







[www.saludlaboralugtmadrid.org](http://www.saludlaboralugtmadrid.org)

<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



**Comunidad  
de Madrid**

<https://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.

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

# ÍNDICE

## PRESENTACIÓN

7

## INTRODUCCIÓN

12

**¿QUÉ ES UN EMPLEO VERDE?**  
14

**SECTORES Y EMPLEO VERDE**  
17

## SECTOR CONSTRUCCIÓN

18

## SECTOR ENERGÍA

20

## SECTOR INDUSTRIA

23

## SECTOR TRANSPORTE

24

## SECTOR AGRICULTURA

25

**EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EMERGENTES**  
27

**RIESGOS ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMATICO**  
32

**DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN ANTE LOS NUEVOS RETOS**

**43**

**NORMATIVA**

**49**

**NORMATIVA BÁSICA**

49

**NORMATIVA ESPECÍFICA**

51

**PROPUESTAS**

**DE**

**UGT-MADRID**

**52**

**PROPUESTAS ESPECÍFICAS**

57

**PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE**

**58**

**DIRECCIONES**

**DE**

**INTERÉS**

**59**

# 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 periodo 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

Sectores 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
<b>TOTAL jornada laboral</b>	<b>57.853</b>	<b>69.893</b>	<b>20,81</b>	<b>309</b>	<b>339</b>	<b>9,71</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>36,73</b>	<b>58.211</b>	<b>70.299</b>	<b>20,77</b>
<i>IN-ITINERE</i>	9.771	16.141	65.19	76	114	50.00	9	12	33.33	9.856	16.267	65.05
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>67.624</b>	<b>86.034</b>	<b>27.22</b>	<b>385</b>	<b>453</b>	<b>17.66</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>36.21</b>	<b>68.067</b>	<b>86.566</b>	<b>27.18</b>
FORMAS	<i>In-Itinere</i>			76	114	50.00	9	12	33.33			
	<i>Tráfico</i>			49	37	-24.49	10	9	-10.00			
	<i>Patología no traumática</i>			32	36	12.50	23	38	65.22			
	<i>Resto de formas</i>			228	266	16.67	16	20	25.00			
	<b>TOTAL</b>			<b>385</b>	<b>453</b>	<b>17.66</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>36.21</b>			

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

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

ACCIDENTES LABORALES COVID-19: ENERO-DICIEMBRE 2021

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES	GRAVE	MORTA	TOTAL
	2021			
AGRICULTURA	0	0	0	0
INDUSTRIA	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0
SERVICIOS	2645	4	2	2651
<b>TOTAL</b>	<b>2.645</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2.651</b>

Fuente: Sinistralidad 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 in usuales 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 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 carcinógenos, 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 infra notificación y un infra reconocimiento, 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 musculoesquéticos 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 Decretoley 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**

# INTRODUCCIÓN

En el año 2015 surgen los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, una iniciativa impulsada por la ONU con 17 objetivos y 169 metas sobre cambio climático, desigualdad económica, innovación y consumo sostenible, entre otros asuntos.

Esta iniciativa refuerza la corriente que había surgido años antes para concienciar a las empresas la necesidad de producir y crear generando un menor impacto ecológico sobre nuestro planeta a través de diferentes acciones como la reducción de las emisiones de CO2 y una serie de medidas asociadas que implican un drástico cambio en nuestra manera de producir y de consumir. A esta intención por reducir la huella de carbono se le une el propósito de impulsar cada vez más una economía más circular; es decir, una economía en la que se haga una óptima gestión de los residuos, de reutilización y reciclado de los materiales para aprovecharlos en nuevos usos, así como el fomento por el uso de las energías renovables en sustitución de las fuentes de energía más tradicionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define así a nuevos puestos de trabajo denominados con Empleos Verdes: ***“los empleos verdes son todos los que contribuyen de forma activa a reducir el consumo de energía y materias primas, a limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, a reducir al mínimo los desechos y la contaminación, así como a proteger y restaurar los ecosistemas ayudando a que las empresas y las comunidades se adapten al cambio climático”.***

Desde UGT-Madrid reivindicamos un cambio de modelo productivo hacia uno más sostenible económica, social y ambientalmente en línea con los compromisos climáticos adquiridos por España y los Objetivos Desarrollo Sostenible. Una Transición Justa que incluía planes de formación y capacitación, en el impulso a la creación de empleo verde seguro.

El cambio climático tiene consecuencias en el mundo del trabajo. Muchos sectores se van a ver muy afectados por los impactos del cambio climático (como la agricultura, el turismo, el forestal, etc.) debiendo adaptarse a las nuevas condiciones climáticas. Se debe analizar cada sector de actividad, con el fin de analizar cómo está influyendo y como va a influir el cambio climático en el empleo, con el objetivo de minimizar al máximo

los posibles impactos negativos y maximizar las oportunidades de creación de nuevos puestos de trabajo decentes y seguros.

Los puestos de trabajo «verdes» tienen que ser buenos para la población activa y, asimismo para el medio ambiente, teniendo que asegurar que ofrezcan unas condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas. El cambio que está ocurriendo en los puestos de trabajo da lugar a la presencia de nuevas sustancias y a la adopción de nuevos procesos y tecnologías que también implican ciertos riesgos para la salud laboral hasta ahora desconocidos y por ello no evaluados.

Los avances tecnológicos (la robotización, la utilización de nuevas sustancias químicas, las nanotecnologías, los nanomateriales, la inteligencia artificial, la automatización, etc.) que influyen al ámbito laboral y la globalización transforman el entorno de trabajo, influyendo en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, haciendo que los estos, puedan estar expuestos a riesgos emergentes en periodos de tiempos más breves, lo que dificulta su gestión.

Los empleos verdes se enfrentan a constantes cambios de forma muy rápida con la incorporación de nuevas prácticas y métodos de trabajo, lo que puede dar lugar a que la adquisición de las competencias necesarias para realizar estos trabajos no se realice con la misma velocidad, repercutiendo de manera negativa en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Por ello, es imprescindible anticiparse y poner especial atención, a la integración de la prevención de riesgos laborales en las primeras fases de desarrollo de la tecnología o del producto, de modo que el ritmo acelerado de esta evolución no deje atrás la correcta gestión de los riesgos laborales.

## ¿QUÉ ES UN EMPLEO VERDE?

Los empleos verdes son los que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos, para alcanzar en niveles sostenibles, son una pieza clave para avanzar en esta nueva dirección, es cierto que el concepto de empleo verde es bastante ambiguo, y en ocasiones, no existe un consenso sobre la manera de conceptualizarlo. Por un lado, el **Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)** define la economía verde como “*aquella que mejora el bienestar del ser humano y la equidad social, a la vez que reduce significativamente los riesgos ambientales y la escasez ecológica*” la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** como “*aquellos empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente*” ya sea en sectores tradicionales (construcción, industria) o en sectores emergentes (energías renovables, eficiencia energética), es decir, son puestos de trabajo que contribuyen a la conservación y mejora de la calidad del medio ambiente en cualquier sector económico (agricultura, industria, transporte y servicios). Poseen las siguientes características<sup>1</sup>:

- Aumentan la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua.
- Limitan las emisiones de gases de efecto invernadero, mediante la descarbonización de la economía.
- Evitan o minimizan la generación de residuos y la contaminación.
- Protegen y restauran los ecosistemas y la biodiversidad.
- Contribuyen a la adaptación al cambio climático.

