

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

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

Edita: UGT-Madrid.

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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
1. INTRODUCCIÓN	14
2. DEFINICIONES	17
3. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	21
3.1 ETAPAS	23
3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	24
4. TIPOS DE EVALUACIONES	30
5. ¿QUIÉN PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?	41
6. EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN	46
NORMATIVA	60
NORMATIVA BÁSICA	60
PROPUESTAS DE UGT-MADRID	65
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	74
DIRECCIONES DE INTERÉS	77

PRESENTACIÓN

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

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

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

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la

Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

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

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

De acuerdo con los datos oficiales provisionales proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) en 2021 se produjeron un total de 86.566 accidentes de trabajo, lo que supone un aumento del 27,18% respecto a 2020. En este mismo periodo se han incrementado los accidentes leves un 27,22%, los graves un 17,66%, y los accidentes mortales pasando de 58 a 79

fallecidos, 21 personas trabajadoras más han perdido la vida en 2021.

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

DATOS PROVISIONALES

ACCIDENTES LABORALES*: DIFERENCIA PORCENTUAL 2020-2021 ENERO-DICIEMBRE

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
TOTAL jornada laboral	57.853	69.893	20.81	309	339	9.71	49	67	36.73	58.211	70.299	20.77
IN-ITINERE	9.771	16.141	65.19	76	114	50.00	9	12	33.33	9.856	16.267	65.05
TOTAL GENERAL	67.624	86.034	27.22	385	453	17.66	58	79	36.21	68.067	86.566	27.18
FORMAS	In-Itinere			76	114	50.00	9	12	33.33			
	Tráfico			49	37	-24.49	10	9	-10.00			
	Patología no traumática			32	36	12.50	23	38	65.22			
	Resto de formas			228	266	16.67	16	20	25.00			
	TOTAL			385	453	17.66	58	79	36.21			

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

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

ACCIDENTES LABORALES COVID-19: ENERO-DICIEMBRE 2021

No incluidos pluriempleados

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

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

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

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2021 el número de enfermedades profesionales comunicadas ha ascendido a 917. Del total de enfermedades comunicadas 539 se han producido con baja y 378 han sido sin baja, 454 se han notificado por hombres trabajadores y 463 por mujeres trabajadoras.

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

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

Aunque es evidente que la declaración de enfermedades profesionales ha aumentado, influenciado por la pequeña mejora de la actividad económica, UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrarreconocimiento, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y

para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

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

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

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

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

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

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

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

Los tres ejes de actuación principales del VI Plan Director intentarán mejorar la situación de la prevención en la empresa. Tanto de los riesgos tradicionales, como de los nuevos riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se

contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

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

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

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

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2022 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

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

Fdo.: Susana Huertas Moya

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

1

INTRODUCCIÓN

La aprobación de la 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. Aun 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 la 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”. Las personas trabajadoras 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 y empresaria de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Debido a los cambios ocurridos en el mercado laboral en los últimos años se han implantado nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas, el trabajo a distancia y teletrabajo, dos conceptos diferentes y que más adelante vamos a definir y así poder diferenciarlos. Por ello se hizo necesario la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que sustituye el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Sobra decir que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, al igual que cualquier persona trabajadora.

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

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 que no ha podido ser evitados en una empresa, sin ella, no podemos hacer nada, por todo ello, hemos considerado importante elaborar este cuadernillo con el objetivo de que las personas trabajadoras y los y las delegadas 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.

2

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 y la trabajadora.
- **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 las personas trabajadoras.
- **Accidente de trabajo:** Toda lesión corporal que el y la trabajadora sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.
- **Trabajo a distancia:** Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Para que sea considerado trabajo a distancia deberá “en un *periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada*, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”.
- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación.
- **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

3

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 persona empleadora 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 y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto con las propias personas trabajadoras.**

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 las personas trabajadoras .

Por tanto, es el proceso dirigido a:

- 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 las personas trabajadoras.

