades y conocimientos) perseguidas con los objetivos del programa preventivo. En consecuencia, los modelos de evaluación a utilizar en este caso serían los dirigidos a la discriminación sobre el grado de consecución de objetivos, centrados en la consideración de una serie de criterios o indicadores de ejecución con el fin de proporcionar una base objetiva para la evaluación y un ajuste a las necesidades de los usuarios.
- *Evaluación de la eficiencia*: En este caso el análisis se basa en hacer una valoración entre los medios y los recursos puestos a disposición para la consecución de determinados objetivos, es decir la optimización del coste/beneficio del proceso formativo. En el término coste (Le Boterf, Durand-Gasselin y Pechenart, 1991) incluimos todos aque-

llos aspectos económicos que hagan referencia al coste de la instalación, al del formador, a los medios y materiales didácticos, a la formación en horas laborales, etc., así como a los recursos humanos con los que cuenta el programa.

- *Evaluación de la efectividad*: Este tipo de evaluación nos indica si los resultados alcanzados tienen efectos (tanto positivos como negativos) sobre los sujetos que han intervenido en el programa formativo. Posiblemente, existen otros efectos que no están recogidos en los objetivos formulados por el programa. Quizás, el efecto deseado en última instancia que todo programa de prevención de riesgos laborales debe conseguir (aunque fuera a muy largo plazo), sería el de la reducción del índice de siniestralidad en el seno de la organización.
- *Evaluación de la satisfacción del cliente*: Los modelos basados en la gestión de la calidad consideran esta variable como un indicador de gran relevancia a la hora de evaluar la calidad de un programa o servicio (véase el modelo de la *European Foundation for Quality Management*, 1995). Por tanto, la calidad de los programas de formación puede venir, en cierta medida, determinada por el nivel de satisfacción que los usuarios del programa manifiestan una vez finalizado el mismo. Habitualmente, esta evaluación se realiza a través de sondeos que cumplimentan los participantes del programa, aunque esto no es suficiente ya que a veces se ve afectado por las impresiones subjetivas que tiene el individuo.
- *Evaluación del impacto*: Una vez que el programa ha finalizado y evaluado los resultados de éste, tanto su implantación como su evaluación, es posible e

incluso deseable, que provoque unas consecuencias o impactos positivos sobre el medio y los individuos sobre los que el programa ha sido implantado. Este tipo de evaluación, persigue conocer las consecuencias, ya sea en el puesto de trabajo o en la organización, que tiene el haber puesto en marcha y realizado el programa de formación, para obtener información acerca de si su implantación conduce o no a una mejora. Es decir, a la prevención de los riesgos laborales y con ello a una disminución del número de accidentes que repercuten en la calidad laboral del trabajador y de la organización.

Conclusiones

Desde la perspectiva de cambio en el mundo laboral como consecuencia de las obligaciones que vienen determinadas por el marco legal en la prevención de los riesgos laborales, se ha de abrir un proceso de concienciación en el seno de las organizaciones para que integren los programas formativos en prevención de riesgos, dentro de los objetivos y planes estratégicos de la organización, evitando así que este tipo de formación venga impuesta normativamente o sea considerada como algo accesorio y marginal. La integración de este tipo de información en el nivel estratégico, debe promover la creación de una cultura preventiva dentro de la organización a cualquier nivel jerárquico, permitiendo con ello una mejora en la calidad de vida laboral, en la calidad del proceso productivo y en el producto acabado.

La concepción de un entorno de formación de calidad (Le Boterf, Barzucchetti y Vincent, 1993) no es exclusivo de la función formativa, sino que el contexto, humano y material que abarca a la formación

también ha de contribuir a alcanzar los objetivos marcados. De esta manera, la existencia de programas de formación de prevención en la organización, bien puede entenderse como un índice de calidad más en el seno de la misma.

Por lo tanto, el éxito de la acción formativa para la prevención de accidentes pasa por un análisis de las necesidades, una adecuada formulación de los objetivos, un diseño del programa y su implantación ajustado a la realidad de la organización y a los objetivos y necesidades previamente identificados y, por supuesto, por una evaluación que permita la toma de decisiones cara a la mejora del propio programa formativo y a la puesta en marcha de acciones que conduzcan no sólo al cambio individual, sino también al cambio organizacional.

Referencias

- Buckley, R. y Caple, J. (1991). *La formación. Teoría y práctica*. Madrid: Díaz de Santos.
- European Foundation for Quality Management (EFQM, 1995). *Self-assessment. Guidelines for public sector: Education*. EFQM, Bruselas.
- Gan, F. (1996). *Manual de programas de desarrollo de recursos humanos*. Barcelona: Apóstrofe.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1993). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo*. Madrid.
- Le Boterf, G., Duřand-Gasselín, P. y Pechenart, J.M. (1991). *Cómo invertir en formación*. Barcelona: Eada Gestión.
- Le Boterf, G., Barzucchetti, S. y Vincent, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- Medrano, G. (1993). *Nuevas tecnologías en formación*. Madrid: Eudema.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Boletín de Estadísticas Laborales*, 151.
- Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños*. Barcelona: PPU.
- Witkin, B. R. (1984). *Assessing Needs in Educational and Social Programs*. San Francisco: Jossey Bass.
- Organización Mundial para la Salud (1995). *Global Strategy on Occupational Health for all: The way to health at work*. Ginebra: World Health Organization.

ANEXO: Normativa legal que regula la prevención de riesgos laborales

- Ley de Prevención de los Riesgos Laborales (Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, BOE 10/11/1995).
- Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 del 17 de Enero, BOE 31/1/1997).
- Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. n° L 183 de 29.6.89.
- Directiva 91/383/CEE del Consejo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. n° L 206 de 29.7.91.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. n° L 348 de 28.11.92.
- Directiva 94/33/CEE del Consejo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. n° L 216 de 20.8.94.