



## Boletín de prevención de riesgos laborales para la Formación Profesional

### CONTENIDO

#### EDITORIAL

Tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del bienestar son importantes

#### NOTICIAS

Reducción de la accidentalidad laboral en España

La Junta de Castilla y León garantiza que no recortará las inversiones en prevención de riesgos laborales

El estrés es la causa de entre el 50% y el 60% de jornadas perdidas en la UE

#### NOTAS PRÁCTICAS

Trabajos de confección y de moda. Ergonomía y organización del trabajo.

Caso Práctico: Descripción

Análisis del Caso Práctico.

Factores de riesgo

#### ACTIVIDADES DE AYUDA

#### PUBLICACIONES

#### LEGISLACIÓN

*Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.*

## Nº 68 TRABAJOS DE CONFECCIÓN Y MODA. ERGONOMÍA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



**Director de la Publicación:** Juan Guasch. **Redacción:** Rosa Banchs, Pilar González, Jaume Llacuna. **Edita:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. **Redacción y Administración:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10 08034-Barcelona. **Teléfono:** 93-280-01-02 – Ext. 2313 / **Fax:** 93 280 00 42 / **Internet:** <http://www.insht.es> **e-mail:** [cnctinsht@mtin.es](mailto:cnctinsht@mtin.es) NIPO 792-10-004-0

## EDITORIAL

### ► Tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del bienestar son importantes

El presidente francés Nicolas Sarkozy ordenó en 2008 la formación de una Comisión sobre las Medidas de los Resultados Económicos y del Progreso Social en la Universidad de la Sorbona (París). Este trabajo pretendió investigar los límites del Producto Interno Bruto (PIB) y proponer indicadores alternativos para tomar en cuenta el bienestar social y el desarrollo perdurable. La comisión se llamó Stiglitz, dado que se nombró como responsable al Premio Nobel de Economía del año 2001, Joseph Stiglitz. El 14 de septiembre dicho informe dio la vuelta al mundo por su singular novedad y esperanza para todos. Dice: “El PIB ya no será más el indicador capital del desarrollo económico y social, y (se) propone reemplazarlo por los indicadores de la calidad de vida de las sociedades: salud, educación, vivienda, nutrición, recreación, ahorro, seguridad, como instrumentos de medición propuestos”.

Tratemos a colación el “informe Stiglitz” debido a que vuelve a ser vigente (jamás lo ha dejado de estar, entre otras cosas porque es muy reciente, se presentó el año pasado dentro ya de la inmersión de crisis que a todos nos rodea) a raíz de la consideración que sus aportaciones tienen a la idea de “sociedad de la felicidad” (Dossier/Documento de junio de 2010 de *Le Monde*). Hablar de la sociedad de la felicidad con la que “está cayendo” parece, por lo menos, paradójico. No obstante, como se manifiesta en el dossier citado, puede ser este un buen momento para replantearse muchas cosas de las que hacen “feliz” a una sociedad, frente a otras muchas que hemos creído que conformaban nuestra forma “normal” de vivir, trabajar y habitar en un espacio (“primer mundo”) determinado.

En el informe se presentan doce recomendaciones fundamentales para “medir” el desarrollo social al margen del PIB; indicaciones que hacen referencia no únicamente a aspectos económicos sino, fundamentalmente, “humanos”, en el sentido (no quiere decir, por supuesto, que los aspectos económicos no sean humanos), en el que aspectos relacionados con la subjetividad de nuestra intervención social o las sensaciones de integración y seguridad suponen y determinan la apreciación que hacemos de nosotros mismos y de la sociedad en la que vivimos. Es interesante destacar la consideración de “bienestar pluridimensional”:

1. Las condiciones de vida materiales (ingreso, consumo y riqueza).
2. La salud.
3. La educación.
4. Las actividades personales y, dentro de ellas, el trabajo.
5. La participación en la vida política y la gobernanza.
6. Los lazos y relaciones sociales.
7. El medio ambiente (estado presente y porvenir).
8. La inseguridad, tanto económica como física.