La **evaluación de riesgos del trabajo a distancia** deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos en estos casos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En la evaluación de riesgos se pueden distinguir las siguientes etapas

3.1 ETAPAS

1) 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.

II) 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.**

3.2 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.
- El empresario o empresaria deberá consultar a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, o a las propias personas 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
 - La posibilidad de que la persona trabajadora que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus

características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

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 una persona trabajadora 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 y trabajadoras afectadas**

- ☞ **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 y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- 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 y las trabajadoras o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.

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

4

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.

Por ejemplo, el marcado C€ de máquinas y equipos. Si una máquina tiene este marcado, el fabricante garantiza que la máquina está libre de peligros.

- **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.

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.

Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis

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, 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 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 más 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		Extremadamente
		Dañino	Dañino	Dañino
		LD	D	ED
PROBABILIDAD	Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	B	T	TO	MO
	Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
M	TO	MO	I	
Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable	
A	MO	I	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.

En 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.

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 el y la empresaria, quien deberá planificar las actividades preventivas necesarias. Los y las delegados 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 las personas trabajadoras.
- **Adaptar el trabajo a la persona**, teniendo en cuenta las diferentes características de los y las trabajadoras.
- **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.

5

¿QUIÉN PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

Es en el 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 y las técnicas 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, y /o estar en posesión del título del ciclo superior de Formación Profesional de Técnico Superior en Riesgos Profesionales.

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.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, ó;

2.º 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,

Las evaluaciones sencillas requieren de un curso básico de 30 ó 50 horas, y las más complejas deben ser realizadas por los y las técnicas de prevención con mayor cualificación, y las que supongan la necesidad de interpretación de normativa específica y/o el diseño de una estrategia de medición, la debe realizar un o una técnica superior.

6

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

La figura del delegado y delegada de prevención, es imprescindible, ya que es la figura que canaliza **la participación de las personas trabajadoras 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 y delegada de prevención.

La presencia del delegado y delegada en las empresas representa una mejora en las condiciones de trabajo y en la protección de la salud de las personas trabajadoras



Las personas trabajadoras 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 y Delegadas de Prevención, como derecho colectivo del conjunto de los trabajadores/as.

Por ello el empresario y/o empresaria deberá **consultar** a los Delegados y Delegadas de Prevención todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo¹ y se dota al Delegado y Delegada de Prevención con las **competencias, facultades y garantías** necesarias para el desempeño de estas funciones especializadas²

El empresario y empresaria 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 y trabajadoras encargadas 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 las personas trabajadoras.

¹ Capítulo V, Art. 33 "Consulta de los trabajadores", de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

² 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.

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 la población trabajadora en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- ▶ Ser consultados por el empresario y empresaria en temas de salud laboral.
- ▶ Ejercer una labor de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el y la empresaria, los y las representantes de los y las trabajadores y/o las autoridades competentes **tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales.** Si la persona teletrabajadora trabaja en el domicilio, **este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador y teletrabajadora está autorizada a pedir una visita de inspección.**

El empresario y empresaria informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el

trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador y teletrabajadora deberá aplicar correctamente estas políticas de seguridad.

- ▶ Las competencias del Comité de Seguridad y Salud en las empresas con menos de 50 trabajadores y trabajadoras.

Facultades:

- ▶ **Acompañar a los técnicos y técnicas en las evaluaciones** y a los y las Inspectoras 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 y empresaria sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- ▶ Recibir del empresario y empresaria información, facilitada a ésta por los encargados y encargadas 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 las personas trabajadoras.

- ▶ Recabar del empresario y empresaria la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de las personas trabajadoras , pudiendo efectuar propuestas a través del empresario y empresaria o Comité de Seguridad y Salud.
- ▶ Proponer al órgano de representación de los y las trabajadoras la paralización de la actividad.