El informe Empleo en Sostenibilidad y Medio Ambiente identifica las siguientes profesiones con futuro dentro del empleo verde (UNIR e Infoempleo, 2021)<sup>2</sup>:

- Analista de soluciones y proyectos tecnológicos sostenibles.
- Personal técnico de prevención de riesgos laborales, calidad, medio ambiente y RSC.

---

<sup>1</sup> <https://www.aspprevencion.com/wp-content/uploads/2021/11/Estudio-final-Riesgos-emergentes-en-el-Empleo-Verde-2021-2.pdf>

<sup>2</sup> [https://empleoypracticas.unir.net/wp-content/uploads/2021/01/informe-empleo-sostenibilidad-medio-ambiente-WEB\\_compressed.pdf](https://empleoypracticas.unir.net/wp-content/uploads/2021/01/informe-empleo-sostenibilidad-medio-ambiente-WEB_compressed.pdf)

- Consultora o consultor de logística sostenible.
- Ecodiseñador.
- Especialista en economía circular.
- Especialista en educación ambiental.
- Especialista en sostenibilidad ambiental.
- Especialista en energías renovables.
- Gestor o gestora cultural especializada en sostenibilidad.
- Ingeniero o ingeniera ambiental.

No hay que dejar atrás que los empleos verdes deben ser un trabajo decente, que un trabajo se considere verde no implican automáticamente trabajo decente. El objetivo 8 de la ODS consiste en **Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos**, la meta 8.3 promueve las políticas orientadas al desarrollo de actividades productivas creando puestos de trabajo decente. Un ejemplo puede ser la recogida y separación de residuos, se considera empleo verde porque contribuye a preservar el medio ambiente recuperando materias primas, pero puede llegar a realizarse en condiciones de insalubridad si no se toman las medidas preventivas adecuadas y ser muy perjudicial para la salud de las personas trabajadoras, además suele ser un empleo precario de ingresos bajos.



Los empleos verdes abarcan una gran variedad de perfiles ocupacionales y de nuevas capacitaciones. Algunos tipos de empleos son totalmente nuevos, pero la mayoría de ellos están basados en profesiones y ocupaciones tradicionales, aunque con contenidos y competencias más o menos modificados.

Se deben actualizar las competencias de los trabajadores y trabajadoras en general, y en especial a los de más edad, para que adquieran las competencias y habilidades necesarias adaptando el entorno de trabajo y las tareas a sus necesidades específicas y reducir los riesgos al mínimo.

Según el informe del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (en adelante CEDEFOP) en el 2011 **Competencias profesionales para empleos verdes: Una mirada a la situación mundial**<sup>3</sup> La transformación provocada por las economías más verdes influye en las necesidades de competencias laborales de tres maneras

- El primero, Restauración verde, esa formación requerida va a permitir a las personas trabajadoras y las empresas desplazarse de sectores y ocupaciones que están en declive a otros sectores que están en crecimiento.
- El segundo, Creación de nuevos empleos, las ocupaciones emergentes demandan la creación de nuevos cursos de formación y la adaptación de la formación académica.
- El tercero, Transformación verde de los empleos existentes, requiere un mayor esfuerzo de revisión de los planes de estudios en vigor y los programas de capacitación existentes en todos los niveles de la educación y la formación continua.

Muchos de los oficios y profesiones que existen hoy en día se van a ver afectados en el futuro por el requerimiento de nuevas competencias, los y las profesionales deberán estar preparados en nuevos conocimientos y habilidades relacionadas con eficiencia energética, energías renovables, nuevos materiales, nuevas tecnologías y procedimientos, etc.

---

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_164629.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_164629.pdf)

## SECTORES Y EMPLEO VERDE

Los empleos verdes se encuentran en muchos sectores de la economía actual, desde el suministro de energía, el reciclado, la agricultura, la construcción hasta el transporte ayudando a reducir el consumo de energía, materias primas y agua mediante estrategias de gran eficiencia, a descarbonizar la economía a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero o evitar por completo todas las formas de desechos y de contaminación, a proteger y restablecer los ecosistemas y la biodiversidad.

Según el último informe publicado por el Observatorio de la Sostenibilidad (OSE) en España y la Fundación Biodiversidad (FB)<sup>4</sup>, entre las actividades relacionadas con el medio ambiente destacan las actividades de gestión de residuos, energías renovables, sector público, tratamiento y depuración de aguas residuales y agricultura y ganadería ecológica, I+D+I medioambiental, servicios ambientales a empresas, actividades de protección ambiental en industrias y servicios, como principales fuentes generadoras de empleo.

Además de estos sectores tradicionales, en la transición hacia una economía verde, se espera que se vean impulsados en los próximos años los empleos verdes asociados con:

- Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
- La rehabilitación-edificación sostenible.
- El turismo sostenible.
- Las actividades específicas relacionadas con la mitigación o adaptación al cambio climático.
- La movilidad y el transporte sostenible.
- La economía de la biodiversidad.
- Los cultivos agro energéticos.
- Agricultura y ganadería sostenible.

---

<sup>4</sup> <https://www.observatoriosostenibilidad.com/documents/7.pdf>

Adoptando un enfoque sectorial:

## SECTOR CONSTRUCCIÓN

El impacto de la economía verde en este sector está haciendo que aumenten actividades como la instalación de energía eólica, solar o sistemas de energía geotérmica, que en muchos casos no se consideran tan diferentes de otros trabajos de construcción tradicionales, implicando la identificación de riesgos habituales. Quizá sí que afecte a las competencias de aquellos que lo realizan que necesitarán tener un mayor conocimiento de varios oficios al mismo tiempo para realizar este tipo de actividades.



Los riesgos conocidos y asociados a las obras de construcción tradicionales, tales como el trabajo en altura, los resbalones, los tropiezos y las caídas son también un problema en las obras de construcción ecológica, incluso más importante en determinados casos. Por ejemplo, un edificio ecológico con certificación LEED en EE.UU. tiene elementos de diseño más complejos, por lo que su construcción puede resultar más peligrosa que la de los diseños tradicionales.

No obstante, también surgen nuevos trabajos o tareas, como son las relacionadas con los edificios ecológicos, que implican el uso de nuevos materiales (nuevos cementos, vidrios, etc.), de nuevas tecnologías o diseños ecológicos, que pueden manifestar nuevos riesgos no contemplados anteriormente como los riesgos de los materiales que

ya han llegado a su fin de vida útil (como por ejemplo el amianto) a los cuales se van a ver expuestos al retirarlos para sustituirlos por materiales más sostenibles.



Los edificios ecológicos tienen un mejor aislamiento para el ahorro de energía, pero ello puede convertirse en un factor de riesgo en la ejecución de los trabajos en su interior. Al ser los edificios más herméticos, la ventilación puede ser reducida durante los trabajos de acabado de interiores, lo que puede aumentar la exposición a agentes químicos, habitualmente utilizados, como pueden ser los compuestos orgánicos volátiles (pinturas o adhesivos) y la presencia de polvo, etc.