No debemos hacer demasiados comentarios a lo citado, recomendación Nº 5 *Ampliar los indicadores de ingresos a las actividades no mercantiles*, en tanto estamos convencidos de que los ocho indicadores son de vital importancia para incidir en el tema del que hablamos. Queremos destacar, por supuesto, que el apartado 8 hace

referencia a la “inseguridad” y matiza “tanto económica como física”. Es de suponer que incluya esto la seguridad laboral. En todo caso, queda claro que el apartado 2 trata de la salud, que sigue interesando a nuestros objetivos prevencionistas, que el 4 hace referencia al trabajo y que, especialmente, el 3 habla de la educación, aspecto este al que dedicamos nuestros esfuerzos cotidianos. La integración de la salud y el trabajo en la educación es, desde siempre, la base de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

No quisiéramos detallar más el informe, que es fácil de hallar y aconsejable de leer y hacer llegar a nuestros alumnos, simplemente deseamos resaltar la expresión “*tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del bienestar son importantes*”, expresión que deberíamos aplicárnosla cada día al levantarnos para intentar entender que existen muchos aspectos que podemos potenciar para lograr esa “felicidad” que parece ser el logro filosófico de nuestras vidas desde siempre a lo largo de la historia.

Para que nos resulte mejor aceptar lo dicho y para que veamos que, tal vez, nuestro país tiene esto más en cuenta de lo que nos creemos, es interesante hacer una referencia, para finalizar, a dos listados que aparecen en el dossier de *Le Monde*: el primero es un índice de las Naciones Unidas de 2007 sobre el “desarrollo humano”. En este índice España figura en el lugar 15. Es poco pero es mucho teniendo en cuenta que en el listado del PIB por habitante, atendiendo a su capacidad adquisitiva, y según el FMI del año 2007, España no aparece en los quince primeros puestos. En este puesto aparece Luxemburgo que, por cierto, “baja” al puesto 11 en el índice de desarrollo humano (interesante comparación). El otro listado es el índice de “felicidad mundial” (sic) y aquí España reaparece en un bonito número 13 y ¡¡¡Luxemburgo ha desaparecido de la lista!!! El índice de felicidad mundial se extrae de 40 datos sobre cuatro temas: paz y seguridad, libertad y democracia, calidad de vida y comunicación, cultura y educación (Globeco 2007).

Quede para la reflexión nuestra y de nuestros alumnos el Informe Stiglitz.

## NOTICIAS

### ► [Reducción de la accidentalidad laboral en España](#)

La secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo, durante la Conferencia que se celebró en Barcelona para evaluar los progresos de la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2010, destacó la disminución palpable de la accidentalidad en el ámbito europeo y citó como ejemplo el caso español, ya que entre abril de 2009 y marzo de 2010 el índice de incidencia de accidentes ha disminuido en un 19, 8%, siguiendo así la línea de todo el periodo 2000-2008, que en estos años ha conllevado una reducción del 35%.

En este marco, Rojo afirmó que "tanto por razones económicas como por razones humanas, la seguridad y la salud en el trabajo merece ocupar un lugar destacado en la agenda comunitaria".

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [el diario digital del MTIN](#)

---

### ► [La Junta de Castilla y León garantiza que no recortará las inversiones en prevención de riesgos laborales](#)

El vicepresidente segundo y consejero de Economía y Empleo, Tomás Villanueva, garantizó en la entrega de premios de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad, otorgados a la empresa de energía eólica Veslas y a la compañía Jamones Burgaleses, que la Junta de Castilla y León no hará ningún recorte en las inversiones destinadas a la prevención de riesgos laborales a pesar de la crisis y aseguró que la materia es prioridad de la Administración regional.

"Hay que mantener la inversión porque seguridad es competitividad", expresó Villanueva, quien aseguró que el Ejecutivo autonómico trabaja en este sentido "en el sentido correcto".

