



*“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 Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

**Edita:** UGT-Madrid

**Imprime:** Gráficas de Diego

**Depósito Legal:** M-26740-2021

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>1. DEFINICIONES.....</b>	<b>13</b>
<b>2. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>15</b>
ETAPAS:.....	16
CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS: .....	16
¿CUÁNDO REALIZAR LA REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS? .....	19
<b>3. TIPOS DE EVALUACIONES .....</b>	<b>21</b>
EVALUACIÓN DE RIESGOS IMPUESTA POR LEGISLACIÓN ESPECÍFICA.....	21
EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LOS QUE NO EXISTE LEGISLACIÓN ESPECÍFICA.....	22
EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE PRECISA MÉTODOS ESPECIALIZADOS DE ANÁLISIS.....	22
EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGOS .....	23
<b>4. QUIEN PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS .....</b>	<b>29</b>
<b>5. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>NORMATIVA .....</b>	<b>37</b>
<b>PROPUESTAS DE UGT-MADRID.....</b>	<b>45</b>
<b>PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL.....</b>	<b>51</b>
<b>DIRECCIONES DE INTERÉS.....</b>	<b>53</b>



# 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 todos los y las 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. Tras meses de trabajo y después de realizar la evaluación del anterior Plan, la Administración Regional junto con la patronal CEIM y los sindicatos CCOO Unión Sindical de Madrid Región y UGT-Madrid firmamos nuevo documento, que se desarrollara 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 19 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.

	III Plan Director				IV Plan Director					V Plan Director			VI Plan Director	% Variación 2008/2020
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
En jornada laboral	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412	70.929	72.761	76.067	76.352	58.279	-49
In itinere	16.163	15.563	15.058	13.895	13.105	13.121	13.847	14.684	16.050	16.152	16.702	16.832	9.873	-39
Total	130.504	106.878	99.490	91.600	76.378	73.955	76.177	81.096	86.979	88.913	92.769	93.184	68.152	-48

Fuente: Datos IRSST de la Comunidad de Madrid. Elaborado por UGT-Madrid

Abordamos este nuevo Plan Director en plena pandemia de la Covid-19, algo que ha incidido significativamente en las cifras de siniestralidad laboral de la Comunidad Autónoma. El parón de la actividad económica que se ha dado a lo largo de todo el año 2020 ha sido la principal causa. A pesar de ello 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 un total de 59 trabajadores y trabajadoras perdieron la vida el pasado año (enero/diciembre) por accidentes laborales.

Respecto al total general de accidentes de trabajo durante 2020 ocurrieron 68.152 accidentes frente a 93.451 en 2019 lo que supone un aumento del 27,07%. En este mismo periodo bajaron los accidentes leves 27,16%, los graves un -11,06%, y los accidentes mortales, pasando de 66 a 59 trabajadores fallecidos.

El año 2020 ha estado protagonizado en gran medida por el impacto que la pandemia producida por el virus Sars Cov 2 ha tenido en la actividad de las empresas de nuestra región. Por sectores disminuyen todos generalizadamente. Existen excepciones como sector Agricultura, que pasa de 3 accidentes graves en 2019 a 4 en 2020, ó como la Construcción (accidentes graves) o Servicios (accidentes mortales) que mantienen niveles de antes de la pandemia. Se ha producido una parada de la productividad durante el confinamiento que no se ha visto reflejado en las cifras de accidentes en jornada laboral.

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2020 el número de enfermedades profesionales comunicadas es el más bajo de todo el decenio, se han declarado 752 menos que en 2019, un -46,59%, 862 en 2020 frente a 1614 comunicadas en 2019.

En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, 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.

Por grupos de enfermedad son las del grupo 2 “Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos” las mayoritarias, nos referimos principalmente a los trastornos musculoesqueléticos. Le siguen las del grupo 3 “enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos”, destacar que en este grupo son las mujeres trabajadoras las que más declaran, el 70,6% del total del grupo. Los cánceres de origen profesional tan sólo han sido 5, todos de varones trabajadores.