Hay que tener en cuenta la introducción de nanomateriales por ejemplo en revestimientos que reducen la necesidad de mantenimiento y el uso de nano rellenos en el hormigón que aporta una alta resistencia, lo que permite la construcción de paredes y puentes más delgados y ligeros.

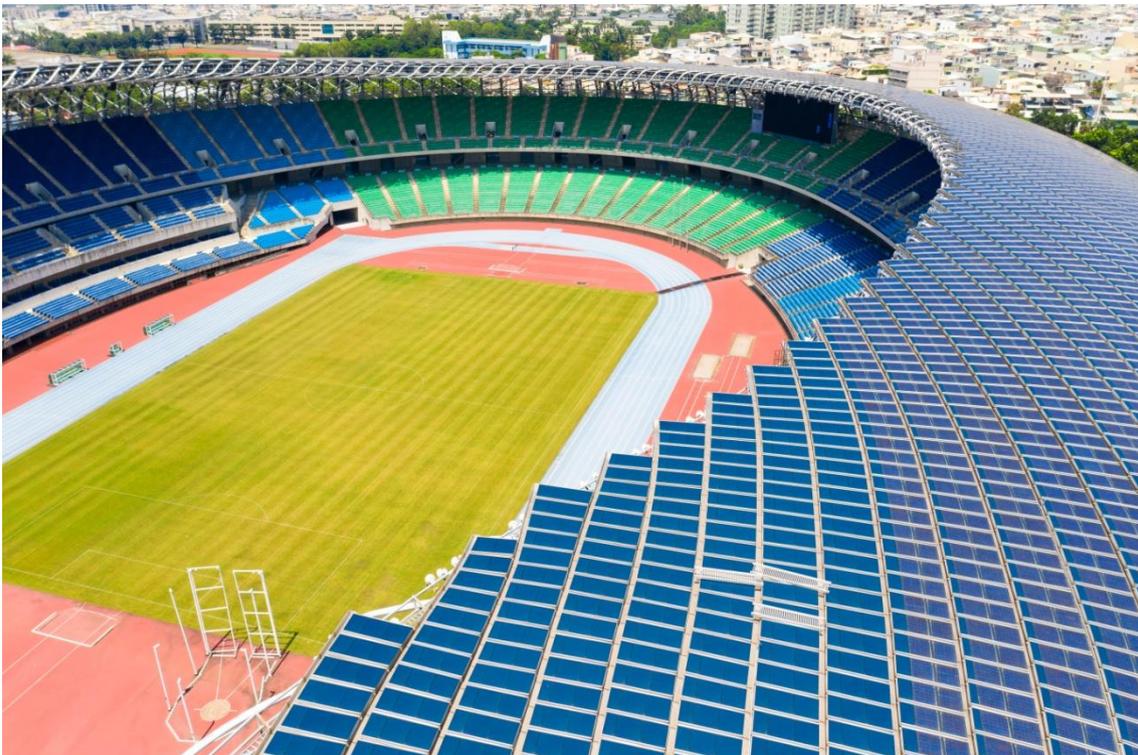
Riesgos ergonómicos y/o psicosociales, por el uso de vidrios con un peso superior a un vidrio convencional, que implicaría el incremento de los riesgos por manipulación de cargas. Lo mismo ocurre con la construcción de cubiertas vegetales, vinculadas al transporte manual de arena o tierra lo que conlleva un alto cargo de trabajo físico.

## SECTOR ENERGÍA

Comprende la energía solar, la energía eólica, la energía hidroeléctrica, la bioenergía, la energía undimotriz y mareomotriz, y la energía geotérmica.

Algunos riesgos a los que se enfrentan las empresas instaladoras de sistemas de paneles solares son similares a los identificados en el sector de la construcción, pero son nuevos para los que realizan trabajos de electricidad y fontanería, que instalan paneles fotovoltaicos o calentadores de agua solares en los tejados y/o cubiertas de los edificios.

Entre dichos riesgos, sobresale la importancia del riesgo de caídas en altura ya que los trabajadores y/o trabajadoras que instalan y/o mantienen paneles solares a menudo trabajan en los tejados próximos a cornisas, por lo que han de tener formación de trabajos en altura.



Riesgo por contacto eléctrico, por un funcionamiento inadecuado del sistema eléctrico lo que puede causar descargas eléctricas (electrocución), quemaduras (eléctricas, térmicas de arco), además de caídas por contacto eléctrico.

Algunos de los materiales utilizados para fabricar paneles solares pueden ser peligrosos tanto para nuestra salud como para el medio ambiente, a veces se utilizan sustancias tóxicas para ayudar a mejorar la eficiencia y durabilidad de los sistemas de energía solar.

Las tareas de montaje requieren movimientos repetitivos de las extremidades, existen riesgos asociados a la manipulación manual, al empuje, transporte, sujeción y colocación de las cargas. Los paneles solares, pueden ser pesados y difíciles de subir a los tejados y casi siempre, es necesario trabajar en posturas incómodas, como de rodillas y en cuclillas, durante períodos prolongados, lo que supone que durante el montaje se está expuesto a riesgos ergonómicos, que pueden resultar en Trastornos Musculoesqueléticos (TME),

Caída de estructuras, cargas u objetos durante las operaciones de elevación y contactos con piezas móviles. Se pueden producir sobrecargas de las grúas portátiles utilizadas, movimientos involuntarios de la pluma o de otros vehículos hacia las personas que están trabajando.

Caídas en altura, durante la construcción de la torre o en ascensos y descensos a la turbina para operaciones de mantenimiento, aquellas personas que realizan los montajes están expuestas a caídas.

Exposición a condiciones climatológicas extremas tanto en el montaje como en los mantenimientos.

Riesgos eléctricos: cortocircuitos, sobrecargas, fenómenos electrostáticos o caídas debido a descargas. Las grúas torre portátiles que se utilizan en el montaje de las turbinas pueden tener contacto con la línea eléctrica. También, se pueden exponer a este tipo de riesgos en operaciones de mantenimiento en las góndolas de las turbinas. Incendio o explosión de turbina por uso de materiales combustibles y en operaciones de mantenimiento en espacios confinados donde pueden existir sustancias inflamables.

Los riesgos relacionados con la fabricación de molinos de viento son similares al identificado en la industria del automóvil y aeroespacial, mientras que los relacionados con su instalación y mantenimiento son similares a los observados en el sector de la construcción. En los trabajos de transporte de los enormes componentes existe el riesgo en función del destino final, en caso del montaje en tierra, accidentes de tráfico, en caso de montaje en el mar, exposición a la intemperie, varamientos, balanceo, caídas al mar, etc.

Podrían destacar los riesgos por exposición a los productos utilizados para su fabricación, gases, vapores y polvos nocivos, provenientes de la fibra de vidrio, endurecedores, aerosoles y fibras de carbono. La exposición a todas estas sustancias se suele asociar principalmente con dermatitis, mareos, somnolencia, daño hepático y renal, ampollas, quemaduras químicas y efectos en el sistema reproductivo

Exposiciones a riesgos psicosociales relacionados con aspectos organizacionales (presión de tiempo, equipo de seguridad insuficiente o inexistente, falta de competencia o habilidades de los diferentes actores/empresas involucradas en una misma operación) y de forma más específica pueden darse problemas psicosociales (aislamiento, falta de contacto, desmotivación, etc.) en aquellas personas que trabajan durante largos períodos de tiempo en las plataformas de parques eólicos marinos.