Del mismo modo, el secretario general de la UGT, Agustín Prieto, destacó que en época de recortes no puede ser una "tentación" que la competitividad de la empresa se consiga "a base de no invertir en riesgos" y apuntó como asignatura pendiente que las pequeñas compañías dediquen parte de su presupuesto a este fin.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es)

---

### ► [El estrés es la causa de entre el 50% y el 60% de jornadas perdidas en la UE](#)

La crisis económica ha disparado las bajas laborales por estrés, que ya son la causa de entre el 50% y el 60% de todas las jornadas perdidas en la Unión Europea al derivar en depresión y ansiedad que invalida para trabajar. El director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Jukka Takala, advirtió de esta situación en el marco de la celebración en Barcelona de la conferencia europea sobre

la Estrategia Comunitaria 2007-2012 en esta materia. Takala explicó que los fenómenos psicosociales vinculados al trabajo -acoso laboral, estrés, depresión y violencia- están muy relacionados con el empleo precario y la intensificación del esfuerzo del trabajo que suele aparecer en épocas de crisis. Finlandia, país con un alto índice de bajas por estrés y depresión, está viendo cómo miles de trabajadores de menos de 35 años están siendo excluidos del mercado laboral por estos motivos, lo que se traduce en una pérdida equivalente a 6.000 millones de euros.

Para paliar el coste económico que suponen estas bajas laborales en Europa, el director de la Agencia Europea consideró necesario contar con un paquete de ayudas que combatan estos riesgos, similar al que se aprobó para reflotar a Grecia.

El contenido completo de esta información se puede consultar en:  
[www.eleconomista.es](http://www.eleconomista.es)

# NOTAS PRÁCTICAS

Las “Notas Prácticas” que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales, en cada número del Erga-FP. El que corresponde a esta edición es: “Trabajos de confección y moda. Ergonomía y organización del trabajo”.

Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

## ► Trabajos de confección y de moda. Ergonomía y organización del trabajo.

En muchas actividades dedicadas a la confección, se producen, además de los accidentes de seguridad otro tipo de problemas, quizás más ocultos pero no por ello menos importantes, que tienen mucho que ver con unos planteamientos correctos de lo que es la ergonomía del puesto (mobiliario, iluminación, ruido...) y también con la organización del trabajo (horarios, reparto de responsabilidades, comunicación, carga de trabajo, etcétera). Nos referimos a problemas de salud como son: las dolencias musculares, las alteraciones de la vista, el estrés o la fatiga física y mental. Muchas personas sufren estas dolencias, ignorando la relación que puede existir entre su enfermedad y un deficiente diseño del puesto y de la organización del trabajo. Sin embargo, desde el ámbito prevencionista existe una clara asociación entre dichos problemas y las actividades que implican tareas repetitivas, posturas forzadas, ritmo de trabajo excesivo, uso de herramientas manuales, manipulación de cargas, etc.

Como anunciamos en el anterior [Erga-FP nº 67](#) dedicado al tema de “Trabajos de confección y de moda. Seguridad”, a continuación presentamos un conjunto de medidas preventivas generales relacionadas con actividades dedicadas a la confección, desde la perspectiva de la ergonomía del puesto de trabajo y de la organización.

### Medidas preventivas

1. Diseñar el puesto de trabajo (mesas, sillas, mostradores...) teniendo en cuenta las características de cada persona (estatura, edad, capacidades, etc.) y su actividad. Facilitar que el trabajo se realice con comodidad y permitir los cambios de posturas y los descansos.
2. Utilizar sillas de dimensiones adecuadas para cada puesto de trabajo y que puedan ajustarse a la talla de cada persona. Las prestaciones que deben ofrecer son las siguientes: ser regulable con respecto a la altura —la altura ideal es la que permite que los muslos queden en posición horizontal, con los pies planos sobre el suelo—, disponer de un asiento giratorio que no sea de