Es importante destacar, que dentro de las facultades de los y las delegadas de prevención sobre tener acceso a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones, está la **obligación del empresario y empresaria de entregar la evaluación de riesgos laborales a los y las delegadas de prevención para que pueda ser analizada por éstas.**

Adjuntamos el CT 43-2005 sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



CRITERIO TECNICO

1. Sobre el contenido del derecho a acceder a la documentación

El artículo 30.3 de la LPRL indica que *“el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley”*, como uno de los requisitos necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que les corresponde realizar en su condición de miembros del servicio de prevención. Esta misma obligación se establece respecto a los integrantes del Servicio de Prevención (sea propio o ajeno) conforme a lo previsto en el art. 31.2 de la propia LPRL.

Como puede observarse la expresión utilizada *“acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley”* es idéntica al referirse tanto a los Delegados de Prevención como a integrantes de los Servicios de Prevención en cualquiera de sus modalidades.

Por lo tanto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga un tratamiento indiferenciado a los trabajadores designados, los integrantes del servicio de prevención y los delegados de prevención, en lo referente al acceso a la documentación preventiva, como medio que garantiza el ejercicio de las funciones que la normativa les atribuye.

Por otra parte, los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en la materia preventiva, forman parte del Comité de Seguridad y Salud. Este órgano colegiado tiene competencia para participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1 a) LPRL.

Es decir, que la LPRL, por distintas vías y manifestaciones, considera que el acceso a la información y documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de las funciones a los diversos agentes con competencias y funciones en materia preventiva. La modalidad en que se concreta *“el acceso a la documentación”* no ha planteado discrepancias salvo en relación con los delegados de prevención, respecto a los cuales se establecen en ocasiones ciertas restricciones:



limitaciones en cuanto al contenido o al tiempo de examen, no posibilidad de reproducción o disposición de copias para su examen fuera de las dependencias de la empresa o, en estas, bajo la supervisión de un representante de la dirección de la empresa.

A juicio de esta Autoridad Central carecen de justificación y respaldo jurídico las limitaciones impuestas a los delegados de prevención en el ejercicio de su derecho "al acceso a la información y documentación" preciso para el ejercicio de las actividades preventivas, que representen un trato diferenciado e injustificado respecto a otros agentes preventivos, tales como los integrantes de los servicios de prevención u otros miembros del Comité de Seguridad y Salud, o que carezcan de una norma legal que justifique tales restricciones.

2.- Justificación de la posición.

Esta interpretación resulta acorde con el espíritu y la finalidad de la LPRL, y aún más, con el propósito de superar el mero cumplimiento formalista de las obligaciones en materia preventiva, favoreciendo la verdadera y eficaz integración de la actividad preventiva en los sistemas de gestión empresarial, sin olvidar el papel que los delegados de prevención, como integrantes del Comité de Seguridad y Salud, están llamados a desempeñar.

La posición a favor de entender que el acceso a la información es garantía del cumplimiento de las funciones de los delegados de prevención, se desprende de la lectura del apartado 3º del artículo 10 de la Directiva Marco 89/391/CE.

Esta misma orientación se refleja en el artículo 19 e) del Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo, al indicar que "los trabajadores y sus representantes, y llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa, estén habilitados, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, **para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo**, y sean consultados a este respecto por el empleador con tal objeto, y de común acuerdo podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa".

Se considera que un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen.

Esta interpretación se recoge en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, en la que se considera que el artículo 36.2 b) LPRL tiene como finalidad "permitir y posibilitar que los Delegados de Prevención puedan participar en el diseño de políticas preventivas en materia de salud laboral en el seno de la empresa y en el ejercicio, por tanto, de las competencias que el propio artículo 36 de la Ley 31/1995 en su apartado primero les otorga,



y desde luego esta finalidad no puede ser cumplida en los términos que propone la empresa de permitir un simple examen de la documentación en sus oficinas, sino que el término *acceso* que el precepto emplea debe ser entendido de modo que los Delegados de Prevención puedan tomar cabal conocimiento de todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo”.

