

Cuadernillo Informativo de PRL: **TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS**



seguridad y salud laboral

UGT 
Madrid

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



**Comunidad
de Madrid**

www.comunidad.madrid

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Financia: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	16
2. ¿QUÉ SE CONSIDERA TRABAJADOR O TRABAJADORA AUTÓNOMA?	20
3. LA PERSONA AUTÓNOMA Y LA PRL	23
3.1 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA SIN PERSONAS ASALARIADAS	24
3.2 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA CON ASALARIADOS	25
3.3 TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)	27
4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	30
4.1 AUTÓNOMO O AUTÓNOMA NO CONCURRENTES	30
4.2 AUTÓNOMO O AUTÓNOMA CONCURRENTES	31
5. PREVENCIÓN¹⁰	37
6. PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA AUTÓNOMA	40
6.1 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL	43
6.2 LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES	45
6.3 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE	46
6.4 RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL	48
7. PROPUESTAS DE MEJORA	51

NORMATIVA	54
NORMATIVA BÁSICA	54
NORMATIVA ESPECÍFICA	57
PROPUESTAS DE UGT-MADRID	59
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	68
DIRECCIONES DE INTERÉS	70

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el período 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

Desgraciadamente los accidentes laborales siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para Administraciones y todos los organismos y empresas implicadas.

Y las principales causas de siniestralidad laboral según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son las relacionadas con la “Organización del Trabajo”, es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

De acuerdo con los datos oficiales provisionales proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) en 2021 se produjeron un total de 86.566 accidentes de trabajo, lo que

supone un aumento del 27,18% respecto a 2020. En este mismo periodo se han incrementado los accidentes leves un 27,22%, los graves un 17,66%, y los accidentes mortales pasando de 58 a 79 fallecidos, 21 personas trabajadoras más han perdido la vida en 2021.

Por sectores, todos los sectores tienen un ascenso en el número de accidentes de trabajo, destacando desgraciadamente el incremento del 100% de accidentes mortales en el sector de la construcción, 18 trabajadores fallecieron en 2021 frente a los 9 que perdieron la vida en 2020. También experimentan una gran subida las patologías no traumáticas, 65,22%.

DATOS PROVISIONALES

ACCIDENTES LABORALES: DIFERENCIA PORCENTUAL 2020-2021 ENERO-DICIEMBRE

Sector de CNAE 2009

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES			GRAVES			MORTALES			TOTAL		
	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %
AGRICULTURA	228	277	21.49	4	2	-50.00	0	0	-	232	279	20.26
INDUSTRIA	6.815	7.781	14.17	31	31	0.00	6	3	-50.00	6.852	7.815	14.05
CONSTRUCCIÓN	9.700	11.394	17.46	94	113	20.21	9	18	100.00	9.803	11.525	17.57
SERVICIOS	41.110	50.441	22.70	180	193	7.22	34	46	35.29	41.324	50.680	22.64
TOTAL jornada laboral	57.853	69.893	20.81	309	339	9.71	49	67	36.73	58.211	70.299	20.77
<i>IN-ITINERE</i>	9.771	16.141	65.19	76	114	50.00	9	12	33.33	9.856	16.267	65.05
TOTAL GENERAL	67.624	86.034	27.22	385	453	17.66	58	79	36.21	68.067	86.566	27.18
FORMAS	In-Itinere			76	114	50.00	9	12	33.33			
	Tráfico			49	37	-24.49	10	9	-10.00			
	Patología no traumática			32	36	12.50	23	38	65.22			
	Resto de formas			228	266	16.67	16	20	25.00			
	TOTAL			385	453	17.66	58	79	36.21			

Las Patologías no traumáticas (PNT) son aquellas producidas por derrames cerebrales, infartos, etc.

* Accidentes que han causado baja, reportados por la Autoridad Laboral en el periodo de referencia.

ACCIDENTES LABORALES COVID-19: ENERO-DICIEMBRE 2021

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES	GRAVE	MORTAL	TOTAL
	2021			
AGRICULTURA	0	0	0	0
INDUSTRIA	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0
SERVICIOS	2645	4	2	2651
TOTAL	2.645	4	2	2.651

Fuente: Siniestralidad 2021. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Si bien hay que decir, que las cifras de siniestralidad del año 2020 han sido inusuales debido a la pandemia producida por el virus Sars Cov 2 y que ha continuado teniendo impacto en la actividad de las empresas de nuestra región durante el año 2021.

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2021 el número de enfermedades profesionales comunicadas ha ascendido a 917. Del total de enfermedades comunicadas 539 se han producido con baja

y 378 han sido sin baja, 454 se han notificado por hombres trabajadores y 463 por mujeres trabajadoras.

El grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor declaración se ha producido con un total de 639, un 69% del total, 372 patologías con baja y 267 sin baja.

Destacar el pequeño número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenicos, tan sólo 7 patologías.