La bioenergía (energía producida a partir de la conversión de biomasa) está desarrollándose con rapidez, y en ella se incluye biocombustibles líquidos, biogases y biomásas para calefactar y generar energía. Existen riesgos de incendio y explosión relacionados con el funcionamiento de las turbinas de gas, el almacenamiento, la manipulación y el transporte de los productos químicos inflamables utilizados en la fabricación de biomasa y/o biocombustibles. Además, cuando se almacena la biomasa seca, ésta es potencialmente inflamable.

Durante los procesos térmicos y químicos de transformación de la biomasa, los trabajadores y trabajadoras están expuestos a sustancias carcinógenas, monóxido de carbono, óxidos de azufre, plomo, compuestos orgánicos volátiles, e incluso pequeñas cantidades de mercurio, metales pesados y dioxinas.

## SECTOR INDUSTRIÁ

En sectores industriales como el del tratamiento de residuos, se dan situaciones de exposición nueva y compleja. El sector del tratamiento de residuos emplea un número cada vez mayor de personas que trabajan en un entorno insalubre. Los principales problemas de salud a los que están expuestos aquellas personas que trabajan en este sector, están causados por bioaerosoles que contienen diversos microorganismos transmitidos por vía respiratoria, como mohos y endotoxinas, así como Compuestos Orgánicos Volátiles (COV). Algunos de los efectos en la salud comunicados son: inflamación de las vías respiratorias altas, Síndrome Tóxico por Polvo Orgánico (STPO), problemas digestivos, reacciones alérgicas, enfermedades cutáneas e irritación de los ojos y las mucosas. La manipulación de residuos médicos y objetos afilados puede causar otras infecciones, como hepatitis o infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH).

En el sector de Industria la utilización de nuevas tecnologías, la robotización, la utilización de nuevas sustancias químicas, nanotecnologías, etc., puede llevar asociado importantes riesgos para la salud laboral de las personas. Se podrían identificar riesgos asociados al entorno de trabajo ya presentes, que pueden aumentar su probabilidad de afectación debido a la falta de conocimiento ante la introducción de nuevas condiciones de trabajo. En este punto se puede destacar la presencia en el lugar de trabajo de robots o drones, por la automatización de procesos, que pueden incrementar el riesgo de golpes contra objetos, atrapamientos, atropellos, proyecciones de partículas o fragmentos, etc.

En la utilización de distintos vehículos eléctricos se podrían ver reducidos los riesgos de exposición a ruido y a vibraciones, debido a que estos equipos de trabajo producirán niveles más bajos de vibraciones y menos ruido que los motores de combustión actuales.

Cabe resaltar la exposición a diversos agentes químicos relacionados con las nanotecnologías y nanomateriales.

La incorporación de la automatización a los procesos productivos podría hacer prever una disminución de los riesgos ergonómicos, puesto que se espera una reducción de la exposición al trabajo físico pesado.

La interacción con la parte automatizada podría condicionar la aparición de nuevos riesgos psicosociales y/o incrementar los ya existentes. Habrá que prestar atención a factores, como el miedo al cambio, la falta de formación o información, la inseguridad e incertidumbre laboral por temor a perder el puesto de trabajo, la disminución de la autonomía, la mayor exigencia y supervisión, el ritmo de trabajo más elevado, los cambios en la gestión en la organización del trabajo, etc.



## SECTOR TRANSPORTE

La transformación del sector del transporte pasa por la promoción de la sostenibilidad a través de la expansión del transporte público y el uso de vehículos privados y mercancías híbrida, eléctrica, alimentada con gas natural licuado, etc., la automatización, la movilidad compartida, el uso de bicicletas como sistema de transporte.

Actividades como el mantenimiento y carga de vehículos eléctricos que intensifican algunos de los riesgos ya conocidos, como el riesgo eléctrico y el riesgo de incendio y explosión. En el proceso de fabricación de los coches eléctricos es la utilización de baterías de ion-litio, que son altamente propensas a explosiones ocasionadas por sobrecalentamiento o cuando se usan voltajes incorrectos.



Los riesgos para quienes conduzcan pueden ser diferentes y posiblemente imprevistos: accidentes de tráfico asociados, entre otros, a una disminución de la visibilidad del conductor por posibles cambios que mejoren la aerodinámica de los vehículos, conducciones automáticas o al uso de neumáticos que promueven la eficiencia del combustible al reducir la fricción normal, pero también podrían reducir la tracción necesaria para maniobrar en situaciones peligrosas.

El uso de nuevos combustibles y cargas también puede constituir un factor de riesgo, el uso de los catalizadores de tamaño nanométrico, como el óxido de cesio en las pilas de combustible, puede aumentar la exposición a agentes químicos por manipulación. Los nuevos productos químicos ecológicos sobre los que hoy en día existe poca información pueden convertirse en un factor de riesgo a la hora de transportarlos y/o manipularlos en un futuro.

## SECTOR AGRICULTURA

En agricultura y ganadería ecológica se busca reducir el impacto de las actividades agrícolas y ganaderas sobre los ecosistemas, desarrollando alternativas ecológicas que resulten fiables, sostenibles y respetuosas tanto con el entorno como con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Se busca reducir el consumo de productos químicos artificiales mediante la utilización de abonos verdes y

orgánicos, la rotación de cultivos, la selección de variedades adecuadas al entorno y la protección de la fauna. Quizá es el sector donde menos riesgos emergentes puedan darse, puesto que se volvería a retomar las formas de trabajo antiguas, donde no se empleaban productos químicos, pero la práctica de medidas preventivas debería de potenciarse y crear una mayor cultura preventiva en los trabajos de agricultura.

Comentar que el uso de aguas residuales y abonos orgánicos (como el estiércol) está asociado a un importante riesgo de infección por la presencia de organismos patógenos que pueden puede provocar infecciones graves, como diarrea, infección de la piel, infección parasitaria e infección bacteriana por exposición a agentes biológicos.

Donde sí que podríamos encontrar riesgos emergentes es por riesgos psicosociales por la incertidumbre de la estacionalidad, y la consecuente pérdida de cultivos debido al cambio climático, presiones financieras al disminuir los precios de los productos agrícolas y tener menores márgenes de beneficio, etc.

# EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EMERGENTES

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante EU-OSHA) define **riesgo emergente** a cualquier **riesgo nuevo** causado por nuevos procesos o nuevas tecnologías, o nuevos lugares de trabajo, etc. **o que va en aumento**, es decir cuando el número de situaciones peligrosas que provocan este tipo de riesgo y/o la probabilidad de exposición al mismo se incrementa y los efectos sobre la salud de la población trabajadora empeoran. En este sentido, los trabajadores y trabajadoras del empleo verde están expuestos a riesgos emergentes.

La Unión Europea en el Nuevo Marco de Seguridad y salud en el trabajo 2021-2027, establece las principales prioridades y acciones necesarias para mejorar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en los próximos años en el contexto del mundo posterior a la pandemia, marcado por las transiciones ecológica y digital, los desafíos económicos y demográficos y la noción cambiante de un entorno laboral tradicional.

Uno de los objetivos se centra en **anticipar** y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo provocado por las transiciones ecológica, digital y demográfica.

