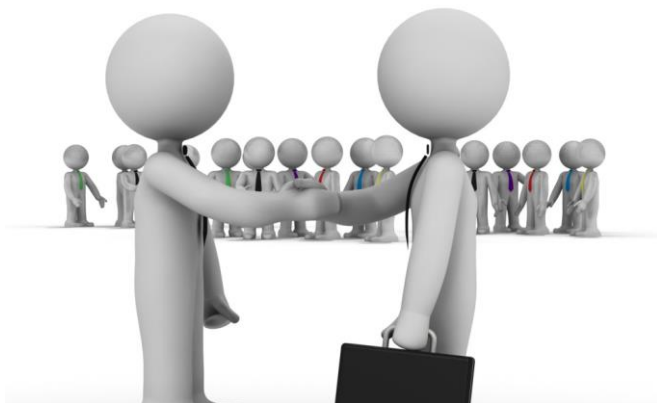


Cuadernillo Informativo de PRL: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



seguridad y salud laboral



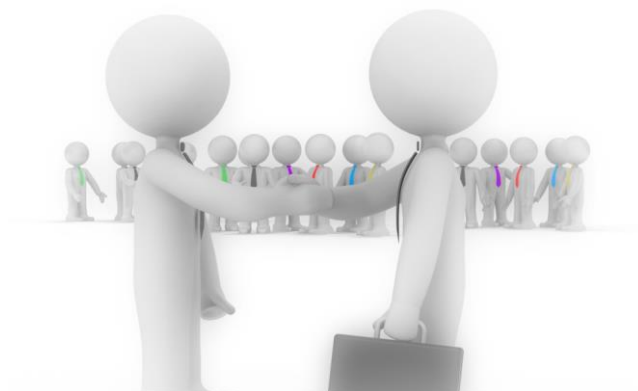
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



**Comunidad
de Madrid**

www.comunidad.madrid

Cuadernillo Informativo de PRL: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



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



www.comunidad.madrid

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

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

Edita: UGT-Madrid.

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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	15
2. COMPETENCIAS Y ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	20
3. CONTENIDO EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LOS CONVENIOS	24
3.1. PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS	24
3.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN	26
3.3. EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	30
3.4. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	33
3.5. FORMACIÓN	36
3.6. MEDIDAS DE EMERGENCIA	38
3.7. RIESGO GRAVE E INMINENTE	40
3.8. VIGILANCIA DE LA SALUD	41
3.9. DOCUMENTACIÓN	45
3.10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	47
3.11. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	50
3.12. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	52
3.13. PROTECCIÓN A LOS MENORES	57

3.14. RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	59
3.15. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	62
3.16. SERVICIOS DE PREVENCIÓN	63
3.17. DELEGADOS DE PREVENCIÓN	66
3.18. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	70
3.19. RIESGOS PSICOSOCIALES	74
3.20. PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	81
NORMATIVA	86
NORMATIVA BÁSICA	86
NORMATIVA ESPECÍFICA	89
PROPUESTAS DE UGT-MADRID	91
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	100
DIRECCIONES DE INTERÉS	103

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
<i>IN-ITINERE</i>	9.771	16.141	65.19	76	114	50.00	9	12	33.33	9.856	16.267	65.05
TOTAL GENERAL	67.624	86.034	27.22	385	453	17.66	58	79	36.21	68.067	86.566	27.18
FORMAS	In-Itinere			76	114	50.00	9	12	33.33			
	Tráfico			49	37	-24.49	10	9	-10.00			
	Patología no traumática			32	36	12.50	23	38	65.22			
	Resto de formas			228	266	16.67	16	20	25.00			
	TOTAL			385	453	17.66	58	79	36.21			

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

* Accidentes que han causado baja, 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 Negociación colectiva (NC) se perfila como la herramienta clave para el establecimiento de reglas, entre la parte empresarial y social.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la NC es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores y trabajadoras (generalmente, aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos) y asociaciones de empleadores y empleadoras.

Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional.

La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores y trabajadoras del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato colectivo de trabajo).

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical.

Para los trabajadores y trabajadoras es imprescindible la NC a la hora de establecer acuerdos que garanticen una adecuada

protección de la seguridad y salud en aquellos temas que no regula la legislación.

A nivel internacional se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

El Art. 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece en principio el carácter de mínimo de todas las disposiciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales. Lo que significa que toda lo regulado en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo que se refiera a las obligaciones de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud puede ser objeto de negociación colectiva, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y reglamentarios, que podrán ser mejorados en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

A la hora de negociar el convenio colectivo la parte social debe ser consciente de que, en materia de prevención de riesgos laborales, sus planteamientos y reivindicaciones tienen una fortaleza especial y, precisamente esto debe animarles a esforzarse por alcanzar una regulación ambiciosa al respecto.

Al ser la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos una ley de mínimos, vemos necesario incluir todo lo relacionado con los riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión, así como las nuevas formas de organizar el trabajo.

No podemos olvidar aspectos clave en PRL como son la formación, información, vigilancia de la salud, etc., al igual que, en línea con la OIT, la adopción de un nuevo Convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Teniendo en cuenta la importancia de la negociación colectiva, uno de los objetivos de la LPRL fue potenciar su papel como una vía para establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El **convenio colectivo** es, por tanto, fuente normativa en materia de prevención.

La LPRL ha pretendido impulsar la participación de los interlocutores sociales en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, intentando favorecer el interés en regular esta materia para reducir el número de accidentes y enfermedades de trabajo.

Sin embargo la escasa incidencia de los convenios en materia preventiva se debe sobre todo a la clara contraposición de intereses colectivos entre empresa y parte social. Por eso los sindicatos asumen la necesidad de negociar sobre la misma y de potenciar su inclusión en los convenios colectivos.

Hay que enumerar los aspectos esenciales para UGT-Madrid, relativos a la prevención de riesgos laborales, en torno a los que debería articularse la negociación colectiva:

- Elaboración de un plan de prevención para el sector, negociando una estructura mínima que pueda articular la planificación de la prevención, en las empresas del sector.
- Creación de los delegados sectoriales y territoriales y reforzamiento de las funciones y garantías de los delegados y delegadas de prevención.
- Creación de comisiones paritarias de seguridad y salud, en cada convenio sectorial.
- Carácter vinculante de las propuestas de los delegados y delegadas de prevención respecto de las materias objeto de consulta y participación.
- Disponer de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones de delegados y delegadas de prevención y de personal.