Aunque es evidente que la declaración de enfermedades profesionales ha aumentado, influenciado por la pequeña mejora de la actividad económica, UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrarreconocimiento, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos

musculoesqueléticos siguen sin declararse como **enfermedades** relacionadas con el **trabajo**.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano. También se plantean nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

Llevamos dos años atípicos. Estamos viviendo acontecimientos impensables: crisis económicas, la pandemia producida por el virus Sars-Cov 2, ahora la guerra entre Rusia y Ucrania, todos ellos han variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente del sistema de prevención de riesgos laborales.

La situación que estamos viviendo en estas crisis está generando el crecimiento de la precariedad, de la inseguridad y de la desigualdad generando peores condiciones de trabajo y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. El miedo a perder el trabajo, al

desempleo, la ansiedad son otros de los grandes retos a afrontar, los riesgos psicosociales.

Y son las mujeres, los migrantes, los jóvenes, los mayores de 55 años, y en general las personas más vulnerables, los que padecen mayor discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad.

Esperemos que con la recién firmada Reforma del Mercado de Trabajo, Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objetivo principal es erradicar la temporalidad, las condiciones de trabajo mejoren y la salud laboral.

Los tres ejes de actuación principales del VI Plan Director intentarán mejorar la situación de la prevención en la empresa. Tanto de los riesgos tradicionales, como de los nuevos riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director. Dirigidas fundamentalmente a informar, divulgar y sensibilizar a toda la ciudadanía, a reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados y delegadas. La formación en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación es necesario y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2022 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la

siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Susana Huertas Moya

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

1

INTRODUCCIÓN

Para una correcta aplicación de la normativa en seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras autónomas, es necesario distinguir el papel que éstos ejercen en las relaciones laborales dentro del mercado de trabajo y en el seno de las empresas. Las obligaciones normativas en prevención de riesgos laborales van a ser diferentes si se trata de trabajadores autónomos con o sin asalariados a su cargo, o bien, se trata de los denominados “trabajadores autónomos económicamente dependientes” (TRADE).

El artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece dentro del ámbito de aplicación de la norma, las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores (personas trabajadoras por cuenta ajena) y las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Por tanto, dicha ley no sería de aplicación para los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, si bien, dentro del articulado se establecen diversos aspectos por los que las y los autónomos se verán afectados, especialmente en lo relativo a las obligaciones preventivas respecto a la Coordinación de Actividades Empresariales, regulado en el artículo 24 de la ley (así como el Real Decreto 171/2004, que desarrolla dicho artículo).

Por otro lado, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo, donde se regula el marco jurídico de las relaciones laborales para este colectivo, establece, entre otros aspectos, los derechos y obligaciones preventivas y de Seguridad Social, regulando también la figura de los TRADE¹. Esta regulación se hacía necesaria para un colectivo amplio de empleados que prestan sus servicios prácticamente en exclusividad para una empresa, y de esta forma poder también paliar la práctica de muchas empresas al contratar a los conocidos como “falsos autónomos”, eludiendo así la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena y las correspondientes obligaciones legales en materia de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales, derivando en una desprotección absoluta para un conjunto numeroso de trabajadores y trabajadoras.

Con el fin de establecer reformas favorables al crecimiento del empleo y la reactivación económica, tras la gran crecida del desempleo con la crisis de 2008 y los años que precedieron a la crisis, se aprobó la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Esta ley introduce cambios en la Ley de Prevención de Riesgos, modificando el artículo 30.5, donde se establece que *“En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas*

¹ Desarrollado por el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

en el apartado 1², siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, (...). La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo". Con esta modificación se amplía hasta 25 el número de personas trabajadoras de la empresa (anteriormente 10), donde el empresariado o trabajador autónomo con asalariados, podrá asumir las funciones preventivas que recoge la ley.

Igualmente, con la aprobación de la Ley 14/2013, se insta a los Poderes Públicos (Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, a prestar asesoramiento técnico específico en prevención de riesgos laborales a las empresas de hasta veinticinco personas trabajadoras, así como a la creación de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, que deriva en el nacimiento de la aplicación Prevención10, dependiente del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la que hablaremos en esta publicación.

² Hace referencia al artículo 30.1 LPRL en relación a la Servicios de prevención en la empresa.y la obligatoriedad de la protección y prevención de riesgos profesionales.

Pese a las regulaciones normativas mencionadas y desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el colectivo de autónomos ha estado prácticamente olvidado, con la consecuente desprotección que conlleva para su seguridad y salud. Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES) para 2021, solo en la Comunidad de Madrid un total de 2.959 trabajadores y trabajadoras autónomas sufrieron algún tipo de accidente durante su jornada laboral y 307 personas autónomas se accidentaron In Itinere. De estas cifras, 3 personas trabajadoras autónomas perdieron la vida como consecuencia del desempeño de su trabajo y 62 sufrieron un accidente de trabajo grave o muy grave.

No existen datos del MTES sobre Enfermedades Profesionales y Patologías no Traumáticas específicas para este colectivo, por lo que se hace más dificultoso adoptar medidas preventivas que eliminen o reduzcan este tipo de daños en su salud. Desde UGT-Madrid, con la publicación de este Cuadernillo informativo, pretendemos hacer llegar información básica para este colectivo de trabajadoras y trabajadores, así como a los representantes legales de los y las trabajadoras que comparten centros de trabajo con personas autónomas, esperando que sirva como una herramienta de consulta útil.