Madrid tiene uno de los índices de incidencia más bajos de España. Es la segunda Comunidad Autónoma que menos declara respecto al número de trabajadores asalariados, 45 patologías por 100.000 trabajadores.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como **enfermedades** relacionadas con el **trabajo**.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, una parte fundamental son las inversiones en políticas preventivas.

Esta situación ha hecho que en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo se mantengan también en un primer plano, así como los daños que han visto incrementada su incidencia, como es el caso de los causados por trastornos musculoesqueléticos (TME), entre otros. Por otro lado, el VI Plan plantea nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

Este año 2020 ha sido atípico. El Covid-19 ha variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente de la palabra prevención. La prevención en el ámbito laboral se ha visto modificada por la amenaza común, como sociedad, a un agente biológico, convirtiendo a los centros de trabajo en posibles focos de infección. Tenemos que dar prioridad a las personas y la prevención de riesgos laborales es la fórmula para que esto se pueda llevar a cabo.

Estamos intentando adaptar las acciones para que, de forma segura, llegue al mayor número de personas trabajadoras y ciudadanía, las recomendaciones y adaptaciones de puesto de trabajo que se van a necesitar ante la presencia del coronavirus.

El recién firmado Plan, se centra en tres ejes de actuación que dan cobertura, entre otros ámbitos, a la nueva cultura de la prevención y su integración en la empresa, los riesgos laborales derivados de las nuevas formas de trabajo y el incremento de la protección de los colectivos más sensibles.

Como novedad, incluye actuaciones específicas ante los 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.

Desde la aprobación de la **última Reforma Laboral** se han provocado situaciones que además de desfavorecer notablemente a las personas trabajadoras en relación con el empresario, le hacen vivir situaciones que generan un gran desequilibrio, provocando la afloración de riesgos laborales.

Y con el coronavirus urge en mayor medida la derogación de esta Reforma, ya que es posible que algunas empresas estén usándola para descolgarse de los convenios colectivos y proceder a recortes salariales, lo que influirá en el empeoramiento de las condiciones de salud de los y las trabajadoras.

La situación que estamos viviendo en esta grave crisis está generando el crecimiento de la precariedad que se ha convertido en el modelo principal de empleo, generando peores condiciones y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Mujeres, migrantes, jóvenes, mayores de 55 años, y en general los colectivos más vulnerables, son discriminados 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.



La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año y 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. Y en la actual pandemia son muchos las y los trabajadores afectados por ERTES y esto está generando un incremento de los riesgos psicosociales. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad que genera el desconocimiento de la vuelta al trabajo, es otro de los grandes retos a afrontar.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación son necesarias 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 labores que hemos planificado en este VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de los ciudadanos madrileños. Y que las actuaciones que se deriven de él sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y les ayude 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 los trabajadores y 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 Desarrollo Territorial**  
**UGT-Madrid**



# INTRODUCCIÓN

La aprobación de la Ley 31/95 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales supuso un cambio cualitativo y cuantitativo de la seguridad y salud en el trabajo, y un gran avance en materia de seguridad y salud. Hoy en día, y después de más de 25 años desde su aprobación, es una ley que lamentablemente se sigue incumpliendo, y todavía hay empresas que no han realizado la evaluación de riesgos y en muchos casos, cuando se realizan no se ajustan a la realidad. Aún hay un porcentaje muy importante de empresas sin la evaluación hecha, con lo que no se gestiona la prevención, y se limitan al cumplimiento formal pero no real de la prevención. Aún así, en las empresas donde si realizan las evaluaciones de riesgos, se siguen olvidando de los riesgos ergonómicos y de los riesgos psicosociales.

La ley 31/95, según se marca en su exposición de motivos, “tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo; y así viene marcado en la ley, y el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Evaluar los riesgos laborales en un centro de trabajo es unos de los principios de la acción preventiva: *“Artículo 15. Principios de la acción preventiva”*.