La situación económica negativa, por otra parte, favorece que la empresa alegue el alto coste económico de la prevención de riesgos laborales para ralentizar los posibles avances en esta cuestión a través de la negociación colectiva. **Desde UGT-Madrid consideramos que la PRL es una inversión que genera menos costes que los que producen los accidentes y las enfermedades profesionales, además de los daños en la salud de las personas trabajadoras.**

2

COMPETENCIAS Y ASPECTOS NEGOCIABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Art. 2.2 de la LPRL establece en principio el carácter de mínimo de todas las disposiciones laborales en materia de prevención de riesgos. Lo que significa que todo lo regulado en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo que se refiera a las obligaciones del empresario y empresaria y de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud puede ser objeto de negociación colectiva, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y reglamentarios, que podrán ser mejorados en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

Así pues, pueden ser objeto de negociación colectiva para su mejora las materias reguladas en el Capítulo Tercero (sobre los derechos y obligaciones de empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras), en el Capítulo Cuarto (sistemas de prevención) y en el Capítulo Quinto de la LPRL (consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras).

En algunos casos, la LPRL señala que determinadas materias pueden ser objeto de negociación colectiva con total y absoluta libertad para las partes, teniendo por tanto el carácter de

normas dispositivas, sólo aplicables en defecto de pacto colectivo en contrario.

Esto sucede, en dos casos:

-Respecto de los sistemas de designación de los delegados y delegadas de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación de los mismos corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores y trabajadoras (Art. 35.4 de la LPRL).

-Respecto de la creación de órganos específicos con las competencias de los delegados y delegadas de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados y delegadas sectoriales o territoriales) (Art. 35.4 de la LPRL).

En algunos casos en que la LPRL o sus reglamentos de aplicación resultan incompletos en su regulación, ésta puede ser completada por la negociación colectiva.

En este sentido, la Disposición Adicional Séptima del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero) señala expresamente que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del Art. 83.3 ET podrán establecer:

- Criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención

propios. A través del convenio colectivo podría especificarse el número de sujetos que formarán el servicio de prevención, las especialidades preventivas que gestionará y la formación de los miembros que lo integrarán.

- Criterios para la determinación del número de trabajadores y trabajadoras designados, en su caso, por la empresa para llevar a cabo actividades de prevención, del tiempo y de los medios a disponer para el desempeño de su actividad, “en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y trabajadoras y de su distribución en la misma”
- Criterios en materia de planificación de la actividad preventiva.
- Criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y trabajadoras y de los delegados y delegadas de prevención.

Finalmente, el Art. 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención prevé que por convenio colectivo o por acuerdo interprofesional sobre materias concretas (Art. 83.3 E.T.) se determine la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que pertenezcan al mismo sector productivo o que desarrollen sus actividades en el

mismo polígono industrial o área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención. Pudiéndose a este respecto detallar las cuestiones relativas al número de trabajadores y trabajadoras que deben formar el servicio de prevención mancomunado, su estructura y sus facultades y competencias.

Además de las materias reguladas en la LPRL y en sus reglamentos de desarrollo, es posible que la negociación colectiva incida en otras materias como, por ejemplo, el tratamiento del alcoholismo y la drogadicción o en el régimen disciplinario por incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva.

3

CONTENIDO EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN LOS CONVENIOS

3.1. PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS

Tanto la LPRL como el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) intentan garantizar y promover la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a través de la obligación empresarial de prevenir los riesgos, mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias (art. 2.1.1 de la LPRL).

Se busca que tanto el personal trabajador como el colectivo empresarial tengan una auténtica cultura preventiva, eliminando la vieja idea que consideraba la seguridad y salud en el trabajo como una medida de tipo defensivo frente a los posibles riesgos (artículo 14 de la LPRL).

Para lograr esto, la LPRL establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva, regulando las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas, empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley, y sus normas reglamentarias, tendrán el carácter de derecho mínimo necesario, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Se aprecia un creciente interés en incluir en el convenio los principios preventivos, pero aún un alto porcentaje de convenios contiene remisiones directas a la LPRL y a sus disposiciones de desarrollo, pero sin concretar en qué debe consistir la actividad preventiva en el sector o la empresa.

Los principios que informan la actividad preventiva, en muchos casos, se limitan a seguir lo mencionado en el artículo 15 de la LPRL, en especial los siguientes puntos:

- Evitar y combatir los riesgos en el origen.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.

Algunos Convenios recogen la obligación de elaborar un **“Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo”** a través del que se organicen y regulen las condiciones adecuadas para la supresión o reducción de los riesgos y para la mejora de las

condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, incluyendo un mapa de riesgos del sector”

“ES FUNDAMENTAL, POR TANTO, QUE SE INCLUYAN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS LOS PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN PREVENTIVA CONCRETÁNDOLOS A CADA SECTOR”

3.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN

La Evaluación de Riesgos pretende medir aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresariado esté en condiciones de tomar las decisiones apropiadas sobre las medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben tomarse (**art. 3 del RSP**).

Por tanto, para aquellos riesgos que no se hayan podido evitar, ésta es la primera obligación que tienen los empresarios y empresarias (art. 15 LPRL).

La Evaluación de Riesgos tiene que ser y debe ser constante, sobre todo en los puestos de trabajo afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, introducción de nuevas tecnologías o la modificación del acondicionamiento de los lugares de trabajo, por el cambio en las condiciones de trabajo, o la incorporación de un trabajador o una trabajadora especialmente sensible (art. 4.2 RSP).

La evaluación de los riesgos inherentes al trabajo, no deja demasiado margen al proceso de negociación colectiva, pero es la herramienta idónea para adecuar la evaluación de los riesgos a las peculiaridades de cada sector, concretando los puestos de trabajo que más necesiten de evaluación por sus riesgos, y determinando la metodología a emplear para cumplir tal obligación.

Los convenios suelen incluir en primer término una referencia a la evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos especiales.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Una vez realizada la evaluación de riesgos, si se pusiera de manifiesto la existencia de riesgos para los trabajadores y trabajadoras, la parte empresarial queda obligada a planificar su actividad preventiva, diseñando medidas que deban adoptarse para controlar los elementos de riesgo apreciados. en el proceso productivo.