2

¿QUÉ SE CONSIDERA TRABAJADOR O TRABAJADORA AUTÓNOMA?

El artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo, define al trabajador autónomo como *“las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”*.

Por tanto, a tenor de lo establecido por este artículo, se deben cumplir una serie de premisas para que el trabajador o la trabajadora sea considerado autónomo:

- Se trata de una persona física, respondiendo de forma ilimitada con sus bienes en caso de incumplimientos contractuales.
- Organiza su propio trabajo, horarios, vacaciones, etc., sin depender de la organización directa del empresariado, como ocurre con las personas trabajadoras por cuenta ajena.

- Ejecuta directamente el trabajo acordado para otras empresas, aunque podrá contratar a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.
- Podrá concertar contratos con otras empresas, pero estos serán mercantiles, no laborales como ocurre con las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- Será la jurisdicción civil la competente para resolver en caso de tener que exigir sus derechos y obligaciones y no la jurisdicción social como ocurre con los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

Por otro lado, esta misma ley regula la figura de los TRADE, que aún siendo trabajadores y trabajadoras autónomos su particularidades son diferentes. Se considera que un trabajador o trabajadora autónoma es económicamente dependiente cuando:

- Depende económicamente de un cliente (persona física o jurídica), del que percibe al menos el 75% de sus ingresos.
- Presta sus servicios de forma habitual, personal y directa para dicho cliente a quien podrá solicitar la formalización de un contrato como persona trabajadora autónoma económicamente dependiente (sobre este aspecto resolverá la jurisdicción social).
- No podrá contratar ni subcontratar parte o toda la actividad con terceros.

- No podrá tener trabajadores y trabajadoras contratadas, salvo en los casos de períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y cuidado de menores o familiares dependientes o con discapacidad (en estos casos el TRADE tendrá consideración de empresario).
- No realizar la actividad de manera indiferenciada con el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena contratados por el cliente.
- Realizará la actividad con criterios organizativos propios, asumiendo el TRADE el riesgo económico del ejercicio de la misma.
- No podrá ser titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público.
- No podrá ejercer la profesión de manera conjunta con otros profesionales, independientemente de su forma jurídica.

En función de si nos encontramos con un trabajador o trabajadora autónoma, con o sin asalariados, o con un TRADE, los derechos y obligaciones en materia preventiva van a ser diferentes, tal y como veremos en el apartado siguiente.

3

LA PERSONA AUTÓNOMA Y LA PRL

El artículo 8 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, establece de manera muy genérica pautas en prevención de riesgos laborales para los autónomos y autónomas, emplazando a las Administraciones Públicas a asumir un *“papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de las y los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, **vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales**”*. Igualmente, deberán promover la formación específica y adaptada a las particularidades del trabajador y de la trabajadora autónoma.

A través de ese imperativo legal a la Administración Pública que corresponda, en relación a la vigilancia y control del cumplimiento por parte de los y las autónomas de la normativa de prevención de riesgos laborales, es necesario destacar que dependiendo del tipo de persona trabajadora autónoma con la que nos encontremos, las obligaciones y derechos normativos van a ser diferentes.

3.1 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA SIN PERSONAS ASALARIADAS

Cuando hablamos de trabajadoras y trabajadores autónomos sin personas asalariadas a su cargo hay que diferenciar si éstos comparten o no centro de trabajo con personal de otras empresas o con otras personas autónomas.

La única excepción respecto al cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales sería la de aquellos trabajadores y trabajadoras autónomas que no comparten centro de trabajo y que prestan sus servicios de forma individual en un centro de trabajo propio, sin prestar servicios para ninguna otra empresa ni realizar trabajos para ningún otro negocio.

Cuando hablamos de empleados o empleadas autónomas sin personas asalariadas a su cargo, pero que prestan servicios para otras empresas o comparten centro de trabajo con otras personas, estarán obligados, como veremos más adelante, a cumplir con las obligaciones normativas en materia de coordinación de actividades empresariales recogidas en el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, y según lo establecido en los apartados 5 a 7 del **Artículo 8. Prevención de Riesgos Laborales**, de la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo Autónomo, estos trabajadores y trabajadoras (compartan o no centro de trabajo) tendrán derecho a:

- Recibir la información necesaria de la empresa por la que ha sido contratada para prestar un servicio o realizar una tarea, cuando deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por ella. Esta información deberá ser suficiente para evitar que de su manipulación o utilización se produzcan riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- En caso de incumplimiento por parte de la empresa principal de las obligaciones preventivas con respecto a las personas autónomas, deberán asumir las posibles indemnizaciones por los daños y perjuicios ocasionados, debiendo existir un nexo causal entre dichos incumplimientos y los daños y perjuicios causados.
- El autónomo o autónoma tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

3.2 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA CON ASALARIADOS

Sin perjuicio de que a la persona autónoma se le apliquen los derechos recogidos en el párrafo anterior, cuando éstos contraten a empleados o empleadas a su cargo, se convierten en empresarios o empresarias, con las mismas obligaciones que cualquier otra empresa a efectos de las obligaciones en Seguridad Social y de