15.1 El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) *Evitar los riesgos.*
- b) *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) *Combatir los riesgos en su origen.*
- d) *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*



- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

Evaluar los riesgos en el trabajo, es la base para poder empezar a gestionar la prevención de riesgos laborales, los riesgos que no ha podido ser evitados deben ser evaluados. En una empresa, sin las evaluaciones de riesgo, no podemos hacer nada, por todo ello, hemos considerado importante elaborar este cuadernillo con el objetivo de que los trabajadores y delegados de prevención cuenten con una herramienta útil que les permita conocer y tener información sobre todo lo relacionado para llevar a cabo una evaluación de riesgos laborales.

# 1

## DEFINICIONES

En este apartado vamos a definir una serie de conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales y así facilitar la comprensión del cuadernillo.

- ❑ **Prevención:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- ❑ **Riesgo laboral:** posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- ❑ **Daños derivados del trabajo:** enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- ❑ **Riesgo laboral grave e inminente:** aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- ❑ **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- ❑ **Condición de trabajo:** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
  - a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a

su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

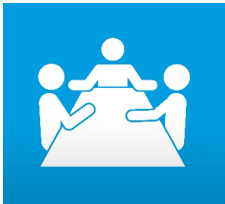
- ❑ **Equipo de protección individual:** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.
- ❑ **Evaluación de riesgos laborales:** proceso dirigido a estimar la **magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse**, proporcionando la información necesaria para decidir sobre la necesidad de **adoptar medidas adecuadas** para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores.
- ❑ **Accidente de trabajo:** Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.



# 2

## EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos laborales es el instrumento fundamental de la Ley, debiéndose considerar no como un fin, **sino como un medio** que debe permitir a la empresa tomar una decisión sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.



La obligación de realizar la evaluación de riesgos laborales es de la empresa **garantizando que las personas trabajadoras estén protegidas y provistas de información, y consultando siempre en todo el proceso con los representantes de los trabajadores, o en su defecto con los propios trabajadores.**

La evaluación de riesgos tiene como objetivo obtener la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y el tipo de medidas que deben adoptarse (Artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención en adelante RSP).

Es el **proceso posterior a la eliminación de los riesgos evitables**, y la eliminación de los riesgos evitables corresponde efectuarlo, preferentemente, en las fases de concepción y diseño de la actividad laboral, tratando de evitar, en lo posible, que puedan darse situaciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Por tanto, es el proceso dirigido a:

- **eliminar** de inmediato los factores de riesgo que puedan suprimirse fácilmente.
- estimar la **magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse**, y;
- **adoptar medidas adecuadas** para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores.

Se pueden distinguir las siguientes etapas

## ETAPAS

### ✓ Análisis del riesgo

En esta etapa:

- Identifica el peligro.
- Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias si se materializa el peligro.

### ✓ Valoración del riesgo

Una vez que hemos identificado el peligro y hemos valorado el riesgo, se compara con el valor del riesgo tolerable, y se decide cual es la tolerabilidad del riesgo. Existen las siguientes alternativas:

- **No existe riesgo.** No es necesaria ninguna medida concreta.
- **Riesgo no tolerable,** hay que **Eliminar o Controlar el riesgo.** Son necesarias medidas concretas para dicho riesgo.

**Al proceso conjunto de evaluación del riesgo y control de riesgos, se denomina**

## **GESTIÓN DEL RIESGO**

## CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- ❑ Solo podrá ser realizada por personal profesionalmente competente. (*se detalla en el capítulo 4 del presente cuadernillo*)
- ❑ Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, se deberá: eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención:
  - En el origen del riesgo.
  - Medidas organizativas.
  - Medidas de protección colectiva.
  - Medidas de protección individual.
  - Con la formación e información a los trabajadores.



- ❑ Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- ❑ La empresa deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores y trabajadoras en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.
- ❑ En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.
- ❑ La evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:
  - Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
  - Las características de los puestos de trabajo.
  - La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.
  - Los equipos de trabajo, herramientas, procesos productivos, sustancias o preparados químicos que intervengan en cada puesto de trabajo, ya sea directa o indirectamente.