3. Sobre el deber de sigilo y las limitaciones al derecho a la información

El ejercicio del derecho de acceder a la información y documentación por partes de los delegados de prevención no es un derecho absoluto sino que se halla sujeto a condiciones y limitaciones.

En primer lugar, la propia LPRL establece en su artículo 22.4 la limitación en el acceso a la información médica de carácter personal, pero existen otras limitaciones y garantías basadas tanto en razones materiales como en el establecimiento de mecanismos de salvaguarda de la confidencialidad:

a) deber de sigilo

Como garantía del correcto uso de esta documentación, el ordenamiento indica de forma explícita que a los delegados de prevención les resulta de aplicación el deber de sigilo previsto en el artículo 65.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). En este sentido, ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega. De no ser así, el empresario podría reaccionar frente al incumplimiento del deber de confidencialidad.

En relación con este punto, conviene reseñar que la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 213/2002 (Sala 1ª) de 11 de noviembre, tiene establecido lo siguiente:

- 1.- El derecho y deber de información de los delegados sindicales –al igual que el de los representantes electivos o unitarios de los trabajadores (*entre los cuales entendemos que deben de quedar incluidos necesariamente los delegados de prevención*)- no resulta ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal del “deber de sigilo profesional” (art. 65.2 del TRET).
- 2.-El ejercicio de dicho derecho está sujeto, además de al deber de sigilo profesional, al límite adicional de la buena fe o de la especial confianza recíproca entre trabajador y empresario inherente al vínculo contractual que les une.
- 3.-La facultad empresarial de sujetar determinadas informaciones a la observancia por parte de sus destinatarios de una obligación de reserva o sigilo, destinada a salvaguardar los intereses empresariales que podrían resultar perjudicados por el



conocimiento general de determinadas informaciones, no se configura ilimitadamente, sino con **carácter restringido**, respecto del límite del ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores, sobre los que pesa un deber legal de informar a sus representados.

- 4.-No es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que **“desde un plano objetivo efectivamente lo sea”** (aquí la S.T.C. se remite a la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 1989).

Igualmente la referida S.T.C. 213/2002 se refiere a la Directiva 2002/14/CE de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la consulta e información de los trabajadores en la Comunidad Europea, donde se exige que es preceptivo que la empresa comunique expresamente el carácter confidencial de la información, para que sobre ella recaiga el deber de sigilo del representante.

De otro lado, también se significa en la misma Sentencia que existen normas como el art. 22 de la Ley 10/1997 sobre derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (que transpone a nuestro Ordenamiento interno la Directiva 94/45/CE), que al regular las cuestiones de reserva y confidencialidad prevé que “excepcionalmente, la dirección central de la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa, u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica” pero incluso en este caso se matiza que “esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa”.

En la citada Sentencia se concluye finalmente que la obligación de reserva o sigilo, no puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales como el de libertad sindical, y que, en nuestra regulación legal, tal deber tiene una configuración subordinada respecto de la posición prevalente de derechos fundamentales reconocidos en nuestro Derecho, y por tanto, debe tener los límites que a su ejercicio puede imponer la satisfacción de los intereses empresariales.

b) reserva por razón de la materia

El artículo 65.2 TRET menciona la posibilidad de que la dirección de la empresa señale el carácter reservado de la información entregada referente a algunas materias. Cabría preguntarse si a este respecto, es posible que la empresa se ampare en este precepto para evitar entregar copia de la documentación en materia preventiva.



Considerando la finalidad de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, así como la necesaria integración de la actividad preventiva en los sistemas de gestión empresarial, no resulta aceptable que esta documentación tenga, en bloque, un carácter reservado. Tan sólo **excepcionalmente**, como luego veremos, se puede compartir que **determinados datos de la documentación entregada a los delegados de prevención sean omitidos de la misma**, bien por no tener trascendencia alguna en la implantación y desarrollo de las actividades preventivas, pudiendo ocasionar consecuencias negativas a la empresa, bien por entrar en colisión con derechos fundamentales y libertades públicas de terceros.