Prevención de Riesgos Laborales. De forma general estarán obligados y obligadas a:

- Contar con alguna de las **modalidades preventivas** que prevee el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención: Asunción de la actividad preventiva por parte de la persona autónoma; designando trabajadores o trabajadoras para que lleven a cabo la actividad preventiva, creando un servicio de prevención propio (SPP³), o contratando a un servicio de prevención ajeno (SPA).
- Elaborar un **Plan de Prevención**, documento donde se refleja el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y dentro del mismo y como instrumentos esenciales, se encuentran la **evaluación de riesgos laborales** (que se realizará al inicio de la actividad y después se revisará de forma periódica), así como la **planificación de la actividad preventiva**, que pueden ser llevados a cabo por fases y de forma programada.
- Llevar a cabo la **vigilancia de la salud** de los trabajadores y las trabajadoras, que se deberá basar en la evaluación inicial de riesgos y en las revisiones periódicas posteriores, así

³ Los SPP son obligatorios en empresas de más de 500 trabajadores, en las que tengan entre 250 y 500, y sus actividades estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, o porque así lo determine la Autoridad Laboral, por tanto, para las empleadas y empleados autónomos no es recomendable optar por esta modalidad preventiva.

como en la planificación de los riesgos. Se deberá ofrecer al inicio de la actividad y posteriormente de forma periódica, cuando cambien las circunstancias del trabajo, o bien, cuando se haya producido un daño en la salud del asalariado o asalariada.

- Impartir la **formación** necesaria específica sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo, tanto teórica como práctica. Igualmente, se deberá dar la **información** necesaria sobre los riesgos del puesto, de forma escrita y comprensible por todos y todas.
- Deberán llevar a cabo los **planes de emergencia y autoprotección** necesarios para sus centros de trabajo.
- En el caso de que se produzca un accidente de trabajo o daños en la salud de algún empleado o empleada, deberán proceder a la **investigación** de los daños.
- Deberán **consultar** con los trabajadores y trabajadoras las cuestiones relativas a las medidas de prevención a adoptar, así como promover su **participación** en dicho ámbito.

3.3 TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

Los “trabajadores autónomos económicamente dependientes” (TRADE), como ya explicamos en el apartado anterior, prestan sus servicios casi en exclusividad para una empresa que le contrata. Como TRADE tendrá los mismos derechos y obligaciones en

prevención de riesgos laborales que un trabajador o trabajadora autónoma sin asalariados o asalariadas, recogidos en el artículo 8 de la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo Autónomo y reflejados en el punto 3.1 de este cuadernillo.

Ahora bien, con la aprobación de la **Ley 31/2015**, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, se modifica el artículo 11.2.a), permitiendo a los y las TRADE contratar a trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena en determinados supuestos y situaciones en los que se permitirá la contratación de una única persona: Riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses; los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo; por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, en situación de dependencia debidamente acreditada; por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

Cuando el TRADE, en alguno de los supuestos descritos anteriormente, tenga que contratar a un trabajador o trabajadora por cuenta ajena, y durante el periodo en que se mantengan las situaciones descritas, adquirirá a todos los efectos el carácter de empresario o empresaria, tanto en las obligaciones de Seguridad

Social como las de Prevención de Riesgos Laborales descritas en el punto 3.2 de este cuadernillo.

4

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece las pautas para llevar a cabo la Coordinación de Actividades Empresariales, así como el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Cuando hablamos de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, debemos distinguir si se trata de personas autónomas concurrentes o no concurrentes con otros trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o propia dentro de un mismo centro de trabajo.

4.1 AUTÓNOMO O AUTÓNOMA NO CONCURRENTE

Habláramos de autónomo o autónoma no concurrente como aquel que presta sus servicios en un centro de trabajo donde no comparte espacio con otras personas de distinta empresa u otros trabajadores o trabajadoras autónomos ni accede a otras empresas o centros de trabajo para prestar servicios. En este caso, incluso si tuviese personas asalariadas a su cargo, no estaría obligado a llevar a cabo ninguna actividad preventiva con respecto a la coordinación de actividades, aunque sí en otros aspectos preventivos como ya hemos

visto en capítulos anteriores. A modo de ejemplo, se puede mencionar a trabajadores autónomos con un pequeño comercio donde él/ella misma y/o algún otro trabajador o trabajadora prestan sus servicios sin coincidir con ninguna otra persona trabajadora.

Son pocos los casos en los que no existan obligaciones en materia de coordinación de actividades, ya que siguiendo el ejemplo anterior, si en ese pequeño comercio se subcontratan otros servicios (limpieza del local, mantenimiento de maquinarias,...) aunque fuesen de manera puntual, ya habría concurrencia de actividades y el trabajador o trabajadora autónoma deberá cumplir, en mayor o menor medida, con las exigencias normativas del siguiente apartado.