Los avances en la tecnología pueden proporcionar nuevas oportunidades para la población trabajadora en todas las etapas de su vida y carrera, pero también puede suponer un desafío por una la mayor irregularidad en cuándo y dónde se realiza el trabajo o por los riesgos relacionados con las nuevas herramientas y maquinaria. El cambio climático también puede afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso a través del aumento de la temperatura ambiente, la contaminación del aire y el clima extremo

En lo que respecta a los nuevos tipos de riesgos relacionados con las nuevas tecnologías en los empleos verdes el **Observatorio Europeo de Riesgos** (en adelante OER), dependiente de la EU-OSHA se centra en investigar a las personas que trabajan con las nuevas tecnologías o que están afectadas directamente por estas, en lugar de en las que solo mantienen una relación indirecta con ellas. Recoge y analiza información estudiando las tendencias para poder anticipar el cambio, la información necesaria para identificar riesgos nuevos y emergentes la obtienen de diferentes fuentes, como datos

**de los registros oficiales, fuentes bibliográficas de investigación, previsiones de expertos o datos de encuestas.**

La EU-OSHA ha realizado una serie de proyectos con el fin de evaluar los posibles efectos de las nuevas tecnologías<sup>5</sup>, evaluando los nuevos modos de trabajar y el cambio social en la seguridad y la salud de la población trabajadora, con el fin de anticipar que influyen en la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La anticipación de los riesgos emergentes es indispensable para garantizar su prevención.

El objetivo de los proyectos no ha sido solo identificar nuevos riesgos a medida que aparecen, sino también anticipar los cambios que podrían influir en la seguridad y la salud de la población trabajadora.

La organización actual del trabajo está cambiando continuamente y estos cambios, al final, influyen directamente en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, a lo que hay que añadir el envejecimiento de la población, que puede suponer un aumento de la vulnerabilidad del organismo y la propensión a las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Se deberán identificar y evaluar aquellos nuevos riesgos generados en el uso de los nuevos materiales que implican formas de trabajo diferentes a las tradicionales y en las nuevas formas de ejecutar los trabajos formando e informando sobre el resultado de estas evaluaciones.

**El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención teniendo en cuenta la evolución de la técnica (artículo 15.1.e LPRL).**

La EU-OSHA, ha elaborado también listas de comprobación, asociadas a estas tecnologías verdes, que pueden servir de ayuda a identificar los posibles riesgos para la salud y la seguridad de los y las trabajadoras. En estas listas se dan posibles medidas preventivas que pueden adoptarse.

<sup>5</sup> <https://osha.europa.eu/es/emerging-risks>

Estas listas introducen diversas herramientas de gestión de riesgos que han sido desarrolladas por la EU-OSHA para ayudar a elegir las medidas de prevención en el lugar de trabajo apropiadas, y que puedan apoyar a las empresas a la hora de realizar evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.<sup>6</sup>, Estas listas de comprobación no pretenden analizar todos los riesgos de cada lugar de trabajo, sino servir como base en la **evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo**, adaptándose a cada empresa, podemos encontrar:

- Lista de comprobación sobre la SST en pequeñas instalaciones de energía solar.
- Lista de comprobación sobre la SST en edificios «verdes».
- Lista de comprobación sobre la SST y la energía eólica.

En estas listas hay cuestiones importantes que hacen plantearse a las empresas el alcance de la prevención y su efectividad, como:

- “¿Son los directivos y trabajadores conscientes de los riesgos potenciales relacionados con las instalaciones de energía solar y comprometida con su prevención?”
- ¿Ha adoptado la organización un enfoque práctico y participativo (participación de los trabajadores) para la resolución de problemas?
- ¿Ha realizado el personal con la formación adecuada una evaluación exhaustiva de los riesgos?
- ¿Se gestionan todos los casos de accidentes e incidentes notificados?
- ¿Cómo se evalúa la eficacia de las medidas adoptadas para prevenir los riesgos de las instalaciones de energía solar a lo largo de su ciclo de vida?”

Un ejemplo de fichas en estas listas de comprobación sería:

---

<sup>6</sup> <https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs>

## LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS: RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SST) EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA EÓLICA

Fuente: LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS: RIESGOS PARA

	Preguntas	SÍ	NO
1.4.3	<p>¿Se contemplan en la evaluación de riesgos del emplazamiento los peligros asociados a la organización del trabajo y el estrés laboral? Indíquese si se tienen en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La carga de trabajo.</li> <li>■ Los plazos de ejecución.</li> <li>■ El apoyo de supervisores y compañeros.</li> <li>■ La autonomía.</li> <li>■ La monotonía.</li> <li>■ El trabajo en alta mar.</li> <li>■ Los turnos nocturnos y diurnos rotativos.</li> <li>■ El trabajo en altura durante varias horas seguidas, ya sea suspendido de un arnés o confinado en el interior de la góndola.</li> <li>■ La conciliación de la vida personal y profesional.</li> </ul>		
1.4.4	¿Se han adoptado medidas para evitar cargas de trabajo excesivas y plazos demasiado ajustados?		
1.4.5	¿Se abordan las necesidades y riesgos específicos de distintos grupos de trabajadores (emigrantes, trabajadores jóvenes o mayores, mujeres trabajadoras, etc.)?		
1.4.6	¿Existe un procedimiento que permita a los empleados informar de inmediato de peligros en el aerogenerador?		
1.4.7	¿Son todos los trabajadores conscientes de dichos mecanismos y procedimientos de gestión del riesgo? ¿Los trabajadores tienen a su disposición en todo momento un manual de seguridad elaborado especialmente para el emplazamiento y evaluaciones de riesgos de cada tarea específica?		
1.4.8	<p>¿Se gestiona adecuadamente la subcontratación? ¿Los contratistas y visitantes reciben información sobre los riesgos del lugar de trabajo antes de acceder al aerogenerador? Se trata de averiguar si, antes de efectuar los trabajos, se facilita información sobre los siguientes aspectos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Trazado del parque eólico.</li> <li>■ Riesgos a los que están expuestos en el aerogenerador.</li> <li>■ Información sobre las normas y los procedimientos de seguridad del emplazamiento, incluido el sistema de comunicación de incidentes.</li> <li>■ EPI necesario para trabajar en el aerogenerador.</li> <li>■ Todo equipo especial que deba utilizarse en el emplazamiento.</li> <li>■ Modo de proceder en caso de emergencia.</li> <li>■ Comprensión clara de sus responsabilidades y restricciones.</li> </ul> <p>¿Existen procedimientos (como el acompañamiento de los contratistas) para garantizar la gestión y supervisión de los subcontratistas mientras se encuentren en el emplazamiento?</p>		
1.4.9	¿Se evita el trabajo unipersonal o se adoptan medidas adecuadas para proteger a los trabajadores que realizan su labor en solitario? ¿Los trabajadores que trabajan aislados o en ubicaciones remotas cuentan con sus propios botiquines		

LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SST) EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA EÓLICA. EU-OSHA