En este sentido podrían señalarse algunos supuestos que podrían representar excepciones al ejercicio del derecho de acceso a la información y documentación en materia preventiva:

- Datos relativos a la **vigilancia de la salud** de los trabajadores de carácter personal.
- Datos que puedan comprometer el secreto comercial o industrial.
- Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas o instalaciones.
- Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial.

- Datos médicos:

El primer supuesto, relativo a la **vigilancia de la salud**, está regulado legalmente, por cuanto el art. 22 de la LPRL prevé que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador; por ello se establece que el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias competentes, sin que puedan facilitarse al empresario ni a ninguna otra persona, sin consentimiento expreso del trabajador.

En este sentido los delegados de prevención sólo pueden ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de los puestos de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, todo ello salvo que se solicite y obtenga el consentimiento individual y expreso de los trabajadores para poder acceder a sus datos personales.

- Secreto comercial o industrial

En el segundo supuesto, relativo al **secreto comercial e industrial**, normalmente la información contenida en las evaluaciones de riesgos y en la documentación preventiva que debe entregarse a los delegados de prevención no contiene datos sensibles que puedan comprometer la estabilidad económica de la empresa u ocasionar graves perjuicios a su funcionamiento, dado que, aunque pueden referirse a determinados procedimientos y



procesos de trabajo, se hace desde el punto de vista de los riesgos para los trabajadores inherentes a tales procesos, sin que, en consecuencia, en tal información se describan tan detalladamente los procedimientos desarrollados como para que puedan ponerse en riesgo o causar daños en el terreno comercial o industrial. En todo caso sería obligación del empresario señalar por escrito qué datos entre los suministrados tienen el carácter reservado para asegurar su confidencialidad.

En relación con esta materia, la cuestión que puede generar más controversia es la relativa a los **productos, sustancias y preparados utilizados en el proceso productivo**, cuya composición química puede aparecer en una evaluación del riesgo químico, por lo que en ocasiones se plantea si podría resultar aceptable considerar como “reservada” esta información, siempre que se trate de una fórmula registrada y protegida por patentes, cuyo conocimiento público pudiera perjudicar gravemente los intereses de la empresa y su posición en el mercado.

Pues bien, en relación con dicha cuestión hay que significar lo siguiente: *El RD. 363/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas, y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas* (sus Anexos han sido modificados posteriormente por diversas Ordenes Ministeriales) establece un procedimiento de notificación para los fabricantes que comercialicen nuevas sustancias o preparados químicos, debiendo declarar y notificar ante la autoridad competente sanitaria los elementos químicos y sus compuestos que conforman las diferentes sustancias, acompañando una serie de documentación justificativa sobre la evaluación de los peligros previsibles, sus efectos desfavorables, así como una propuesta de clasificación y etiquetado de las sustancias. En el caso de tratarse de sustancias peligrosas debe acompañar una propuesta de ficha de datos de seguridad.

Pues bien, la autoridad competente sanitaria es la encargada de garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la explotación comercial y a la fabricación de las sustancias, dedicando dos artículos el RD. 363/95 a dicha materia (art. 16.5 y art. 17).

Conforme a tal normativa las sustancias peligrosas deben ser nominadas con una nomenclatura química reconocida internacionalmente; con preferencia se usará uno de los nombres del *Inventario Europeo de Sustancias Químicas Existentes Comercializadas (EINECS)* o la *Lista Europea de Sustancias Químicas Notificadas (ELINCS)*.

Solo las sustancias notificadas que no estén clasificadas como peligrosas, según el Reglamento pueden figurar bajo su nombre comercial en la Lista europea de sustancias químicas notificadas “ELINCS”, cuando así lo solicita la autoridad competente de cada país y en principio por un periodo mínimo de tres años, si bien cuando la denominación química pueda revelar información relativa a la comercialización o a la fabricación, la sustancia



puede incluirse exclusivamente por su nombre comercial durante el período que la autoridad considere oportuno, pero únicamente hasta su inclusión en el Anexo I (es el relativo al índice de sustancias peligrosas).