La actividad preventiva debe planificarse por un período de tiempo legalmente indeterminado, fijándose en función del tipo de actividad de la empresa o sector.

La mayor parte de los convenios incluyen de forma muy genérica esta obligación, señalando tres aspectos:

- Identificación de los instrumentos para llevar a cabo la planificación.
- Contenido de los planes.
- Plazos para su ejecución.

Además de la evaluación y la planificación preventiva o la adopción de medidas correctoras, se añade **la obligación de las empresas de informar al personal** tanto de las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos como del plan de prevención de los mismos.

En cuanto a las competencias para desarrollar y controlar la planificación, los convenios incluyen referencias a órganos variados, como la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral, el Comité Mixto de Seguridad y Salud Laboral o la Comisión Central de Seguridad y Salud.

La empresa tiene obligación de consultar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras la adopción de la planificación preventiva en relación a la elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados.

En relación con el contenido de la planificación, algunos convenios establecen

- Distribución de las medidas preventivas por ámbitos funcionales.
- Descripción de las medidas preventivas

propuestas y relación con cada grado de riesgo (leve, grave, inminente, evitable y no evitable).

- Número e identificación de los empleados y empleadas amparados por la medida preventiva.
- Órganos encargados de su aplicación y seguimiento.
- Evaluación económica del coste.
- Graduación de la prioridad de la medida.
- Plazos de ejecución de las medidas.

Otros convenios con la planificación preventiva buscan un conjunto coherente, que integre en ella:

- La técnica.
- La organización del trabajo.
- Las condiciones de trabajo.
- Las relaciones sociales.
- La influencia de los factores ambientales en el trabajo.

El **plazo** para llevar a cabo el programa de prevención es variable. Algunos convenios establecen periodicidad anual, otros trianual, y otros determinan que el plan habrá de contener el plazo de ejecución de las medidas.

RECOMENDACIONES: (mejoras del artículo 16)

- **Concretar unos plazos mínimos necesarios para llevar a cabo la revisión de la evaluación de riesgos y la planificación.**
- **Establecer procedimientos de consulta y participación con el personal trabajador y sus representantes.**
- **Definir el método de evaluación de riesgos más adecuado a aplicar, en función del sector de actividad.**
- **Establecer un plan de prevención en las empresas del sector donde se consiga negociar y fijar unas bases mínimas que estructure la planificación de los riesgos generales y específicos del sector, incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales.**

3.3. EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

En este punto la parte empresarial tiene impuestas dos obligaciones a través del Artículo 17 de la LPRL. Por un lado, la adecuación de los equipos de trabajo a la actividad laboral¹ y por otro², poner a disposición de los trabajadores y

¹ Desarrollado a través del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

² Desarrollado a través del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

trabajadoras, los equipos de protección individual que exijan las características de su puesto de trabajo.

Los convenios colectivos no hacen referencia a la adecuación de los equipos de trabajo y la obligación de poner a disposición del trabajador el equipo de protección individual

La obligación se supedita, tras la aprobación de la LPRL a los riesgos que no se puedan evitar o no puedan limitarse suficiente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La gran mayoría de los convenios colectivos, contempla sólo medidas de protección genéricas en las que se incluye el deber empresarial de proporcionarlos Equipos de Protección Individual necesarios.

En relación al compromiso empresarial de suministrar a los trabajadores los equipos de protección, hay que distinguir:

- La adecuación de los equipos de protección a los trabajos que realicen, obligando al colectivo trabajador a su uso. El trabajador o trabajadora tiene derecho a retrasar la ejecución de trabajo si no se le hubiesen facilitado los equipos de protección necesarios y puede reclamar su entrega.
- La obligación del empresario o empresaria de dotar a los

trabajadores y trabajadoras de medidas de protección, pero sin mencionar la adecuación de la medida de protección suministrada a la actividad desarrollada.

Actualmente está bastante extendido en la Negociación Colectiva el **uso adecuado de los equipos de trabajo**, así como la **información y formación recibida**, teniendo faltas y sanciones por mal uso.

A nivel de negociación colectiva provincial el tratamiento es puramente formal, uniéndose erróneamente los equipos de trabajo, medios de protección y ropade trabajo en los rarísimos convenios referidos a los equipos de protección individual.

RECOMENDACIONES (mejoras del artículo 17 en los Convenios)

- Definir claramente los equipos de protección según el tipo de riesgo.
- Diferenciar los EPI de la ropa de trabajo.
- Limitar el uso compartido de los EPI según sector, teniendo en cuenta el uso limitado de éstos y la necesidad higiénica.
- Comprobación periódica de funcionamiento y buen estado
- Establecer criterios de registro de entrega de EPI'S, así

como de mantenimiento y conservación de equipos de trabajo

3.4. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Este punto se desarrolla en el **artículo 18 de la LPRL**, que determina, la obligación del empresario de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban la información necesaria, en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, tanto los que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos del apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (medidas de emergencia).

En los Convenios se suele confundir las obligaciones de formación con las de información.

En la mayor parte de los convenios, la obligación de información se hace facilitando al nuevo personal, información acerca de los riesgos y peligros, tanto generales como

específicos de su puesto de trabajo, y sobre cómo prevenirlos. Además la empresa debe informar igualmente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

En algún convenio, cierran la obligación con la entrega al personal cuándo entra nuevo o cuando cambia de puesto, de una ficha de riesgos y de las medidas de seguridad correspondientes a su puesto de trabajo.

Hay algún Convenio de empresas o sectores con alto índice de siniestralidad, donde se disponen de medidas más en materia de información. Puede ser que algunos convenios limiten la actividad en algunos puestos de riesgo, a trabajadores y trabajadoras que no hayan recibido información.

En cuanto a la consulta y participación de los trabajadores, se encuentra en el punto 2 del artículo 18 de la LPRL, que exige que la empresa consulte a los trabajadores y trabajadoras y permita su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, según lo dispuesto en el capítulo V de la Ley.

El colectivo trabajador tiene derecho a efectuar propuestas a la empresa, así como a los órganos de participación y representación, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. Pero en general los Convenios colectivos en este punto suelen solamente reflejar la Ley.