		<b>Preguntas</b>		SÍ	NO
		<b>Formación</b>			
1.4.11	¿Se han identificado las necesidades de formación del personal de los distintos niveles de la organización?				
1.4.12	¿Se pone a disposición de todos los trabajadores formación en materia de SST?				
1.4.13	¿Han recibido todos los empleados la formación pertinente para adquirir las competencias necesarias para trabajar en un aerogenerador?				
1.4.14	¿Existen registros de dicha formación?				
		<b>Comunicación e implicación de los empleados</b>			
1.4.15	<p>¿Se facilita a los visitantes y a los trabajadores, incluidos los temporales y subcontratados, información oportuna sobre las normas y los reglamentos de seguridad establecidos por las asociaciones y federaciones del sector eólico? La información en materia de SST debe proporcionarse y comunicarse a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Los trabajadores del emplazamiento y el equipo directivo.</li> <li>■ Terceros.</li> <li>■ La población.</li> <li>■ Usuarios de espacios de trabajo compartidos.</li> <li>■ Servicios de emergencia.</li> </ul>				
1.4.16	¿Se informa a la industria de todo fallo importante de seguridad de los aerogeneradores y existe una comunicación regular con los fabricantes de aerogeneradores y las empresas del sector para intercambiar buenas prácticas e identificar posibles problemas?				
1.4.17	¿Existe un comité de salud y seguridad?				
1.4.18	<p>¿Se consulta a los empleados todo cambio en el entorno laboral que pueda afectar a la salud y seguridad de aquellos que trabajan en los aerogeneradores? Señálese si se consulta a los trabajadores en lo que respecta a las siguientes cuestiones, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Normas y procedimientos de seguridad.</li> <li>■ Evaluaciones de riesgos, incluidos sus resultados y las descripciones metodológicas.</li> <li>■ La adopción de cualquier medida que pueda afectar sustancialmente a su salud y seguridad en el trabajo. Puede tratarse, por ejemplo, de la introducción de nuevos equipos o sistemas de trabajo.</li> <li>■ Información dirigida a los empleados sobre los riesgos y peligros asociados a sus funciones, las medidas adoptadas para reducirlos o eliminarlos y el procedimiento adecuado en caso de exposición.</li> <li>■ Planificación y organización de la formación en materia de salud y seguridad.</li> <li>■ Cambios en el lugar de trabajo.</li> </ul>				

Fuente: LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS: RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SST) EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA EÓLICA. EU-OSHA

# RIESGOS ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMATICO

Los impactos del cambio climático son más que evidentes:

- Disminución de las lluvias, sobre todo en primavera y en verano.
- Más frecuencia de días con temperaturas máximas extremas.
- Mayor virulencia de virus y parásitos.
- Aumento de la magnitud de crecidas fluviales.
- Mayor riesgo de incendios y de la intensidad, frecuencia y magnitud.
- Aumento de la contaminación del aire.

Sin duda, estos cambios no solo van a agravar los riesgos laborales ya existentes, sino que también van a emerger nuevos riesgos, como:

- Patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica.
- Dermatitis, foto-alergia, fototoxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas...Por mayor exposición a rayos UV.
- Golpes de calor y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas.
- Patologías infecciosas derivadas por el empeoramiento de la calidad del aire.

Es urgente identificar y adoptar medidas para la protección de la población en activo, en especial de aquellos más vulnerables, ante los impactos esperados del cambio climático.

La Ley de Prevención de riesgos laborales, en su artículo 14, establece **la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo** por lo que las empresas deben

incluir los riesgos derivados del cambio climático en sus Planificaciones preventivas, Evaluaciones de Riesgo y medidas de emergencia.

Los trabajadores y trabajadoras, de cualquier sector, deben de estar formados e informados sobre los riesgos derivados de los fenómenos climáticos extremos y las formas de actuar ante ellos.

No solo se informará sobre los que tienen que ver con el calor, sino también sobre aquellos otros derivados por el cambio climático que afectan negativamente sobre su seguridad y salud (inundaciones, radiaciones UV, etc.).

En el informe Riesgos emergentes y cambio climático. La experiencia del Covid-19 de CEOE Aragón<sup>7</sup>, hacen una relación con los principales riesgos estimados en las diferentes condiciones climáticas o ambientales derivadas de los escenarios de cambio climático analizados. Todos los sectores están expuestos a circunstancias extremas y/o catastróficas (huracanes, calor extremo, inundaciones) que van a generar riesgos a los trabajadores, pero existen sectores que pueden estar afectados a riesgos relacionados por el cambio climático sin que ocurra una situación catastrófica extraordinaria.

Las principales afecciones estimadas a la seguridad y salud laboral en relación con los sectores más afectados y los principales fenómenos asociados al cambio climático, se muestran en los siguientes cuadros:

---

<sup>7</sup> [https://ceoearagon.es/files/publications/riesgos\\_emergentes\\_y\\_cambio\\_climatico-10.pdf](https://ceoearagon.es/files/publications/riesgos_emergentes_y_cambio_climatico-10.pdf)

## CAMBIO CLIMÁTICO Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a la Seguridad y Salud de los Trabajadores	Sectores más afectados
Calor Extremo	Incremento de las temperaturas medias	<p>En trabajos a la intemperie, exposición directa</p> <p>En trabajos a cubierto mayores necesidades de climatización</p> <p>Cambios en la naturaleza que afectan las actividades económicas (perdida de innovación, etc.)</p>	<p>Incendios</p> <p>Exposición a altas temperaturas</p> <p>Exposición a rayos Ultravioleta</p>	<p>Golpes de calor que pueden generar enfermedad e incluso muerte</p> <p>Calambres por calor</p> <p>Erupción cutánea</p> <p>Aumento de la fatiga</p> <p>Disminución de la memoria.</p> <p>Aumento de la irritación y la agresividad, cambios de humor</p>	<p>Agrario</p> <p>Transporte</p> <p>Emergencias</p> <p>Construcción</p> <p>Turismo</p>

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Temporales de frío extremo/gran nevada	Temporales que cursen con temperaturas extremadamente bajas con respecto a las medias habituales, grandes precipitaciones en forma de nieve o heladas.	En trabajos a la intemperie exposición directa. En trabajos se utilizan vehículos incremento del riesgo de accidentes por afectaciones a las vías públicas y a la visibilidad	Accidentes de tráfico Exposición a bajas temperaturas	Congelaciones, mayor probabilidad de accidentes especialmente de tráfico	Agrario Transporte Emergencias Construcción Turismo
Inundaciones	Lluvias torrenciales con grandes precipitaciones en cortos periodos de tiempo	En trabajos a la intemperie riesgo por afección directa. En trabajos a cubierto posibles riesgos por entrada de agua y posibles contaminaciones por mohos	Caída de personas Caída de objetos Accidentes de Tráfico Exposición a agentes biológicos	Accidentes, muertes por ahogamiento. Enfermedades respiratorias y gastrointestinales por afectación de las redes de agua potable.	Agrario Transporte Emergencias Construcción Agua y residuos Turismo

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Inundaciones	Incremento de zonas inundadas por subida del nivel del mar causado por el incremento de la temperatura	Baja exposición	Exposición a agentes biológicos  Estrés  Violencia	Incremento de migraciones: problemas relacionados con idioma y cultura en la aplicación de las medidas preventivas o el incremento en la transmisión de enfermedades.	Agrario  Agua y residuos Emergencias Transporte Construcción Turismo



Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Temporales de viento huracanado, mini tornados	Fuertes vientos con rachas huracanadas	En trabajos a la intemperie riesgo por afección directa.  En trabajos a cubierto posibles daños a las estructuras que pueden generar accidentes	Caída de personas Caída de objetos  Accidentes de tráfico  Estrés	Mayor probabilidad de accidentes en determinados sectores.	Agrario Transporte Construcción Emergencias Turismo Agua y residuos
Nuevas enfermedades	Incremento de nuevos vectores transmisores de enfermedades por las variaciones climáticas (garrapatas-enfermedad de Lyme, mosquitos-Virus del Nilo) e incremento de pandemias por agentes infectocontagiosos.	Dependiendo del tipo de agente puede ser generalizada o existir sectores más expuestos, como puede ser el sanitario en caso de pandemias, jardinería en caso de vectores como virus del Nilo, veterinarios en caso de enfermedad de Lyme, etc.	Exposición a alérgenos  Exposición a agentes biológicos	Mayor exposición a agentes biológicos en determinados sectores, y afección generalizada por estrés ante nuevas situaciones que generan incertidumbre y nuevas modalidades de trabajo	Agrario Agua y residuos Emergencias Turismo Transporte

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Modificaciones de los patrones térmicos y pluviométricos	Aumentos de temperatura, humedad y duración de la estación	<p>Afección a la seguridad alimentaria que puede incrementar las contaminaciones asociadas al agua (vibrios o salmonellas)</p> <p>Cambios en la naturaleza que afectan a las actividades económicas (pérdida de innovación, etc.)</p>	<p>Incendios</p> <p>Exposición a altas temperaturas</p> <p>Exposición a sustancias químicas</p> <p>Exposición a rayos UV</p> <p>Exposición a agentes biológicos</p> <p>Estrés</p>	<p>Mayor probabilidad de accidentes y de afección por otros contaminantes por inmunodepresión causada por estos agentes</p> <p>Incremento de enfermedades crónicas y cáncer</p> <p>Enfermedades gastrointestinales por contaminación del agua</p>	<p>Agrario</p> <p>Construcción Agua y residuos</p> <p>Transporte Turismo</p> <p>Emergencias</p>

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Calidad del aire	Empeoramiento de la calidad atmosférica por el incremento de las temperaturas que pueden afectar a la concentración de ozono y partículas principalmente y los cambios en los regímenes de precipitaciones	En trabajos a la intemperie, exposición directa  Afección generalizada en la vida cotidiana	Exposición a sustancias químicas  Exposición a alérgenos  Fatiga	Muerte prematura, enfermedades respiratorias y cardiovasculares.  Empeoramiento de la salud de los trabajadores y menor resistencia a otros contaminantes	Agrario Agua y residuos  Turismo Transporte  Emergencias  Construcción

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Fenómenos psicológicos	En el caso de riesgos agudos se generan situaciones de ansiedad y miedo y el los riesgos crónicos estrés generado por la ansiedad e incertidumbre de las consecuencias	Exposición generalizada que puede verse agravada en determinados sectores o perfiles profesionales	Estrés Fatiga	Estrés e incremento de enfermedades derivadas de éste.	Agrario Construcción Emergencias Turismo Transporte Agua y residuos
Incendios	Altas temperaturas, escasez de humedad ambiental e incremento de tormentas eléctricas (sin contabilizar los originados por la acción del hombre)	Especialmente en trabajos a la intemperie, si bien se pueden llegar a afectar núcleos de población.	Sobreesfuerzos Incendios Exposición a altas temperaturas Exposición a sustancias químicas Estrés	Accidentes causados directa o indirectamente por el fuego.  Muerte prematura, enfermedades respiratorias.  Estrés y situaciones de violencia derivadas de éste.	Agrario Construcción Emergencias Turismo Transporte Agua y residuos

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Sequias	El aumento de la temperatura media y la reducción de precipitaciones genera periodos de grandes sequías agravados por la desertización.	En sector agrario grandes pérdidas económicas. Cambios en la naturaleza que afectan a otras actividades económicas (perdida de innovación, etc.)	Exposición a altas temperaturas Estrés Violencia	Estrés y violencia asociados a la disminución de alimentos y a las migraciones que puede aparejar.	Agrario Construcción Emergencias Turismo Transporte Agua y residuos

Fenómeno asociado al cambio climático	Factor desencadenante	Exposición	Riesgos asociados	Afección a SST	Sectores más afectados
Temperaturas nocturnas elevadas	Las temperaturas nocturnas están subiendo a un ritmo más rápido que las diurnas	La dificultad de recuperación asociada al sueño ligada a las temperaturas nocturnas elevadas altera la tolerancia y adaptabilidad de los trabajadores incrementando el riesgo de accidentes	Estrés Fatiga Exposición a sustancias químicas Tráfico	Riesgos psicosociales asociados a la irritabilidad debida a la falta de descanso e incremento de la sensibilidad a otros factores.	Agrario Construcción Emergencias Turismo Transporte Agua y residuos
Incremento de radiaciones ultravioletas	Adelgazamiento de la capa de ozono provocando un incremento en la exposición a la radiación ultravioleta	Mayor sensibilidad a cánceres de piel, afecciones oculares, envejecimiento prematuro y supresión inmune	Exposición a rayos UV	Cáncer Cataratas Inmunodepresión	Agrario Construcción Emergencias Turismo Transporte Agua y residuos

Fuente: Riesgos emergentes y cambio climático. La experiencia del Covid-19 de CEOE Aragón

## DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN ANTE LOS NUEVOS RETOS

Aquellas empresas que en su contribución a lograr el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con el fin de minimizar el impacto ambiental de sus actividades y adaptarse a la nueva realidad climática, han de modificar las políticas, procedimientos y dinámicas de sus actividades.

La consulta y participación de los trabajadores, trabajadoras y sus representantes es muy importante para conseguir la adaptación de las empresas a esta nueva realidad climática y de esta forma, las empresas podrán crecer y avanzar dando seguridad. La transparencia en todo el proceso es igualmente importante ya que puede ser necesaria la contratación adicional de personal, revisión de competencias y habilidades, ampliando en caso necesario las de aquellas personas que lo necesiten, la reasignación de puestos de trabajo o la reducción de personal en áreas de altas emisiones. De esta forma, toda la plantilla tendrá la información necesaria y suficiente evitando con ello incertidumbres que pueden causar situaciones de estrés e inseguridad.

**SE DEBE GARANTIZAR UNA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN  
SUFICIENTE Y CONTINUA CON EL RESTO DE LAS PARTES  
INTERESADAS**

La implicación y la participación de las delegadas y delegados de Prevención puede permitir identificar los impactos que estas medidas de mejora ambiental puedan tener sobre las condiciones de trabajo.

Para UGT-Madrid, es una prioridad que en las Negociaciones Colectivas se incluyan los riesgos laborales derivados del cambio climático. En la resolución de la 2º Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, en Río de Janeiro en 2012, concluyó que:

“La misión histórica del movimiento sindical, que es asegurar a los trabajadores y trabajadoras dignidad, libertad e igualdad social, requiere que hagamos nuestra la causa de una transición socialmente justa hacia un modelo de desarrollo sustentable que debe iniciarse sin más tardar.”

“Hay un vínculo intrínseco entre el progreso social, la protección ambiental y el trabajo decente, y que dicha relación hace imposible la realización plena de una dimensión sin la otra.”