En consecuencia, dado que, según el referido RD.363/95, todos los productos y sustancias peligrosas deben de disponer de una ficha de datos de seguridad (art. 23) y que es obligatorio que tal ficha se facilite por el fabricante, importador o distribuidor a los usuarios profesionales (empresarios que lo utilicen en su proceso productivo) y que estos últimos, conforme a lo previsto en el art. 41 LPRL deben trasladar la información recibida, en términos comprensibles, a sus trabajadores, resulta, en consecuencia, que los datos y referencias contenidos en las fichas de seguridad de los diferentes productos utilizados en la empresa, son públicos, y por tanto sobre los mismos no puede haber reserva alguna de confidencialidad en la información suministrada a los delegados de prevención.

Por tanto, solo en el caso de productos y sustancias no clasificados reglamentariamente como peligrosos podría ser aceptable sustituir el detalle de su composición química, cuando ello comprometa el secreto comercial o de fabricación, por una mera referencia al producto tal y como se conoce comercialmente, o tal y como figura en el etiquetado del producto.

Un régimen similar está previsto por el *R.D. 255/2003 de 28 de febrero que aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos*. Conforme al artículo 13 del mismo, la comercialización de estos preparados está sometida a la elaboración de la ficha de datos de seguridad, que debe facilitarse, por el fabricante, por el importador o por el distribuidor a los usuarios profesionales. Igualmente en el art. 14 se establece el régimen de confidencialidad de los nombres químicos de dichos preparados, cuando la identidad química de una sustancia pueda implicar un riesgo para el carácter confidencial de su propiedad intelectual, en cuyo caso podrá sustituirse dicha identidad por una denominación que identifique los grupos químicos funcionales más importantes, o bien mediante una denominación alternativa. No obstante este procedimiento no puede utilizarse cuando respecto de las sustancias de que se trate esté establecido un límite de exposición comunitario; estableciéndose de otro lado las condiciones para poder utilizar este procedimiento, entre otras la de que el responsable de la comercialización para poder acogerse a las disposiciones en materia de confidencialidad deberá solicitarlo expresamente de la Dirección General de la Salud Pública, notificando ésta su resolución al respecto, por lo cual tal confidencialidad debe estar necesariamente amparada en una resolución administrativa.

- Seguridad de personas e instalaciones

El tercer supuesto, relativo a **datos que pudieran comprometer la seguridad de determinadas personas e instalaciones**, podría afectar tanto a determinados centros de



trabajo de las Administraciones Públicas, como a centros de trabajo de empresas privadas en los términos siguientes: unas veces por su especial naturaleza (por ejemplo, establecimientos penitenciarios); otras, por la condición de personas que los ocupan y respecto de las que puede haber riesgo para su vida o integridad física (altos cargos, jueces, fiscales y funcionarios públicos de fuerzas y cuerpos de seguridad o similares, respecto de los cuales puede haber, en determinados ámbitos, un riesgo de esta índole). En tales casos podría aceptarse que se omitan las relaciones nominales de los trabajadores.

Del mismo modo, podrían omitirse todos aquellos datos que pudieran facilitar el acceso a determinadas dependencias de las Administraciones Públicas con finalidades delictivas, entrando en colisión el derecho de información de los delegados de prevención, con el deber de garantizar la seguridad y la vida de las personas que trabajan o se encuentren en su interior, o el interés público. Este último caso es extensible a empresas privadas que realizan determinados trabajos en las Administraciones Públicas (por ejemplo una contrata en un cuartel de las Fuerzas Armadas), e incluso fuera de ellas (por ejemplo fábricas de armamento militar o de explosivos), cuando en uno u otro caso pueda verse comprometida la seguridad pública, nacional o de defensa. En estos casos, podría aceptarse que se omitan datos relacionados con el acceso y la seguridad de este tipo de instalaciones.