En particular, en el anexo VII del RSP se incluye una **lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural**, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

La trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural.

- Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo** que puedan verse afectados por:
- La elección de equipos de trabajo,
  - Sustancias o preparados químicos,
  - la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
  - El cambio en las condiciones de trabajo
  - La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.



## LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEBE SER UN PROCESO DINÁMICO

La **evaluación de riesgos ha de quedar documentada**, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo**
- El riesgo o riesgos existentes**
- La relación de trabajadores afectados**
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes**
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.**

## ¿CUÁNDO REALIZAR LA REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

No está establecido en ninguna normativa un plazo determinado para revisar la evaluación de riesgos laborales. Sin embargo, se establecen una serie de requisitos que nos indican la necesidad de una revisión:

- Cuando así lo establezca una disposición específica o se ha llegado a ese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores
- Cuando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etc.
- Cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.
- Con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**Se tendrán en cuenta siempre especialmente, en la evaluación de riesgos, aquellos riesgos que puedan afectar a trabajadores especialmente sensibles.**



## TIPOS DE EVALUACIONES

Las evaluaciones de riesgos se pueden agrupar en cuatro grandes bloques:

- ❑ Evaluación de riesgos impuesta por legislación específica.
- ❑ Evaluación de riesgos para los que no existe legislación específica.
- ❑ Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- ❑ Evaluación general de riesgos.

### EVALUACIÓN DE RIESGOS IMPUESTA POR LEGISLACIÓN ESPECÍFICA

#### ❑ Legislación Industrial

Cuando los riesgos que se pueden presentar en los puestos de trabajo derivan de las propias instalaciones y equipos para los cuales existe una legislación nacional, autonómica y local de Seguridad Industrial y de Prevención y Protección de Incendios.

**Si cumplen la legislación, significa que el riesgo está controlado, es por ello que es importante conocer si se cumple con la normativa específica.** Por ejemplo, el marcado C€ de máquinas y equipos. Si una máquina tiene este marcado, el fabricante garantiza que la máquina está fabricada con las condiciones mínimas de seguridad que exige la legislación las cuales se mantendrán siempre y cuando no se manipule dicha máquina ni se haga un uso malicioso con la misma.

#### ❑ Prevención de riesgos laborales

Algunas legislaciones que regulan la prevención de riesgos laborales, establecen un procedimiento de evaluación y control de los riesgos. Por ejemplo, Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, define los instrumentos necesarios para realizar mediciones, la periodicidad de las evaluaciones, etc.

## EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LOS QUE NO EXISTE LEGISLACIÓN ESPECÍFICA

Hay riesgos en el mundo laboral para los que no existe una legislación, ni comunitaria ni nacional, que limite la exposición a dichos riesgos.

Sin embargo, existen normas o guías técnicas que establecen el procedimiento de evaluación e incluso, en algunos casos, los niveles máximos de exposición recomendados.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- I) Normas UNE.
- II) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- III) Normas internacionales.
- IV) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcione confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables.

## EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE PRECISA MÉTODOS ESPECIALIZADOS DE ANÁLISIS

Existen diversas legislaciones para el control y la prevención de accidentes graves (CORAG) como incendios, explosiones emisiones resultantes de fallos en el control de una actividad industrial, que pueden tener importantes repercusiones tanto a las personas trabajadoras del lugar como a personas externas a la empresa. Se pueden usar métodos específicos para analizar los riesgos como son el método HAZOP, el árbol de fallos y errores, etc.



## EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGOS

Se utilizará este tipo de evaluación para evaluar los riesgos que no han sido evaluados por alguno de los otros tres métodos.

Este método de evaluación es el más utilizado, por ello vamos a resumir con mas detalle que el resto de los métodos.