4.2 AUTÓNOMO O AUTÓNOMA CONCURRENTE

Cuando la trabajadora o el trabajador autónomo concurre en su centro de trabajo con otras personas o empresas, o presta sus servicios en centros de trabajo pertenecientes a otras empresas u otras personas autónomas, le serán de aplicación las obligaciones normativas establecidas en el artículo 24 de la LPRL, el Real Decreto 171/2004, así como lo establecido en el artículo 8 del Estatuto del trabajo Autónomo y las previsiones específicas para las obras de construcción del **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Si el trabajador o trabajadora autónoma cuenta con trabajadores y trabajadoras asalariadas a su cargo, a todos los efectos se le

considera como empresario o empresaria, debiendo cumplir con todas las obligaciones normativas que establece la Ley de Prevención de Riesgos y la normativa preventiva que le sea de aplicación en función de los riesgos del sector en el que estén incluidos y los riesgos derivados de los distintos puestos de trabajo.

Los derechos y obligaciones generales que establece la normativa para la persona autónoma que concurra con otros trabajadores o trabajadoras son:

- **Cooperación** en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales del centro de trabajo donde preste servicios y proporcionará al empresario o empresaria titular, principal o contratista, la información de los riesgos inherentes a su actividad que puedan afectar al resto del personal con los que comparta espacio. Esta información contemplará aspectos preventivos, de protección y de emergencias y se deberá facilitar al inicio de la actividad.
- Recibir la **formación e instrucciones** necesarias de la empresa titular, principal o contratista, sobre las medidas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectarles, así como sobre las medidas que deben aplicarse en caso de que se produzca una situación de emergencia.
- Las empresas que contraten la realización de obras o servicios de su propia actividad con trabajadoras y trabajadores autónomos y que éstas se desarrollen en sus centros de trabajo,

deberán **vigilar** el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por las personas autónomas. El empresario o empresaria tendrá el mismo deber de vigilancia sobre los autónomos y autónomas contratadas que sobre las empresas contratistas o subcontratistas.

- Igualmente el empresario y/o empresaria deberá proporcionar al personal autónomo la **información** necesaria para que la utilización y manipulación de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo de la empresa, no conlleve riesgos para su seguridad y la salud.

Cuando la persona autónoma presta servicios dentro del ámbito de la construcción, cabe destacar lo establecido en el artículo 12 del **Real Decreto 1627/1997** que establece:

Artículo 12 “Obligaciones de los trabajadores autónomos”

1. Los trabajadores autónomos estarán obligados a:

- a) *Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.*
- b) *Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.*
- c) *Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establece para los trabajadores el artículo 29, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- d) *Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.*
- e) *Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.*

Artículo 12 “Obligaciones de los trabajadores autónomos”**Continuación.**

f) Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

g) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.

2. Los trabajadores autónomos deberán cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud.

Por otro lado hay que tener en cuenta que en caso de que la persona autónoma cuente con asalariados y asalariadas, vendrá obligado a inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA), así como adoptar alguna de las modalidades preventivas que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención (asunción por el empresario, designación de uno o varios trabajadores o trabajadoras, Servicio de Prevención Ajeno o Servicio de Prevención Propio).

No debería exigirse cuando la trabajadora o el trabajador autónomo trabaja solo limitándose sus obligaciones a la mera información sobre los riesgos propios que puedan interferir con las demás personas con

los que concurra en el centro de trabajo y a seguir las instrucciones de la empresa titular del centro de trabajo o del empresario o empresaria que lo contrata.

Dicho esto, la realidad actual es que a las personas autónomas se les está exigiendo (no solo en obra sino en las empresas en general) al menos, un certificado de aptitud para el puesto de trabajo a desempeñar y un certificado de formación en los riesgos propios de su actividad laboral, así como la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo con la información de sus riesgos que debe entregar a la empresa principal.

5

PREVENCIÓN¹⁰

A través del artículo 39 de la Ley 14/2013, de de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se añade la Disposición adicional decimoséptima “**Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores**” en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación a la Prevención de Riesgos Laborales en las PYMES.

Con la introducción de esta disposición se establece que “*En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. Esta actuación consistirá en **el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada***”.

A raíz de esta disposición, nace la aplicación Prevencion10 como una herramienta de Prevención de Riesgos Laborales para PYMES y trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Está compuesta por cuatro funcionalidades principales:

- **evalua-t[®]**: Permite la realización de la evaluación riesgos, la planificación preventiva y la obtención del plan de prevención de riesgos laborales.
- **autopreven-t[®]**: Proporciona información sobre riesgos laborales y facilita la coordinación de actividades empresariales a quienes trabajen por cuenta propia y no tengan personal a su cargo.
- **instruye-t[®]**: Curso *on-line* de 30 horas con el que obtener la capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico

De esta forma, con la herramienta evalua-t, el trabajador o trabajadora autónoma con personal a su cargo⁴ podrá llevar a cabo el plan de prevención de riesgos laborales, la identificación y evaluación de los riesgos a los que se encuentra expuesto en su actividad diaria y la planificación de la actividad preventiva.