“Las autoridades públicas tienen la responsabilidad de aplicar a todos los niveles que corresponda los principios a los que se han comprometido internacionalmente, e iniciar una transición justa basada en derechos, que asegure la equidad entre y dentro de los países, entre generaciones y de género.”

“La salud y seguridad de las trabajadoras y trabajadores, sus familias y comunidades, y la protección al medio ambiente, son dos caras de la misma moneda. El movimiento sindical defiende que la salud laboral es un componente del derecho a la seguridad social y responsabilidad del Estado. Por eso un lugar de trabajo sano y seguro es imprescindible para avanzar en el trabajo decente con igualdad y justicia, constituyéndose como piedra angular para el desarrollo sustentable”. (Resolución 2º Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, en Río de Janeiro, Brasil, del 11 al 13 de junio de 2012,)”.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN LA 2º ASAMBLEA SINDICAL SOBRE EL TRABAJO Y EL MEDIO AMBIENTE, EN RÍO DE JANEIRO, BRASIL, DEL 11 AL 13 DE JUNIO DE 2012

Nos comprometemos a;

1. Apoyar una transición justa hacia un modelo que permita salir de la dependencia de los combustibles fósiles y proponer agendas en este sentido.
2. Reforzar la formación y educación sindicales para incorporar temas como el medio ambiente desde la perspectiva de la clase trabajadora y apoyar iniciativas que fortalezcan las capacidades de los trabajadores y trabajadoras, con relación a los vínculos entre distintas problemáticas ambientales, incluido el cambio climático y el mundo del trabajo, y los cambios de producción que dichas luchas requieren.
3. Instrumentar y fortalecer campañas en el lugar de trabajo vinculadas a un uso más eficiente de los recursos y la incorporación de buenas prácticas ambientales y reforzar el debate y la acción sindical sobre la agricultura ecológica y los sistemas de producción de energía limpios.
4. Negociar la inclusión de cláusulas de salud laboral y medio ambiente en los acuerdos y negociaciones colectivas.
5. Fortalecer las alianzas con movimientos sociales, ambientales y populares, de mujeres, de pueblos indígenas, jóvenes, científicos, a favor de un desarrollo sustentable.

UGT-Madrid defiende la necesidad de la figura de la persona delegada de medio ambiente que sea quien participe en la adopción de medidas de sensibilización, preventivas y/o correctivas en materia de gestión ambiental de la empresa. A día de hoy pocos convenios cuentan con la inclusión de los delegados de medio ambiente en las negociaciones, pero sería un avance hacia las empresas ambientalmente sostenibles. Podemos ver por ejemplo:

El **XX Convenio Colectivo General de la Industria Química**, en su artículo 71, de actuación en defensa y protección del Medio Ambiente: define entre otros los siguientes objetivos:

“Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.”

“Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga”.

En este mismo convenio esta recogida la figura de los delegados de medio ambiente en el artículo 72 cuyas funciones y competencias son:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
- Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

En lo que respecta a las nuevas Tecnologías este convenio, establece el periodo de formación necesario en el supuesto que conlleve un cambio sustancial de las condiciones de trabajo, comunicándolo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en

relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales (Artículo 10 del XX Convenio colectivo general de la Industria Química).

En el **VI Convenio General de la Construcción**, en el artículo 166, que habla de factores atmosféricos, “Deberá protegerse a los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud. Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación. Asimismo, se dispondrá en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar”.

A día de hoy, a falta de un marco legal adecuado que explicita el derecho de los trabajadores a participar en la gestión ambiental de los centros de trabajo, dentro de las **competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención** está:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva (art. 36.1a de la Ley 31/95 de PRL),

Y están estarán **facultados para**:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo (art. 36.2a de la Ley 31/95 de PRL),

Los cambios en las empresas hacia procesos más verdes les da las competencias suficientes para participar activamente, en materia de prevención de riesgos laborales, en este proceso. Podrá solicitar:

- Que se incluya en la Planificación Preventiva las modificaciones de los procesos productivos en los que se
- Que se evalúen los nuevos riesgos generados de los procedimientos verdes y/o nuevas tecnologías, que los puestos de trabajo «verdes» sean buenos para los trabajadores y trabajadoras asegurando que ofrezcan unas condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas.

- Se trasladen los resultados de estas evaluaciones a las personas afectadas.
- Solicitar el inventario de sustancias peligrosas que se utilizan y están presentes en la empresa, identificando los procesos productivos y personas trabajadoras expuestas a ellos, así como el registro de entrega de las Fichas de Seguridad y epi's necesarios a los trabajadores y trabajadoras.
- Comprobar que las evaluaciones de riesgo incluyen todas las sustancias peligrosas utilizadas en la empresa según el inventario.
- Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones oportunas.

# NORMATIVA

## NORMATIVA BÁSICA

- ➔ **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- ➔ **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 autónoma.
- ➔ **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

- ➔ **Real Decreto 85/1996** de 26 de enero, que establece las normas para que las empresas puedan acogerse voluntariamente a un Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales EMAS.
- ➔ **Ley 27/2006**, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.
- ➔ **Ley 26/2007** de Responsabilidad Ambiental.
- ➔ **NTP 675** “Riesgos laborales en empresas de gestión y tratamiento de residuos: clasificación y actividades” (INSHT, 2004),

## 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 **aumentar 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 musculoesqueléticos, 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. o 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.

## PROPUESTAS ESPECÍFICAS

- ✓ Promover la creación de la figura de la persona Delegada de Prevención en los centros de trabajo.
- ✓ Incluir en las Negociaciones colectivas la prevención de Riesgos derivadas del cambio climático para anticiparse a los cambios.
- ✓ Incluir en los protocolos de vigilancia de la salud la exposición a altas temperaturas.

# 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 Prevenir@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](mailto:saludlaboralydt@madrid.ugt.org)  
[prevencion@madrid.ugt.org](mailto:prevencion@madrid.ugt.org); [slaboral@madrid.ugt.org](mailto:slaboral@madrid.ugt.org)  
<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](mailto:sindrogas@madrid.ugt.org)

---

## FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

---

### FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.  
Tel: 91 589 73 94 - email: [saludlaboral.madrid@fesmcugt.org](mailto:saludlaboral.madrid@fesmcugt.org)

### UGT Servicios Públicos de Madrid

Tel: 91 589 70 43 - email: [saludlaboral@ugtspmadrid.es](mailto:saludlaboral@ugtspmadrid.es)

### FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.  
Tel: 91 589 73 50 - email: [psindicalmadrid@fica.ugt.org](mailto: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](mailto:uczonanorte@madrid.ugt.org).

### ESTE

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

### SURESTE

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

### SUR

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

### OESTE

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

### SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941 Fuenlabrada - Tel: 91  
690 40 68 - email:  
[suroeste@madrid.ugt.org](mailto: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](mailto:irsst@madrid.org)

---

## 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.gob.es](mailto:itmadrid@mites.gob.es)

---

# **Cuadernillo Informativo de PRL: EMPLEOS VERDES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo**

C/ Ventura Rodríguez, 7  
28008 Madrid

<https://www.comunidad.madrid/inversion/prevencion-riesgos-laborales>

Teléfono: 900 713 123

<mailto:https://www.comunidad.madrid>





**Comunidad  
de Madrid**