El paso preliminar a la Evaluación de Riesgos será la **Clasificación de las actividades de trabajo**, que consiste en preparar una **lista de actividades de trabajo** agrupadas de forma racional y manejable. Las actividades se pueden clasificar, por ejemplo, en:

- Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- Áreas internas de las instalaciones de la empresa.
- Etapas en el proceso de producción o en el suministro de un servicio.
- Trabajos planificados y de mantenimiento.
- Tareas definidas.

Después se deberá obtener para cada una de las actividades el **máximo de información posible**, por ejemplo; tareas a realizar, su duración y frecuencia; instalaciones, maquinaria y equipos que se utilizan, productos o agentes que se utilizan en el proceso o se derivan de él; herramientas manuales o mecánicas; etc. El listado resultante puede ser ampliado o modificado, dependiendo de las condiciones de trabajo que se encuentren o que se vayan modificando.

Una vez que se tenga la clasificación de actividades, empezamos con las siguientes fases:

### 1. Análisis del riesgo.

En el análisis de riesgos se detectan los peligros existentes en el lugar de trabajo (identificación de peligros) y se cuantifica su grado de peligrosidad (estimación de riesgos).

#### 1.1 Identificación del peligro.

En esta etapa se constatan los riesgos que aparecen en el lugar de trabajo y para cada puesto de trabajo específico. Es útil categorizarlos en distintas formas, por ejemplo, por temas: mecánicos, eléctricos, radiaciones, sustancias, incendios, explosiones, etc. Existen series de listas de chequeo con los principales peligros.

## 1.2 Estimación del riesgo.

Una vez identificados los riesgos vamos a asignarles un valor de peligrosidad. Esto se hace teniendo en cuenta de manera conjunta:

**1.2.1** La probabilidad de que ocurra un accidente.

**1.2.2** La potencial severidad del daño, es decir; las consecuencias si se llega a producir un accidente.

El Análisis del riesgo proporcionará una unidad de medida del mismo o **Nivel de riesgo**, clasificándose este nivel de riesgo, en orden creciente de peligrosidad, en trivial, tolerable, moderado, importante e intolerable.

El cuadro siguiente da un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

### NIVELES DE RIESGO

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
PROBABILIDAD	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Según la probabilidad:

- **Probabilidad Alta:** el daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- **Probabilidad Media:** el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- **Probabilidad Baja:** el daño ocurrirá raras veces.

Según la Severidad del Daño:

- **Ligeramente Dañino** (como magulladuras),
- **Dañino** (como conmociones o fracturas menores) o
- **Extremadamente Dañino** (como amputaciones, grandes fracturas o incluso la muerte).

## 2. Valoración del riesgo.

Con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable que se puede admitir, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Así podemos estimar que:

- No existe riesgo: no es necesaria ninguna medida concreta.
- Existe un riesgo no tolerable: hay que **Eliminar o Controlar el riesgo**. Son necesarias medidas concretas para dicho riesgo.

Los niveles de riesgos establecidos en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones.

la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo.

Riesgo	Acción y temporización
Trivial ( T )	No se requiere acción específica.
Tolerable ( TO )	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado ( M )	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un <u>período determinado</u> . Cuando el riesgo moderado está asociada con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante ( I )	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable ( IN )	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

## Control del riesgo

Una vez que en la evaluación de riesgos se ponen de manifiesto situaciones de riesgos, es la persona empresaria, quien deberá planificar las actividades preventivas necesarias. Los delegados y delegadas de prevención deben tener acceso a la información sobre la evaluación de riesgos (Art. 36.2.b) LPRL) y deben ser consultados sobre las medidas que se pueden adoptar como resultado de la evaluación (Art. 36.1.c) LPRL).

En dicha planificación deben recogerse los siguientes datos por cada medida preventiva propuesta:

- El plazo para llevarla a cabo. Habrá que temporalizar todas las actuaciones en función del tipo de riesgo detectado.
- La designación de responsables. Hay que asignar que departamento, o persona será la responsable de que se lleve a cabo esa acción.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Tan importante es planificar la actividad preventiva como hacer el **seguimiento de la misma**.