RECOMENDACIONES

- **Incluir el contenido mínimo de la información a facilitar a los trabajadores y trabajadoras, según los riesgos del sector al que pertenezcan.**
- **Cuándo debe actualizarse y los medios para transmitirla.**
- **Derecho a la información específica para trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles y vulnerables.**
- **Otorgar carácter vinculante a las observaciones, informes y propuestas de los Delegados o Delegadas de prevención en materia de consulta y participación.**

3.5. FORMACIÓN

La formación fomenta el interés por la prevención y facilita conocimientos que ayudan a eliminar o reducir la siniestralidad laboral, viene reflejada en el **artículo 19** de la LPRL.

Según este artículo, el empresario o empresaria debe garantizar una formación adecuada y suficiente a su personal trabajador en varias fases:

- En el momento de la contratación, independientemente de su duración.
- Actualizarla, siempre que cambien las funciones de la persona trabajadora, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- Centrada en el puesto de trabajo o en sus funciones y adaptada a la evolución de los riesgos

Solo una adecuada formación en prevención puede reducir los accidentes. Algunos convenios regulan la formación como elemento clave de la prevención de riesgos.

Algunos convenios muestran la formación como el pilar básico para la integración de la prevención y el desarrollo de la cultura preventiva.

Sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos enumeran las obligaciones de la empresa en materia de formación pero sin

concretar nada más, incluso algunos se limitan a repetir lo dispuesto en el artículo 19 de la LPRL.

“A TRAVÉS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA SE PUEDEN INTRODUCIR MEJORAS DE LA FORMACION PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”.

RECOMENDACIONES

- **Impartir la formación en tiempo de trabajo**
- **Concretar el contenido de la formación, teórico y práctico y número de horas, teniendo en cuenta las necesidades de trabajadores especialmente sensibles.**
- **Establecer formas de evaluar los resultados de la formación**
- **Definir mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de formación**
- **Establecer criterios, para la elaboración del plan de formación, que mejoren cuantitativa y cualitativamente, los requisitos mínimos exigibles por Ley.**

3.6. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Las medidas de emergencia vienen reflejadas en el artículo 20 de la LPRL que explica que el empresario o empresaria, según tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando el personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando su correcto funcionamiento.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario o empresaria deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Fundamentalmente, encontramos:

- Inclusión de medidas de emergencia dentro del Plan de Prevención.
- Determinar el número de trabajadores y trabajadoras designados dentro del Plan de Emergencias en función de la plantilla de la empresa.
- Establecer mecanismos de formación e información

adecuados para que el personal trabajador conozca los procedimientos a utilizar en caso de emergencia.

- Todo personal debe conocer las salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.

RECOMENDACIONES

- **Formar un mínimo de trabajadores y trabajadoras en materia de emergencia y primeros auxilios en cada turno de trabajo.**
- **Difundir adecuadamente el plan de emergencias, para que pueda ser conocido y comprendido por todos.**
- **Concretar los casos en que deba revisarse el plan de emergencias, como modificación de instalaciones, nuevos equipos de trabajo o designación de nuevo personal trabajador, adecuándolo cuando sea necesario para garantizar su efectividad.**
- **Elaboración de procedimiento de actuación en caso de emergencia, con indicación de quién ha de comunicar la emergencia y a quién, con conocimiento de los equipos de segunda intervención y asistencia médica**

3.7. RIESGO GRAVE E INMINENTE

Dentro del deber general del empresario o empresaria de proteger la seguridad y la salud de su personal, el **artículo 21 de la LPRL** incluye las obligaciones que debe cumplir éste cuando los trabajadores y trabajadoras estén, o puedan estar expuestos, a un riesgo grave e inminente y que son:

- Proporcionar al personal afectado información sobre la existencia del riesgo y de las medidas a adoptar para reducirlo.
- Dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores y trabajadoras puedan interrumpir su actividad o incluso abandonar su puesto y centro de trabajo. No estarán obligados a reanudar su tarea hasta la eliminación o desaparición del riesgo.
- Formar a los trabajadores y trabajadoras para que, en ausencia de superior, puedan responder ante una situación de riesgo grave e inminente.

El convenio colectivo serviría para identificar las medidas a adoptar en cada sector o empresa en los casos de riesgo grave e inminente.

Sí la empresa quiere sancionar a algún trabajador o trabajadora que haya paralizado la actividad por riesgo grave e inminente, tendrán que ser escuchadas todas las partes (la parte interesada,

los miembros de la representación legal del colectivo trabajador, el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados y Delegadas de Prevención) y demostrarse mala fe o negligencia grave.

RECOMENDACIONES

- **Definir con más claridad lo que son riesgos graves e inminentes, para garantizar una mayor seguridad jurídica tanto a la parte laboral como empresarial.**
- **Dar claras garantías a los trabajadores y trabajadoras, frente a las sanciones, por paralización del trabajo por riesgo grave e inminente, salvo que se obre de mala fe o de forma negligente grave.**
- **Exigir en la negociación colectiva que los convenios regulen las obligaciones de la empresa en caso de riesgo grave e inminente.**
- **Definir un protocolo con lo que tiene que hacer cada persona en casos de riesgo inminente grave y de cómo hay que interrumpir la actividad en estos casos.**

3.8. VIGILANCIA DE LA SALUD

El control de la seguridad del ambiente de trabajo y de sus consecuencias sobre los trabajadores y trabajadoras, requiere revisar de manera periódica su estado de salud.

De ahí que el **artículo 22 de la LPRL** obligue a los empresarios y empresarias a garantizar la salud de su personal, realizando una vigilancia periódica de la misma con dos premisas:

- La vigilancia de la salud debe realizarse según los riesgos del puesto de trabajo, tanto para controlar los daños que pueda causar su trabajo a la salud del personal laboral, como para comprobar que el trabajador o trabajadora reúne la aptitud física necesaria para desarrollar sus funciones.
- Consentimiento voluntario del trabajador o trabajadora para someterse a vigilancia de la salud.

La LPRL en su **artículo 22.2** une la vigilancia de la salud con el derecho a la intimidad y la confidencialidad, y el **22.4** indica que no pueden utilizarse los datos de salud de la persona con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

La vigilancia ha de realizarse por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (**art. 22.6 de la LPRL**).

Este aspecto de la LPRL es muy importante, y los convenios introducen referencias a esta obligación empresarial. Cada vez más convenios incorporan referencias a la salud laboral y la prevención de riesgos, superando el método del reconocimiento médico.

La mayoría de los convenios prevén revisiones del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras con periodicidad anual, con algunos plazos más reducidos en negociaciones sectoriales como manipulación o empleo de sustancias corrosivas, infecciosas, tóxicas, presencia de ruidos excesivos...