Los trabajadores y trabajadoras autónomas que asuman personalmente la actividad preventiva, podrán solicitar formación

⁴ Hasta 10 trabajadores en empresas que desarrollen de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, o bien hasta 25 trabajadores cuando cuenten con un único centro de trabajo.

básica de 30 horas⁵ en prevención de riesgos laborales a través de la herramienta instruye-t, que les capacita para llevar a cabo las funciones de nivel básico que establece el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otro lado, a través de la herramienta autopreven-t, la persona autónoma sin asalariados ni asalariadas podrá recibir la información relativa a la prevención de riesgos laborales de su actividad, así como la información sobre los riesgos de su actividad que la persona autónoma deberá proporcionar a otras empresas dentro de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales.

Podéis consultar toda esta información en la página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de este enlace

[Prevencion10 | Prevención de RIESGOS LABORALES para pymes y autónomos](#)

⁵ Salvo en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD 39/1997, en cuyo caso la formación no podrá ser inferior a 50 horas.

6

PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA AUTÓNOMA

Las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia o autónomas son los responsables directos de cumplir la obligación de alta y afiliación a la Seguridad Social.

Con la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo, la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal adquiere carácter **obligatorio** para⁶:

- Trabajadores de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
- Trabajadores que tengan la condición de económicamente dependientes (TRADE).
- Trabajadores y trabajadoras que desempeñen actividades donde resulte obligatoria la cobertura de las contingencias profesionales debido al mayor riesgo de siniestralidad,

Esta cobertura será **opcional** para:

- Las trabajadoras y los trabajadores autónomos con derecho a prestación por incapacidad temporal en otro régimen del

⁶ En vigor desde el 1 de enero de 2008. Antes de esa fecha la cobertura de la IT era opcional para todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

Sistema de la Seguridad Social donde se encuentren en alta, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad.

- Trabajadores y trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

La cobertura de estas contingencias se deberá formalizar obligatoriamente con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en el momento de causar alta en este Régimen Especial y sus efectos coincidirán con la fecha de dicha alta.

Por otro lado, con la aprobación del **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se modifica el artículo 316 de la Ley General de la Seguridad Social, haciendo obligatoria la cobertura de las contingencias profesionales (a excepción de los trabajadores del Régimen Especial por Cuenta Propia Agrarios) a partir del 1 de enero de 2019.

La cobertura de los riesgos profesionales se llevará a cabo con la misma Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que hayan formalizado la cobertura de la Incapacidad Temporal.

La acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia comprenderá⁷:

1. Asistencia sanitaria en caso de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
2. Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
3. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
4. Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
5. Prestaciones por incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.
6. Pensión de viudedad, pensión de orfandad; pensión en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
7. Protección por cese de actividad.

⁷ Tendrán derecho a las mismas coberturas que los empleados por cuenta ajena, a excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas (Art. 314 Ley General de la Seguridad Social).

A continuación desarrollaremos las prestaciones de este colectivo que tienen relación más directa con la prevención de riesgos laborales:

6.1 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando un trabajador o trabajadora por cuenta propia se encuentre en situación de incapacidad temporal, le corresponderá la misma prestación que a los y las trabajadoras por cuenta ajena. La prestación consistirá en:

- Si la baja por incapacidad temporal deriva de enfermedad común o accidente no laboral:
 - El 60% de la base reguladora, que se abonará desde el día cuarto al vigésimo de la baja (ambos incluidos).
 - El 75% de la base reguladora, que se abonará a partir del día vigésimo primero de la baja.
- Si la baja por incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

A efectos de lo establecido en el artículo 316 del **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se entenderá como **accidente de trabajo** para la persona autónoma “*el ocurrido*”

como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial”.

Con la aprobación de la **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se modifica el artículo 316 de la LGSS, incorporando para los autónomos como accidente de trabajo el accidente *In Itinere*, entendiéndose éste como *“el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales”*

A los efectos de lo establecido por el mencionado artículo 316 LGSS, se entenderá como **enfermedad profesional** para el trabajo autónomo, *“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro”.*

Por otro lado, el Artículo 317 de la LGSS, establece el concepto de accidente de trabajo para los **trabajadores autónomos económicamente dependientes** (TRADE), estableciendo que *“se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate”*.

6.2 LESIONES PERMAMENTES NO INCAPACITANTES

Los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que tengan cubiertas las contingencias profesionales, podrán tener derecho a una indemnización a tanto alzado, en un único pago fijado por baremo, cuando hayan sufrido una lesión, mutilación o deformación con motivo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y hayan sido dados de alta médica por curación.

Para acceder a este pago deberán estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y a diferencia de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, no tendrán derecho a reclamar el

recargo de prestaciones por falta de medidas de prevención de riesgos laborales.

6.3 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:

Las trabajadoras y trabajadores autónomos solo tendrán derecho a percibir la prestación por incapacidad permanente parcial si ésta deriva de contingencias profesionales (en caso de contingencias comunes no se protege).

El **Decreto 2530/1970**, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en el artículo 27.1 establece la Acción protectora del Regimen Especial de Trabajadores por cuenta propia, recogiendo en el apartado “a) *Prestaciones por invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez*”. Este Decreto deja fuera de dicha protección la incapacidad permanente parcial, siendo posteriormente incluida cuando dicha incapacidad deriva de contingencias profesionales a través del Real Decreto-Ley 28/2018, donde se hace obligatoria la cotización de los trabajadores por cuenta propia en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

La cuantía de la prestación consistirá en una indemnización a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora utilizada para la incapacidad temporal.