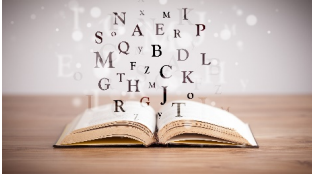
La evaluación de Riesgos debe ser un **proceso continuo**, por lo que la adecuación de los medios de control debe de estar sujeta a revisión continua y modificarse si es preciso, además si cambian las condiciones de trabajo y con ello varían los peligros, habrá que **revisar de nuevo la Evaluación de Riesgos**.

Los métodos de control deben escogerse teniendo en cuenta los siguientes principios:

- **Combatir los riesgos en su origen.** Por ejemplo, ante un escape de gas reparar el orificio donde se produce la fuga, no basta con proporcionar una mascarilla a los trabajadores. **Adaptar el trabajo a la persona**, teniendo en cuenta las diferentes características de los trabajadores.
- Tener en cuenta la **evolución de la técnica**.
- **Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.**
- Adoptar las **medidas que antepongan la protección colectiva a la individual**.
- **Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.**



### 3. Documentación de la evaluación de riesgos.



Dentro de la documentación que debe aportar el empresario en relación a la prevención de riesgos laborales, según el Art. 23 de la LPRL, está la de **evaluación de riesgos** para la seguridad y salud en el trabajo.

Evaluación de riesgos.

- Medidas de control.
- Propuestas de eliminación o reducción de riesgos.

**La evaluación de riesgos debe ser, en general, un proceso continuo.** Por lo tanto, la adecuación de las medidas de control debe estar sujeta a una revisión continua y modificarse si es preciso. De igual forma, si cambian las condiciones de trabajo, y con ello varían los peligros y los riesgos, habrá de revisarse la evaluación de riesgos.



# 4

## QUIEN PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Es en Reglamento de los Servicios de Prevención en los artículos 35,36 y 37 donde se definen las funciones que tienen los distintos niveles formativos en materia de prevención de riesgos laborales

Resulta evidente que, en función de la complejidad de la Evaluación de riesgos, será necesario disponer de un nivel u otro.

A efectos de determinar las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones de los técnicos de prevención a realizar se clasifican en los siguientes grupos:



### a) Funciones de nivel básico.

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Realizar **evaluaciones elementales de riesgos** y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.**
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

Para desempeñar las funciones del nivel básico deben poseer una formación mínima de prevención de riesgos de 30-50 horas en función de la actividad que se desarrolle en la empresa.

#### **b) Funciones de nivel intermedio.**

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.**
- Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.**
- Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

Para desempeñar las funciones del nivel intermedio será preciso poseer una formación de una duración no inferior a 300 horas

#### **c) Funciones de nivel superior,** correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

- Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la última
- La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:**
  - 1. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, ó;**
  - 2. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.**

- La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

**d) La planificación de la acción preventiva** a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

**e)** La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

Para desempeñar las funciones del nivel superior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo.

En resumen,

Para realizar las evaluaciones de riesgo sencillas, se requiere contar con un curso básico de 30 ó 50 horas, y las más complejas deben ser realizadas por técnicos de prevención con mayor cualificación, las que conlleven la necesidad de interpretación de normativa específica y/o diseño de una estrategia de medición, la debe realizar un técnico superior.



## EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

La figura del delegado o delegada de prevención, es imprescindible, ya que es la figura que canaliza **la participación de los trabajadores/as en la mejora de las condiciones de prevención de riesgos laborales** dentro de la actividad empresarial, por ello hemos considerado importante dedicar una capítulo a la figura del delegado de prevención.

**La presencia del delegado en las empresas representa una mejora en las condiciones de trabajo y en la protección de la salud de los trabajadores/as.**

Los trabajadores/as tienen derecho a ser informados y formados en materia de prevención de riesgos laborales, pero lo que es más importante, tienen el **derecho de participar en las actividades y decisiones en materia de prevención de riesgos laborales** que se lleven a cabo. Este derecho de participación, para que sea efectivo, ha de ser canalizado por los Delegados/as de Prevención, como derecho colectivo del conjunto de los trabajadores/as.