Actualmente, se tiende a determinar no solo la periodicidad de los reconocimientos, sino también sus contenidos.

Los aspectos más importantes incluidos en los Convenios Colectivos que hacen referencia a la vigilancia de la salud, serían:

- Establecimiento de plazos. Algún convenio fija un plazo máximo de 30 días para la realización de la misma.
- Carácter obligatorio de los reconocimientos médicos, consensuado con la representación de los trabajadores para determinados puestos de trabajo.
- Respecto al consentimiento, puede que lo solicite el trabajador o trabajadora o que no desee realizarse el reconocimiento médico, firmando entonces un documento de renuncia.
- En relación a la confidencialidad y el respeto a la intimidad, algún convenio limita el acceso a la información de carácter personal al personal médico y las autoridades sanitarias, garantizando su no

discriminación por tal motivo.

- Algunos convenios incluyen menciones a pruebas oftalmológicas y traumatológicas, materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo o herramientas y máquinas que maneja la persona trabajadora y que puedan causarle alteraciones a la salud-como terminales de ordenador-, entre otras.

Algunas empresas establecen la obligatoriedad de incluir en los reconocimientos, **pruebas de drogadicción o alcoholemia**, pudiendo expulsarse a la persona trabajadora, en caso de dos positivos en el plazo de treinta días, sin abordar esta problemática de una manera positiva para el trabajador.

RECOMENDACIONES

- **Determinar plazos en la vigilancia de la salud dependiendo de las circunstancias personales y del puesto de trabajo.**
- **Realizar los reconocimientos dentro del horario Laboral, y si no es posible compensar en tiempo y dinero.**
- **Integrar la vigilancia de la salud en el resto de actividades preventivas, usando los resultados de los reconocimientos médicos o de estudios epidemiológicos.**

- **Concretar la gratuidad de la Vigilancia de la Salud para las personas trabajadoras, así como los Protocolos Médicos de Vigilancia de la Salud específicos según los riesgos de cada puesto de trabajo.**
- **Desarrollar directrices sobre contenidos y procedimientos tanto de las pruebas médicas como otros mecanismos de detección.**
- **En lo que respecta a las drogodependencias, no ha de tratarse como un problema disciplinario, sino como un problema de salud, debiendo adoptar medidas como, tratamientos rehabilitadores, apoyo personal, vigilancia de la salud, excedencias con reserva de puesto de trabajo, permisos, etc.**

3.9. DOCUMENTACIÓN

La documentación viene desarrollada en el **artículo 23** de la LPRL, que indica, que es la parte empresarial quien debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y actividad de

los trabajadores y trabajadoras.

- Planificación de la actividad preventiva, incluidas medidas de protección y prevención a adoptar, y el material de protección que debe usarse.
- Practicar el control del estado de salud del personal y las conclusiones del mismo.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Cuando cesen su actividad, las empresas deben remitir a la autoridad laboral, la documentación señalada anteriormente.

La parte empresarial también queda obligada a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños a la salud de su personal, con motivo del desarrollo de su trabajo.

La documentación a que se hace referencia en este artículo, debe ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias.

RECOMENDACIONES

- **Elaborar y conservar documentación también sobre la entrega de equipos de protección individual, la información, consulta y participación del personal, medidas de emergencia y actas del Comité de Seguridad y Salud, entre otras.**

- **Establecer canales de comunicación para un mejor acceso a la documentación preventiva, necesaria para el trabajo de los diversos agentes con competencia preventiva.**
- **Toda actuación de la empresa, susceptible de afectar a la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras, ha de ser revestida de criterios preventivos.**
- **Elaborar instrucciones que gestionen la disposición de la documentación preventiva y el acceso a la misma, de acuerdo al Criterio Técnico 43/2005 de ITS**

3.10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El **artículo 24** de la LPRL, que es el que desarrolla el tema de la Coordinación de Actividades Empresariales y contempla dos supuestos distintos:

- **Trabajos desarrollados por las personas trabajadoras de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo.** Los empresarios y empresarias tienen la obligación de cooperar para prevenir los riesgos, estableciendo los medios de coordinación adecuados, si bien el principal obligado es el titular del centro de trabajo donde presten servicios sus trabajadores y trabajadoras.
- **En caso de trabajo en contratas,** Es el responsable de la

empresa principal sobre el que recae la obligación de controlar que los contratistas y subcontratistas cumplen la normativa sobre PRL, tanto si la obra o el servicio contratado se desarrolla en el centro de trabajo del principal, como en el caso de que el personal adscritos a la contrata emplee maquinaria, equipos, materias primas o útiles proporcionados por el principal (art. 24.3 y 4 de la LPRL).

El RD 171/2004, de 30 de enero, regula de manera detallada ambas obligaciones

Los convenios que regulan la coordinación de actividades empresariales parten casi todos de que es el empresario o empresaria, en cuyos centros de trabajo se desarrolla la actividad laboral, el obligado u obligada a cumplir lo dispuesto en el artículo 24.

Los trabajadores y trabajadoras cedidos por una empresa de trabajo temporal, tienen que ser informados por la empresa usuaria sobre los riesgos del puesto a desempeñar. Suelen establecerse condiciones de igualdad de trato entre personal externo y propio.

La gran mayoría de los convenios se limitan a mencionar la coordinación de actividades empresariales, como un principio general de la actividad preventiva.

Algún convenio establece la obligación por parte de la empresa de realizar un seguimiento de la seguridad y salud de sus

trabajadores que desempeñen sus funciones fuera del centro de trabajo.

Algún convenio aislado incluye prever la inclusión en los contratos de colaboración suscritos por las empresas cláusulas que obligan a aportar la evaluación de riesgos a los trabajos contratados, el plan de prevención y los documentos justificativos acreditativos de que los trabajadores y trabajadoras, han recibido formación e información adecuada, así como la normativa a cumplir. Y pocos Convenios recogen la obligación de la empresa principal de verificar que contratistas y subcontratistas cumplen las normas de prevención, exigiendo toda la documentación anteriormente mencionada. Los Convenio de Construcción recogen esta obligatoriedad.

El resto de convenios respecto a contratistas y subcontratistas son muy genéricos.

“LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES DEBEPOTENCIARSE EN LOS CONVENIOS”

RECOMENDACIONES

- **Concretar los medios de coordinación empresarial específicos a establecer.**
- **Establecer reuniones periódicas conjuntas de los diversos Comités de Seguridad y Salud de las empresas**

intercurrentes.

- **Generalizar en los convenios la coordinación empresarial en casos de contratas y subcontratas.**
- **Posibilidad de crear un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.**

3.11. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

Desarrollado en el **artículo 25 de la LPRL**, los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos son aquellos cuyas características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, les hace especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Para proteger a estos trabajadores y trabajadoras se le impone una doble obligación al empresario:

- No emplear a estas personas en actividades que puedan generar un peligro para ellos o terceros.
- Evaluar los riesgos en consonancia con sus características personales para adoptar las medidas preventivas y de protección oportunas.

Los convenios, en general, prestan escasa atención a la protección de los trabajadores y trabajadoras, basándose en incluir compromisos genéricos de garantizar una protección específica, o una mayor vigilancia en general, o una mayor atención por el comité de seguridad y salud en el trabajo.

La especial protección que les brinda el **artículo 25** de la LPRL, se refleja, dentro del ámbito de la negociación colectiva, en permitir su traslado a un puesto de trabajo acorde a sus características personales, o que impliquen un menor esfuerzo físico.

Es interesante mencionar que, en algún sector, las garantías para trabajadores y trabajadoras con capacidad disminuida se aplican de forma preferente a los trabajadores y trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufran una disminución de su capacidad.

RECOMENDACIONES

- **Incluir en las evaluaciones de riesgos, la identificación de puestos adecuados para trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles**
- **Incluir en todos los convenios la obligación empresarial de trasladar a estos trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo distintos, si fuera necesario, sin perder salario.**

- **Incluir a los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años en la adaptación o traslado de puestos con riesgos, debido a la carga física de trabajo, horarios nocturnos o a turnos o ambiente térmico extremo**
- **Defender la permanencia en los centros de trabajo de estos trabajadores y trabajadoras**
- **Desarrollar campañas, tanto a nivel de sociedad como de centro de trabajo de respeto y no discriminación a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.**
- **Incluir cláusulas de protección de trabajadores y trabajadoras menores de edad e inmigrantes.**
- **Establecer de forma obligatoria, la participación de los representantes de los trabajadores, en la toma de decisiones**

3.12. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Este aspecto viene explicado en el **artículo 26** de la LPRL, donde se regula un sistema de protección para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en período de lactancia, con las siguientes previsiones:

- El empresario o empresaria evaluará el puesto de trabajo ocupado por la trabajadora en situación de embarazo o de parto reciente de manera personalizada,

teniendo en cuenta la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.

Si de esta evaluación aparecieran riesgos para la seguridad y salud de la trabajadora, el feto o el menor, la parte empresarial quedará obligada a modificar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Esto incluye, según el artículo 26.1 de la LPRL, la no realización del trabajo nocturno o a turnos.

- Si no se pudieran adaptar las condiciones de trabajo, o si, pese a la adaptación, no se lograra reducir el riesgo, previa certificación de los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado.
- Si el cambio de puesto de trabajo no resultase posible o no pudiera exigirse motivadamente, podría declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, con derecho a percibir una prestación económica sustitutiva de su salario.

Es de interés mencionar la modificación del artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997 de 17 de enero por el **Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo**, que incluye dos nuevos anexos en el RSP:

- El VII, que 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, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.
- El VIII, con una lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales el empresario, conocido el estado de embarazo o de lactancia natural, debe impedir a la trabajadora realizar actividades que supongan un riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud, la del feto o el lactante.

El convenio colectivo es por tanto, en este aspecto, una herramienta idónea para garantizar la seguridad de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, al llegar a enumerar el RD 298/2009 el conjunto de agentes, sustancias y condiciones de trabajo vedadas a las trabajadoras embarazadas.

Pero aunque son numerosos los convenios que mencionan cláusulas relacionadas con el artículo 26, las mejoras presentadas son escasas.

- Asignar funciones que no correspondan al grupo profesional al que pertenezca la trabajadora embarazada, conservando las retribuciones de origen, si realiza funciones de categoría inferior.
- Ofrecer a la trabajadora el cambio a un puesto de trabajo no perteneciente a su grupo o categoría laboral, pero compatible con su situación de embarazo.
- Asignar a estas trabajadoras los puestos de menor esfuerzo y riesgo. En algún convenio se las excluye del trabajo a turnos y nocturno.
- Reconocer el derecho de la trabajadora a ausentarse del trabajo, para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- En algunos convenios se condiciona la adaptación del puesto de trabajo a que se demuestre que las condiciones de trabajo, peligrosidad y toxicidad, puedan producir daños para el feto y la trabajadora.

Uno de los avances aparecidos en convenios de 2010, es la inclusión de la lactancia natural como situación protegida equiparable al riesgo durante el embarazo.

En los convenios provinciales, no hay apenas diferencias con los de ámbito superior

Las mejoras serían, especialmente:

- Definir una relación de puestos de trabajo alternativos exentos de riesgos para la embarazada y el feto.
- No realizar trabajo nocturno o a turnos.

RECOMENDACIONES

- **Incluir en el convenio colectivo, en el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, un procedimiento para evaluar e identificar los riesgos a que pueda verse expuesta una trabajadora durante el embarazo y la lactancia.**
- **Determinar, dentro de las categorías profesionales establecidas en convenio, una relación de puestos de trabajo carentes de riesgo para trabajadoras embarazadas.**
- **Favorecer la información y participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la enumeración de puestos de trabajo, carentes de riesgos para mujeres embarazadas**
- **Establecer con claridad cuáles son los agentes, condiciones o procedimientos de trabajo que puedan afectar negativamente a la seguridad y salud de**

trabajadoras embarazadas o en período de lactancia (carga física, radiaciones ionizantes, productos tóxicos, nocivos, corrosivos o carcinogénicos, entre otros).

- **Lograr regular, gracias a los convenios colectivos, un régimen de pausas y descansos para las trabajadoras embarazadas**
- **Facilitar el cambio de puesto de trabajo, ampliar el periodo de baja por maternidad, facilitar el regreso al puesto de trabajo con la posibilidad de elegir el tipo de jornada de trabajo (continua, partida, a turnos, reducida).**

3.13. PROTECCIÓN A LOS MENORES

Debido al mayor riesgo de sufrir accidentes y daños para su salud por inexperiencia, la LPRL, en **su artículo 27**, obliga al empresario y **empresaria a evaluar los puestos de trabajo a desempeñar por menores para determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud del menor.**

También queda obligado a informar al menor, y a sus padres y tutores sobre los posibles riesgos a los que el menor pueda verse expuesto.