- Seguridad patrimonial



El cuarto supuesto, relativo a datos que puedan comprometer la **seguridad patrimonial**, como en el caso señalado en el párrafo anterior, tiene relación con tratar de evitar que determinados datos sensibles incluidos en la documentación preventiva entregada puedan ser utilizados indebidamente por terceros, para la realización de actos delictivos contra los bienes de la empresa. Así puede ocurrir que un detalle minucioso, incluido p.ej. en planos que conforman el documento 1 de los planes de autoprotección, de los accesos a las salas y dependencias de las empresas, o a las cajas acorazadas de los Bancos, pudiera facilitar la comisión de tales actos delictivos. En consecuencia podría aceptarse que en estos casos los planos de accesos y salidas, especialmente los relacionados con las salas y dependencias donde se custodia dinero, valores o demás objetos valiosos, no formen parte de la documentación entregada a los delegados de prevención, o en su caso se restrinja la posibilidad de sacarlos fuera del ámbito de la empresa.

En fin, las excepciones señaladas anteriormente no quieren decir que, en estos ámbitos, no se entregue copia de la documentación en materia preventiva a los delegados de prevención, pero sí que se pueda omitir de la documentación entregada a los mismos, aquellos datos de carácter personal o aquellos referidos a la seguridad de las personas, los edificios e instalaciones, que pudieran, debido a su mal uso, afectar o comprometer la vida, la seguridad de las personas, el interés público o la seguridad patrimonial de las empresas. En todo caso, **estas exclusiones deberán ser motivadas por escrito**, por la dirección de cada






organismo administrativo o empresa, considerando en todo caso que se trata de una excepción a la regla general de entregar copia.

4. Conclusiones

En conclusión, el artículo 36.2 b) de la LPRL, debe interpretarse en el sentido de que es exigible la **entrega de copia de la mencionada documentación**, con las únicas excepciones de los datos relativos a la vigilancia de la salud, que se indican en el propio artículo citado, de aquellos otros datos relativos a sustancias, productos y preparados utilizados en el proceso industrial, de carácter confidencial sometidos a propiedad intelectual, (si bien con el carácter limitado regulado en la legislación específica a la que hemos hecho referencia en el presente criterio técnico), y de aquellos otros datos que puedan poner en peligro la vida, integridad física de las personas, el interés público, o la seguridad de determinadas instalaciones habilitadas en los centros de trabajo de las Administraciones Públicas, o que puedan afectar a la seguridad patrimonial de las empresas, si estos datos pudieran ser utilizados para fines distintos de los que motivaron su entrega. Y en todos estos casos, (salvo lo relativo a los datos personales en la vigilancia de la salud) **las excepciones deberán ser motivadas**, y comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, por no estar expresamente previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las Autoridades Laborales y, en último término, la Jurisdicción competente, pueda valorar la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa, en caso de ser ello necesario, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, ante los supuestos de reclamación por la representación de los trabajadores.

Madrid, 27 de diciembre de 2005

EL DIRECTOR GENERAL/AUTORIDAD CENTRAL
DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL


Raimundo Aragón Bombín

SRS. DIRECTORES TERRITORIALES DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-
SR. DIRECTOR ESPECIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
SRS. JEFES DE LAS INSPECCIONES PROVINCIALES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

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

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

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

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

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

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

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

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

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

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

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

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

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

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

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 88 – 91 589 09 09
91 589 09 66 / Fax: 91 589 71 45

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org

[http:// madrid.ugt.org/salud-laboral](http://madrid.ugt.org/salud-laboral)

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

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

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

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.

Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos de Madrid

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

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.

Tel: 91 589 73 50 - email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

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

SUR

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

ESTE

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

OESTE

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

SURESTE

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

SUROESTE

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

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

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

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

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