Por ello el empresario deberá **consultar** a los Delegados de Prevención todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo (*Capítulo V, Art. 33 “Consulta de los trabajadores”, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*) y se dota al Delegado de Prevención con las **competencias, facultades y garantías** necesarias para el desempeño de estas funciones especializadas (Capítulo V:, Art. 36 “Competencias y facultades de los Delegados de Prevención y Art. 37 “Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención” de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).



El empresario debe consultar sobre:

- Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades preventivas y de protección de la salud.
- Designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información (art. 18 LPRL) y documentación (art. 23 LPRL).
- Proyecto y organización de la formación.
- Cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y seguridad de los trabajadores/as.

Así mismo dentro de las competencias y facultades están las siguientes:

### **Competencias:**

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario/a en temas de salud laboral. Ejercer una labor de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Las competencias del Comité de Seguridad y Salud en las empresas con menos de 50 trabajadores/as.

### **Facultades:**

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones** y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular observaciones.
- Disponer de acceso a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones
- Ser informados por el empresario/a sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario/a información, facilitada a éste por los encargados de la protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores/as.



- ❑ Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as.
- ❑ Recabar del empresario/a la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de los trabajadores/as, pudiendo efectuar propuestas a través del empresario/a o Comité de Seguridad y Salud.
- ❑ Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la paralización de la actividad.



# NORMATIVA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto de 24 de julio de 1889**, Código Civil. (Art. 1101, 1902, 1903, 1904).
- **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 14/1986**, de 25 de abril, General de Sanidad.
- **Real Decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, del Código Penal, en sus artículos 316, 317 y 318.
- **Real Decreto 1879/1996**, de 2 de agosto por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 773/1997**, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.



- **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 50/1998**, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- **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.
- **Real Decreto 309/2001**, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden de 26 de junio de 2001**, por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden TAS/2926/2002** de 19 de noviembre, deroga la Orden de 16 de diciembre de 1987, por el que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para cumplimentación y tramitación.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de **coordinación de actividades empresariales**.
- **Real Decreto 2177/2004**, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.



- **Real Decreto 689/2005**, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 32/2006**, de 18 octubre, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **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
- **Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- **Orden TAS/1/2007**, de 2 de enero, por el que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- **Real decreto 306/2007**, de 2 de marzo, por el que se actualiza las cuantías de las sanciones establecidas en el TRLISOS.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **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 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

- **Real Decreto 1765/2007**, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **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.
- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- **Real Decreto 1622/2011**, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **Real Decreto-ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- **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.
- **Acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR 2015)**, 16 de abril de 2015.



- **Ley 23/2015 Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (por la que se deroga la anterior ley 42/1997, ordenadora de la ITSS), de 21 julio.
- **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 6/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.
- **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 1150/2015**, de 18 de diciembre, por el que se modifica el 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.
- **Orden ESS/1452/2016**, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 299/2016**, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- **Real Decreto 311/2016**, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.
- **Real Decreto 130/2017**, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos.

- **Real Decreto 231/2017**, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Real Decreto 656/2017**, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10.
- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Orden ESS/256/2018**, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 192/2018**, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 257/2018**, de 4 de mayo, por el que se modifica el 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 860/2018**, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- **Real Decreto 1400/2018**, de 23 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre seguridad nuclear en instalaciones nucleares.
- **Orden PCI/1319/2018**, de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.
- **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.



- **Real Decreto 732/2019**, de 20 de diciembre, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo.
- **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- **Real Decreto 1154/2020**, de 22 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.