Son muy pocos los convenios que hacen referencia a las obligaciones impuestas al empresario y empresaria por el artículo 27 de la LPRL, y, en general, apenas introducen variación con respecto a las previsiones contenidas en dicho artículo.

RECOMENDACIONES

- **Incluir en la evaluación de riesgos los específicos para los menores, teniendo en cuenta su falta de madurez**
- **Definir con claridad, en el convenio colectivo, las tareas y funciones que implican mayor riesgo en la actividad de la empresa, para prohibirlas a los trabajadores y trabajadoras menores.**
- **Designar a un trabajador o trabajadora que supervise al menor, y que conozca las funciones que realice y las que tenga prohibidas**
- **Favorecer el interés entre los trabajadores y trabajadoras por la labor de los menores de edad y sus riesgos, con formación e información adecuada**
- **Establecer mecanismos de control y elección de puestos de trabajo exentos de riesgos importantes, asegurando la formación previa al inicio de una actividad con riesgo específico, consensuando estos aspectos con los representantes de los trabajadores**

3.14. RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Debido a la evidente relación entre el empleo precario y la siniestralidad laboral, la LPRL ha desarrollado, en el artículo 28 de la LPRL, el principio de igualdad de trato en la protección entre trabajadores y trabajadoras temporales e indefinidos, disfrutando del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa en la que prestan servicios (art.28.1 LPRL).

Debe tenerse en cuenta, por su importancia, que el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT, prevé la exclusión de contrato de puesta a disposición para los trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos, para la seguridad y salud en el trabajo. En relación a esta Ley se excluye la celebración de los contratos de puesta a disposición para realizar:

Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 783/2001, de 6 de julio.

Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de

marzo y Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 4, según Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.

En este punto la negociación colectiva debería servir para desarrollar lo dispuesto en la LPRL, fijando los trabajos que por sus riesgos específicos deberían reservarse a trabajadores o trabajadoras con alto grado de cualificación, como el nivel de formación que debe exigirse a trabajadores y trabajadoras temporales para desarrollarlas actividades más peligrosas.

Por desgracia son muy escasos los convenios que incluyen referencias a la protección de trabajadores y trabajadoras temporales y los suministrados por una ETT.

Por ejemplo, el **artículo 57.10 del Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores y trabajadoras de perfumerías y afines**, se limita a reproducir íntegramente lo dispuesto en el artículo 28 de la LPRL.

RECOMENDACIONES

- **Garantizar la formación e información en materia de PRL a los trabajadores y trabajadoras de ETT.**
- **Formar a estos trabajadores y trabajadoras en los riesgos específicos del centro de trabajo, a través de la empresa**

donde vayan a desarrollar su actividad.

- **Lograr una coordinación eficaz entre la ETT y la empresa usuaria para determinar con claridad las tareas que puede realizar, y las que no.**
- **Incluir, entre los trabajadores y trabajadoras contratados por ETT, un representante con funciones en materia preventiva, que asista a los Comités de Seguridad y Salud.**
- **Tener siempre actualizados la relación de trabajadores y trabajadoras de ETT que trabaja en la empresa usuaria, especificando sus funciones, formación preventiva, cualificación**

3.15. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El **artículo 29** de la LPRL hace al trabajador y trabajadora sujeto activo en materia de prevención de riesgos laborales, **teniendo que velar por su propia seguridad y salud, pero también por la del resto de trabajadores y trabajadoras que pudieran verse afectados por su actividad.**

La negociación colectiva en sus cláusulas corresponsabiliza a empresa y parte social de la seguridad, pues el primero tiene que poner a disposición del trabajador y trabajadora los medios de protección, y el segundo la obligación de usar tales medios y cumplir con las medidas de seguridad vigentes en el centro de trabajo.

Son numerosos los convenios que añaden cláusulas mencionando el deber del colectivo trabajador de cumplir medidas de seguridad fijadas, reglamentariamente por la parte empresarial.

Existe la obligación de comunicar al empresario o empresaria o sus representantes cualquier anomalía que percibieran en el material, instrumentos o medidas de protección que pudieran hacer peligrar su seguridad y salud en el trabajo, usar adecuadamente los medios de protección personal, cuidando

su buen estado, o usar correctamente máquinas, herramientas, aparatos, sustancias peligrosas o cualquier medio con el que desarrolle su actividad.

RECOMENDACIONES

- **Realizar campañas de información y sensibilización a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos laborales con el fin de que usen medidas preventivas correctas y adecuadas.**
- **Definir claramente en los convenios que incluyan sanciones disciplinarias a los trabajadores y trabajadoras por incumplimiento de medidas preventivas, qué clase de incumplimiento puede dar lugar a sanción**

3.16. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El **artículo 30 y 31 de la LPRL**, así como el 10 del RSP, desarrollan la obligación del empresario o empresaria de articular una estructura organizativa, encaminada a prevenir los riesgos derivados del trabajo.

La organización de la actividad preventiva, admite cuatro modalidades:

- asumiendo personalmente tal actividad el empresario o empresaria
- Designando a uno o varios trabajadores o

trabajadoras de la empresa.

- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Constituyendo un servicio de prevención ajeno.

Como ejemplos en el desarrollo de convenios que amplíen más detalladamente este punto de las leyes, nos encontraríamos, por ejemplo, el acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura, prevé que las actividades preventivas se realicen por un servicio de prevención propio interdisciplinar, permitiendo, de manera excepcional, la contratación externa de la prevención.

En cuanto a los medios materiales y humanos con que cuentan los servicios de prevención, algún convenio más detallado establece que serán los adecuados para desarrollar las cuatro especialidades preventivas, y en otro, por ejemplo, se prevén ajustes, durante la vigencia del convenio, a fin de que se vaya adecuando el número de miembros a la organización nacional, la variada estructura funcional y la dispersión geográfica de la plantilla, sin perjuicio de la necesaria designación de recursos preventivos adicionales necesarios.