- material rígido y de un respaldo regulable, que es conveniente que llegue, como mínimo, hasta la parte media de la espalda para proteger la curvatura de la columna vertebral en la zona lumbar.
3. Las sillas serán estables y se apoyarán sobre cinco patas con ruedas. Es importante que puedan girar y desplazarse para facilitar los movimientos de la persona que trabaja y acceder cómodamente a los útiles y al material de trabajo.
  4. Actuar sobre la altura de la máquina de coser, en función de la estatura de la persona que la use, para favorecer la posición de las piernas y de la espalda mientras se trabaja. Por ejemplo, aumentar la altura de la mesa permite disminuir el ángulo de flexión del cuello y de la espalda de las personas que tengan una altura superior a la prevista para los usuarios de las máquinas.
  5. Utilizar herramientas manuales de diseño ergonómico que cuando se sujeten permitan que la muñeca permanezca recta con el antebrazo.
  6. Planificar el trabajo teniendo en cuenta la posibilidad de que se presenten imprevistos que impliquen alargar la jornada laboral o realizar horas extras.
  7. Establecer pausas periódicas, preferiblemente cortas y frecuentes, que permitan recuperar las tensiones y descansar.
  8. Favorecer la alternancia o el cambio de tareas para conseguir que se utilicen diferentes grupos musculares del cuerpo y, al mismo tiempo, se disminuya la monotonía en el trabajo.
  9. Organizar con claridad las tareas y las responsabilidades de cada persona, así como facilitar los recursos necesarios para llevarlas a cabo: material, herramientas, conocimientos y el tiempo adecuado a cada circunstancia. Igualmente, hay que establecer las prioridades de las tareas, evitando que se generen interferencias entre los objetivos asignados y se facilite la realización del trabajo.
  10. Fomentar la comunicación personal y la participación de los trabajadores en las actividades de la empresa. Estas actitudes son positivas para la organización, puesto que favorecen la comprensión de la información (instrucciones, objetivos, recursos, prevención...) y aumentan la motivación hacia el trabajo.
  11. Llevar a cabo programas periódicos de formación sobre prevención de riesgos laborales, que ayuden a trabajar con mayor seguridad. En el caso de talleres de confección, al igual que en otras tareas repetitivas, un buen ejemplo es tener en cuenta la formación específica sobre hábitos posturales correctos dentro y fuera del trabajo.
  12. Practicar tablas de ejercicios físicos destinados a estirar y fortalecer la musculatura de la espalda —principalmente la zona cervical y lumbar—, los hombros, y las extremidades superiores e inferiores.

## ► Caso Práctico



Alfredo está sentado frente a la máquina *overlock* del taller, mirándola de muy mal humor. Como cada día, tras unas horas de trabajo, la espalda le duele un montón y, aunque tiene claro que su gran envergadura tiene mucho que ver con el asunto, no encuentra la forma de remediarlo. De tanto en tanto, endereza la curvatura de su cuello, estira la espalda hacia atrás y saca las piernas por el lateral de la mesa para extenderlas... Pero todo este ritual no le sirve para mucho. ¿Cómo es posible que diseñen equipos de trabajo como éste, o como la máquina de coser de Martina, sin tener en cuenta que las personas pueden ser altas o bajitas? —piensa, el chico— Si, al menos, las malditas sillas del taller fueran distintas podríamos trabajar en mejores condiciones, pero mientras el negocio continúe con estas apreturas, no me atrevo ni a proponerlo. Alfredo reanuda el trabajo suspirando resignado, porque echa de menos el buen rollo que había entre sus compañeros de fatigas —nunca mejor dicho—, hasta hace poco tiempo.

Desde que Gabriela y Martina se accidentaron, las cosas van de mal en peor en el taller. Aunque la quemadura de Gabriela no revistió especial gravedad —de nuevo está entre ellos—, su ausencia repercutió en el retraso de las entregas, aumentando las consecuentes reclamaciones que martillean diariamente a los jóvenes, mientras intentan capear el temporal como pueden. Sin embargo, a pesar de alargar un montón la jornada laboral, por un motivo o por otro, no consiguen ponerse al día. Ocurren problemas que antes nunca se habían presentado: telas mal cortadas, errores de confección, falta de género, equivocaciones en los envíos y, sobre todo, la ausencia de comunicación y diálogo entre los cuatro amigos, cuando desde siempre estas dos acciones habían constituido la fuerza del grupo.