# 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, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales y por las últimas crisis vividas**. 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.
- Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2021-2024, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas madrileñas.
- 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 los trabajadores/as 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 desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.
- Elaboración y actualización continua de **un listado, por parte del IRSST, de los Servicios de Prevención Ajenos acreditados en la Comunidad de Madrid**, siguiendo los estándares preventivos de calidad de cara a un buen desarrollo de sus funciones preventivas.
- **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 trabajadores/as.
- 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.
- Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo**, de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.
- Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos 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/as.
- 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 el trabajador/a 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 ó el “Sisvel” de País Valenciano. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados. Navarra”
- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Puesta en marcha de unidades básicas de salud laboral en las áreas sanitarias de la Comunidad de Madrid, de manera que exista especialización y reconocimiento cuando se produce una enfermedad del trabajo.
- ✓ Investigación y epidemiología sobre los riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos y canceres 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 los trabajadores 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. Así conseguirían criterios de satisfacción de los trabajadores y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas.
- ✓ Aunque sea un problema coyuntural vinculado a la pandemia, el descenso experimentado en 2020 de enfermedades relacionadas con el trabajo es una malísima noticia. 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:

- ✓ Elaborar instrumentos para facilitar la información y formación sobre las medidas preventivas a desarrollar en los centros de trabajo en la actual pandemia.
- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado riesgo de infección (personal de laboratorio, personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales, odontólogos... UGT-Madrid demanda que se incluya en el listado de enfermedad profesional la enfermedad Covid 19.



# PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL

**Boletines Informativos:** Nº 53 (Octubre 2018) Sustancias Peligrosas. Amianto. Nº 54 (Diciembre 2018) La Vigilancia de la Salud y las Enfermedades del Trabajo. Nº 55 (Septiembre 2019) Enfermedades del Trabajo y Daños derivados del Trabajo. 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.

**Carteles en materia de prevención de riesgos laborales:** Logística, Transportes, Teletrabajo, Vigilantes de seguridad.

**Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales:** V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, Autónomos, Benceno, Citostáticos, contacs centers, Incapacidad temporal, Maternidad, PRL y altas temperaturas, PRL y bajas temperaturas. Seguridad Vial, Sustancias químicas, TME, Trabajos en oficinas.

**Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:** Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Mutuas y Servicios de Prevención, Nuevas Formas de Trabajo, Preguntas y Respuestas Frecuentes de los Trabajadores en Materia de Salud Laboral, Adaptación del Puesto de Trabajo, Amianto, Coordinación de Actividades Empresariales, Condiciones Ambientales en los Centros de Trabajo, Protección contra Incendios, Radiaciones Ionizantes, Sustancias Peligrosas en el Trabajo, Trastornos Musculoesqueléticos, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, La Vigilancia de la Salud en el Trabajo, Incapacidad temporal, Maternidad, Sustancias químicas, TME, Trabajo en oficinas.

**Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:** Delegados/as de Prevención, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales 2019, Enfermedades del Trabajo, Vigilancia de la Salud, Accidentes, Enfermedades del Trabajo y daños derivados del Trabajo, Riesgo eléctrico, Ergonomía, Riesgos ergonómicos, Centros sanitarios, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales 2020, Delegado de prevención, Sustancias químicas.



**Estudios de investigación:** I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19.

**Otras publicaciones como:** USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2019, USB Juego Prevenir@s.

**ESTAS Y OTRAS MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN  
MATERIA PREVENTIVA LAS PUEDES ENCONTRAR EN:**

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

<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



# DIRECCIONES DE INTERÉS

---

## SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 • 28002 Madrid. • Tel: 91 589 09 88 • Fax: 91 589 71 45  
e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org.  
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>  
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

## ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL

Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tels: 91 589 09 09 / 09 66  
e-mail: prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org  
saludlaboralydt@madrid.ugt.org

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

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

---

## FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

### FeSMC - MADRID

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

### UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

Tel: 91 589 70 43 • email: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org

### FICA - MADRID

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

---

## UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

### NORTE

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

### SUR

Avda. Los Ángeles, 20  
28903 Getafe  
Tel. 91 696 05 11  
e-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org

---

### ESTE

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

### OESTE

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

---

### SURESTE

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

### SUROESTE

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

---

## IINSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IR SST)

Calle Ventura Rodríguez, 7 • 28008 Madrid • Teléfono: 900 71 31 23  
e-mail: 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

---