Para poder acceder a una incapacidad permanente parcial derivada de contingencias profesionales, será necesario que la persona trabajadora vea reducida su capacidad laboral para la profesión habitual en un 50%⁸, a diferencia del 33% exigible para los trabajadores del régimen general de la Seguridad Social.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:

Tendrá derecho a percibir la prestación la persona trabajadora cuando ésta no esté capacitada para realizar su profesión habitual, tanto si deriva de contingencias comunes como profesionales. La cuantía de la prestación será del 55% de la base reguladora, aunque puede ser aumentada en determinadas situaciones en un 20% a partir de los 55 años.

Esta prestación puede ser sustituida por una cuantía a tanto alzado, que se abonaría en un pago único, equivalente a 40 mensualidades de la base reguladora de la contingencia de que se trate (común o profesional).

⁸ Art. 4.2 Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA:

Esta prestación tendrá derecho a percibirla la persona trabajadora cuando no puede realizar la mayoría de las profesiones. La cuantía consistirá en una prestación del 100% de su base reguladora, y se concede tanto si deriva de contingencias comunes como profesionales.

GRAN INVALIDEZ:

Para tener acceso a la prestación por Gran Invalidez, la persona trabajadora deberá estar impedida para realizar cualquier tipo de trabajo. La cuantía de la prestación serán del 100% de la base reguladora, además, si necesita ayuda de terceras personas para poder llevar a cabo las funciones básicas de su vida diaria, podrá percibir un complemento de hasta el 50% de su pensión.

6.4 RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

Las trabajadoras por cuenta propia o autónomas, tendrán derecho a percibir la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, en los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena, aunque con algunas particularidades propias de este régimen. Podrán percibir esta prestación cuando el desempeño de su actividad profesional ponga en peligro la salud de la trabajadora, del feto o del lactante, y para poder solicitarlo deben contar con un informe del servicio médico de la Entidad Gestora que así lo certifique.

Para poder percibir la prestación es necesario que se encuentren en alta en la Seguridad Social y al corriente del pago de las cuotas. El derecho a percibir la prestación comienza desde el día siguiente en el que el servicio médico certifique el riesgo y se percibirá durante todo el periodo en el que el riesgo continúe, o bien, por el inicio del descanso por maternidad, por interrupción del embarazo o fallecimiento de la beneficiaria, o bien, por la reanudación de la actividad profesional por la trabajadora por haber desaparecido el riesgo o por causar baja en la Seguridad Social.

La cuantía de la prestación consistirá en el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante. En caso de que la trabajadora no tenga cubiertas estas contingencias, por no estar incluida en los supuestos en los que es de obligado cumplimiento, la base reguladora de referencia será la correspondiente a las contingencias comunes.

El derecho a esta prestación se podrá denegar o anular cuando la trabajadora haya actuado de forma fraudulenta para obtenerla o esté prestando servicios en el mismo o distinto régimen de la Seguridad Social incompatible con su estado y poniendo en riesgo su salud, la del feto o la del lactante.

La gestión y el pago de la prestación corresponderá a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que haya concertado la cobertura de las contingencias. Si la situación que da derecho a la baja continuase durante más de un mes, la trabajadora autónoma

tendrá una bonificación del 100% en la cuota de autónomos, quedando exenta del pago.

7

PROPUESTAS DE MEJORA

Desde el comienzo de la crisis económica del año 2008, el número de personas trabajadoras por cuenta propia ha ido en aumento en estos últimos años, incentivado también por diversas normativas para fomentar el emprendimiento, tal y como hemos visto ya en esta publicación.

El aumento en el número de personas trabajadoras ha tenido como consecuencia lógica el aumento en las cifras de siniestralidad para este colectivo, cifras que no se pueden obviar y que por tanto, tanto la normativa como las políticas de las diversas Administraciones deberán evolucionar para adaptarse a esta nueva realidad. Por ello es importante que las personas que prestan su trabajo de forma autónoma tengan una equiparación total, tanto en materia de protección social como en prevención de riesgos laborales, al conjunto de personas que prestan su servicio por cuenta ajena, especialmente cuando hablamos de la figura de los TRADE.

Como medidas de mejora se podrían contemplar:

- Establecer desde las Administraciones planes de formación, tanto teórica como práctica para las personas autónomas, en función de los riesgos del sector en el que realicen su trabajo y de forma gratuita y obligatoria.