En estos momentos, Gabriela, con las limitaciones impuestas por su mano vendada, mariposea angustiada por el taller sin un objetivo fijo y creando más de una interferencia involuntaria en las tareas de sus compañeros. Mientras tanto, Alfredo está











pendiente de la discusión iniciada por Rai y Martina a causa de los ejercicios de gimnasia que la chica practica antes y durante las horas de trabajo.

Rai, antaño el chistoso y decidido del grupo, se ha vuelto autoritario e intransigente con sus compañeros. Al ver a Martina desocupada y haciendo estiramientos junto a la máquina de coser, se enfada. De malos modos, le recrimina su actitud diciéndole que no son momentos para “criaturadas” y que, si no pone más empeño en el trabajo, no conseguirán salir del atolladero; hasta llega a decir que sólo él tiene interés en sacar la empresa adelante.

Martina no da crédito a sus oídos y dolida por la palabras de su amigo decide romper el silencio de tantos días y plantear muy seriamente...

## Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo

-  Deficientes condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo del taller (área de planchado y de corte, máquinas de coser...)  
*Medida preventiva 1*
-  La altura de la mesa de la máquina “overlock” debería ser regulable para adaptarse a la estatura de Alfredo.  
*Medida preventiva 4*
-  Utilizar sillas de trabajo que no disponen de las mínimas prestaciones recomendadas para las tareas que se realizan en los talleres de confección.  
*Medida preventiva 2*
-  Trabajar manteniendo de forma continuada posturas forzadas e incómodas; el ejemplo más representativo es el caso de Alfredo.  
*Medida preventiva 1*
-  Organizar el trabajo sin considerar imprevistos (averías, incumplimiento de proveedores, problemas de salud de los trabajadores, accidentes...) y sin establecer de manera clara cuáles son las prioridades de las tareas (Gabriela).  
*Medidas preventivas 6 y 9*
-  Alargar la jornada laboral durante varios días, al igual que no establecer pausas periódicas frecuentes y cortas (es preferible varios descansos de diez minutos cada dos horas, que uno solo de cuarenta minutos), mientras realizan tareas repetitivas como las de coser, corta o planchar.  
*Medida preventiva 7*
-  Realizar trabajos repetitivos de forma continuada, sin tener en cuenta la alternancia de tareas (cada uno de ellos se dedica a una tarea en concreto, con el objetivo de que la producción cunda más).  
*Medida preventiva 8*
-  Abandono de las buenas costumbres comunicativas existentes entre los jóvenes en los inicios del taller y deterioro de sus relaciones personales.  
*Medida preventiva 10*

## ACTIVIDADES DE AYUDA PARA EL PROFESORADO

1. Analizar el Caso Práctico en pequeños grupos. El objetivo es identificar las actuaciones incorrectas descritas en la historia.

**Propuesta:** *A partir de la lectura del Caso Práctico, la clase se dividirá en grupos de 4 ó 5 personas. Cada uno de ellos deberá elaborar un listado con los factores de riesgo que descubran en la historia. Trascurrido el tiempo establecido para la actividad, un portavoz explicará las conclusiones del grupo. Después de las exposiciones, los estudiantes deberán discutir, entre todos, las distintas aportaciones y extraer de ellas un listado único y común.*

2. Estudiar detalladamente el Caso Práctico y plantear una clasificación de los riesgos detectados, con el fin de planificar la actuación preventiva.

**Propuesta:** *Una vez realizada la actividad anterior, los mismos grupos de trabajo deberán clasificar los riesgos que han identificado en el Caso Práctico, por orden de importancia, teniendo en cuenta la gravedad de los daños que pueden originar, el número de personas que pueden verse afectadas y el mayor o menor grado de probabilidades de que se produzcan. A continuación, propondrán las medidas para solucionar los problemas y la prioridad con que deberían implantarse. Al finalizar, un portavoz de cada grupo expondrá sus conclusiones para que, después, el conjunto de los estudiantes consensúen cuál es la mejor opción.*

3. Promover un debate sobre la conveniencia de practicar ejercicios físicos en el trabajo dirigidos a la prevención de los problemas musculoesqueléticos, en base a la situación planteada en el Caso Práctico. El objetivo es que los estudiantes sean conscientes de la utilidad de los planteamientos preventivos en cuanto al cuidado de la salud, al mismo tiempo que los asocian a la obligación que tienen las empresas de facilitar formación en prevención de riesgos laborales a las personas que trabajan.

**Propuesta:** *El profesorado o un estudiante designado pueden actuar como moderadores de esta actividad. Para iniciar el debate, el profesorado hará una pequeña introducción sobre los beneficios que comporta el aprendizaje de conductas que ayuden a las personas a cuidar de su salud, tanto en el ámbito personal como laboral, y en la obligación que tienen las empresas de realizar actividades formativas y de informar sobre los riesgos laborales. Dicho esto, lanzará unas preguntas, respecto a la situación expuesta en el Caso Práctico. ¿Está bien que Martina realice ejercicios de gimnasia durante las horas de trabajo? ¿Es comprensible que Rai le recrimine que lo haga? ¿Deberían los jóvenes organizar de forma sistemática la práctica de ejercicios de estiramiento y relajación en la empresa? ¿Quién y cómo debería decidir si es conveniente o no la práctica de ejercicios de gimnasia? En una empresa cooperativa como la del Caso, ¿a quién le corresponde la responsabilidad de la prevención de riesgos laborales (PRL)? Las opiniones compartidas por la mayoría de los estudiantes pueden*

*anotarse en la pizarra para clarificar las respuestas y el profesorado puede aportar la información que estime necesaria.*

*El debate entorno a quién le corresponde la responsabilidad en PRL en una empresa cooperativa también puede plantearse como una actividad independiente. En este caso, los estudiantes, divididos en pequeños grupos, deberán buscar información al respecto y, posteriormente, exponerla en clase para hacer una puesta en común con el resto de los estudiantes.*

4. Organizar un coloquio sobre la importancia que tienen los factores de riesgo que están relacionados con la organización del trabajo, utilizando el Caso Práctico expuesto o algún otro ejemplo que haya sucedido en realidad y que el alumnado o el profesorado pueda explicar. El objetivo es evidenciar la influencia que tienen estos factores en los problemas de salud de las personas que trabajan.

**Propuesta:** *Antes de iniciar la actividad, el profesorado hará una pequeña introducción sobre el tema, incidiendo en factores básicos que dependen de la organización del trabajo de la empresa como son, entre otros: la indefinición de funciones, la presión en la productividad, la falta de planificación en el trabajo, el número y duración de los descansos establecidos, problemas de comunicación, etcétera. Inmediatamente después, dará paso a la intervención de los estudiantes que opinarán sobre la importancia que tienen estos factores en la aparición de accidentes o enfermedades y se establecerá un debate en torno a cuál debe ser la posición de los trabajadores y de la empresa con respecto a la prevención de estos riesgos.*

## **PUBLICACIONES**

### **[Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME. INSHT](#)**

Este texto presenta un conjunto de procedimientos sencillos, capaces de identificar y valorar los principales riesgos de carácter ergonómico y psicosocial que pueden presentarse en una pequeña empresa, de manera que pueda actuarse eficazmente para prevenir sus posibles efectos nocivos sobre el trabajador.

.....

### **[Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas. INSHT](#)**

Herramienta que facilita la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en pequeñas y medianas empresas mediante cuestionarios que estudian problemas relacionados con la gestión preventiva, la condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo y la organización del trabajo. Cada cuestionario viene precedido de una breve exposición teórica del tema tratado.

## LEGISLACIÓN

- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10.11.1995) y sus posteriores modificaciones.
- [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE 31.1.1997) y sus posteriores modificaciones
- [Real Decreto 486/1997](#), de 14 de abril. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (BOE 23.4.1997).
- [Real Decreto 1215/1997](#), de 18 de julio. Disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. (BOE 7.8.1997).