- Establecer que cuando los trabajadores y trabajadoras autónomas sean subcontratadas por otra empresa principal, ésta les deba impartir formación sobre los riesgos de ese centro de trabajo y esa actividad, no limitándose la actividad preventiva a un mero intercambio de información.
- Dado que en la actualidad la cotización por contingencias comunes y profesionales es obligatoria para casi la totalidad de estos empleados y empleadas, se les debería cubrir la prestación por incapacidad permanente parcial cuando deriva de contingencias comunes (actualmente es la única IP a la que no tienen acceso).
- Siguiendo con la incapacidad permanente parcial, equiparar las condiciones para su concesión a la de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, siendo exigible actualmente para éstos, una reducción en su capacidad laboral del 33% y para las personas autónomas de un 50%.
- Elaboración de estadísticas estatales de daños derivados del trabajo para este colectivo de personas trabajadoras, dado que en la actualidad los datos recogidos se basan en gravedad de la lesión y si se ha producido en jornada laboral o In Itinere. En estas estadísticas se deberían recoger al menos tipo de lesión, parte del cuerpo lesionada y actividad laboral por zonas geográficas, de cara a poder establecer medidas preventivas adecuadas. Recoger igualmente en estas estadísticas las enfermedades profesionales padecidas

y las patologías no traumáticas, ya que actualmente solo se recogen los datos de accidentes laborales.

- Redefinir el concepto de accidente de trabajo In Itinere para los trabajadores y trabajadoras autónomas, equiparándolo al de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.
- Establecer el posible recargo de prestaciones a cargo de las empresas principales que contratan o subcontratan a trabajadores y trabajadoras autónomas por falta de medidas preventivas, actualmente solo establecido para los TRADE.

NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

- ➔ **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- ➔ **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ➔ **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- ➔ **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**.
- ➔ **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- ➔ **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- ➔ **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- ➔ **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema

de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- ➔ **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- ➔ **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- ➔ **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- ➔ **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ➔ **Ley 33/2011**, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- ➔ **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

- ➔ **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- ➔ **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ➔ **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ➔ **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- ➔ **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ➔ **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ➔ **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

- ➔ **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- ➔ **Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- ➔ **Orden SND/404/2020**, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.
- ➔ **Ley 2/2021**, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- ➔ **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- ➔ **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

NORMATIVA ESPECÍFICA

- ➔ **Decreto 2530/1970**, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- ➔ **Real Decreto 1273/2003**, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad

Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- **Ley 31/2015**, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Desde UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.**
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y por las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, los algoritmos laborales ó las plataformas digitales. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.

- ✓ **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- ✓ Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de las personas trabajadoras y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- ✓ **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e**

incorporación de propuestas de futuro con la participación de los interlocutores sociales.

- ✓ Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren totalmente indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **augmentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación incrementando los recursos humanos y materiales.
- ✓ Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la

prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.

- ✓ Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de riesgos psicosociales como solución preventiva de los mismos.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva

acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra . ó el “Sisvel” de País Valenciano. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.Navarra”
- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la

detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.

- ✓ Puesta en marcha de unidades básicas de salud laboral en las áreas sanitarias de la Comunidad de Madrid, de manera que exista especialización y reconocimiento cuando se produce una enfermedad del trabajo.
- ✓ Investigación y epidemiología sobre los riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos y cánceres de origen profesional en la Comunidad
- ✓ Modificación del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, actualizándolo a las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales y covid- 19 en todas las actividades del sector sanitario y sociosanitario.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de

los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.

- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A...) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la

coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado riesgo de infección (personal de laboratorio, personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales, odontólogos...) UGT-Madrid demanda que se incluya en el listado de enfermedad profesional la enfermedad Covid 19.

✓

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Boletines Informativos: Nº 56 (Noviembre 2019) Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. **Nº 57 (Julio 2020)** Estrés térmico. **Nº 58 (Noviembre 2020)** Maternidad, **Nº 59 (Diciembre 2020)** Accidentes laborales de tráfico. **Nº 60 (Noviembre 2021)** Accidentes laborales. **Nº61 (Diciembre 2021)** Empleos verdes.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos laborales; Vigilancia de la salud; Covid-19; Teletrabajo.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Frente a la COVID-19, no bajas la guardia en el trabajo; Vigilancia de la Salud de la población trabajadora; ¿Qué son y cómo prevenir los Trastornos Musculoesqueléticos de origen laboral?; Accidentes de trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Prevención de Riesgos Laborales y Edad; Nuevos agentes cancerígenos en el trabajo.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Evaluación de riesgos laborales;

La Vigilancia de la Salud en el trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Gestión de PRL.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: Innovación y Transformación Digital; Delegado de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19; Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2021, USB Juego Prevenid@s.

**PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN
MATERIA PREVENTIVA EN:**

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>

<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 88 – 91 589 09 09
91 589 09 66 / Fax: 91 589 71 45
e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org
[http:// madrid.ugt.org/salud-laboral](http://madrid.ugt.org/salud-laboral)
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 · 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09 - Fax: 91 589 71 45 e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.
Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos de Madrid

Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.
Tel: 91 589 73 50 - email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75 -
email:
uczonanorte@madrid.ugt.org.

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 ·
28903 Getafe - Tel: 91 696 05
11 - email:
surslmamujer@madrid.ugt.org.

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 ·
28805 Alcalá de Henares - Tel:
91 888 09 92 - email:
uceste@madrid.ugt.org.

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13
01 - email:
ucoeste@madrid.ugt.org.

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500 Arganda del
Rey - Tel: 91 876 89 65 - email:
ucsureste@madrid.ugt.org.

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40
68 - email:
suroeste@madrid.ugt.org.

**INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (IRSST)**

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

**INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID
(ITSS)**

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
e-mail: itmadrid@mites.gov.es