En cuanto a las funciones concretas que debe asumir el servicio de prevención, hay convenios donde encontramos su identificación con referencias a todo apoyo y asesoramiento que precise la empresa, según los riesgos existentes:

- Diseño, aplicación y coordinación de planes y programas de prevención.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Determinar prioridades en la adopción de medidas preventivas.
- Información y formación de trabajadores y trabajadoras.
- Prestación de primeros auxilios, planes de emergencia y vigilancia de la salud.

RECOMENDACIONES

- **Determinar la modalidad preventiva más acorde con la empresa y, siempre que sea factible, crear un servicio de prevención propio.**
- **Asegurarse que, en el caso de que sea el empresario o empresaria el que asuma las funciones preventivas, disponga de formación adecuada.**
- **Formar e informar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras en el caso de que sean algunos de éstos los que asuman las funciones preventivas.**
- **Permitir que los representantes de los trabajadores y trabajadoras puedan participar en la elección de la modalidad del servicio de prevención adoptada**
- **Potenciar criterios, para determinar la composición y**

constitución legal de los SPP, en cuanto a número de técnicos que ha de formar parte del SPP, medios materiales de los que dispone, así como elaboración de un presupuesto anual para el SPP

3.17. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Según el **artículo 35.1 de la LPRL** los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, que habrán de ser designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previsto en las normas a que se refiere el artículo anterior-artículo 36.2 de la LPRL.

Es destacable, sin embargo, que sea una **norma dispositiva**, ya que en el punto cuatro permite que por convenio colectivo podrían establecerse otros sistemas de designación de los Delegados y Delegadas de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, mediante negociación colectiva o los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados y Delegadas de

Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

Las mejoras más destacadas, serían las siguientes:

- Dar la opción a los trabajadores y trabajadoras de elegir un Delegado o Delegada de Prevención entre ellos, incluso en centros que por su tamaño no les correspondería ninguno.
- Poder crear Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud, que asuma las facultades de los Comités de Seguridad y Salud, pero en el ámbito sectorial.
- En algún Convenio Colectivo, se atribuye las facultades en materia de prevención a la Comisión Paritaria Mixta del convenio.
- Modificar la forma de designación de los Delegados y Delegadas de Prevención, facilitando a través del Convenio Colectivo la posibilidad de nombrarlos entre los trabajadores y trabajadoras, aunque no sean representantes.

RECOMENDACIONES

- **Favorecer sistemas de designación diferentes de los Delegados y Delegadas de Prevención, impulsando su nombramiento entre trabajadores y trabajadoras que no sean Delegados o Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa.**
- **Favorecer otras formas de representación en las que las**

competencias reconocidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, las puedan ejercer órganos específicos creados por los convenios o acuerdos.

- **Crear la figura del Delegado o Delegada Territorial – Sectorial, para aquellos sectores de actividad en los que la mayoría de las empresas no cuentan con Delegado o Delegada de Prevención, debido al número de trabajadores y trabajadoras (menos de 6)**
- **Dotar de crédito horario especial a los Delegados y delegadas Sindicales, que ejerzan funciones en materia preventiva**
- **Se ha de considerar tiempo de trabajo efectivo, todas las actuaciones que se realicen como Delegado y delegada de Prevención**

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Vienen desarrolladas en el **artículo 36 de la LPRL**, y son las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a aquél en la Ley serán ejercidas por los Delegados y delegadas de Prevención.

RECOMENDACIONES

- **Establecer claramente el derecho de los representantes de los trabajadores y trabajadoras a participar en las actividades preventivas, desde las evaluaciones de riesgos a la adaptación de puestos de trabajo.**
- **Establecer qué información deben recibir los delegados y delegadas de prevención.**
- **Definir la forma de respuesta a las propuestas de los Delegados y delegadas de Prevención**

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS

Según el **artículo 37 LPRL** el tiempo utilizado por los Delegados y delegadas de Prevención para desempeñar sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efecto de la utilización del crédito de horas

mensuales, salvo, entre otros, el tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El empresario o empresaria deberá proporcionar a los Delegados y delegadas, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para ejercer sus funciones. Les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional, en relación a las informaciones a las que tuviesen acceso.

RECOMENDACIONES

- **Garantizar una información y medios adecuados para un eficaz ejercicio de sus competencias a los Delegados y Delegadas de Prevención**
- **Hacer hincapié en su deber de sigilo profesional**
- **Establecer que el tiempo de formación sea considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.**

3.18. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El **Comité de Seguridad y Salud** es el **órgano competente para ejercer el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar en la prevención de riesgos laborales.** El artículo 38.1 de la LPRL, lo especifica *“como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajando, siendo formado por los delegados y delegadas de Prevención y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados y delegadas de Prevención.

Se reúne trimestralmente y cuando lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Aunque en la mayoría de los casos los convenios se limitan a realizar transposiciones de la Ley, hay excepciones, entre las que podríamos citar, por ejemplo, el **Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas**, que reduce a veintiséis el número de trabajadores adscritos a la empresa, como número determinante para obligar a la empresa a constituir el Comité.

Una mejora encontrada en el Estudio de Convenios Sectoriales de la UGT Madrid es que los sindicatos más representativos del Comité de Empresa, pueden aportar miembros al CSS.

Otra a destacar sería el **Convenio Colectivo para Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica**, cuyo artículo 28.2, establece la posibilidad de que puedan formar parte del CSS, en lugar de los Delegados de Prevención, los trabajadores que se elijan al efecto.

RECOMENDACIONES



- **Proponer crear CSS en empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras.**
- **Que las reuniones ordinarias del CSS sean de una periodicidad menor al trimestre.**
- **Que puedan acudir al CSS, figuras diferentes a las establecidas en la LPRL en su art. 38.**

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Vienen definidas en el **artículo 39** de la LPRL, y serían las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos, proponiendo a la empresa mejorar las condiciones o las deficiencias observadas.

El Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos, haciendo las visitas oportunas.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para cumplir sus funciones.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, para valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Habría dos Convenios analizados y pertenecientes al sector de la enseñanza, que contienen numerosas mejoras en su articulado:

- Vigilar lo relativo a las revisiones médicas de prevención de riesgos laborales y revisiones genéricas.
- Elaborar el plan de formación de Salud laboral.
- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Universidad a adecuar la Ley al ámbito de actuación.

RECOMENDACIONES

- **Dar al CSS la potestad de paralizar la actividad laboral de manera parcial o total ante riesgo grave e inminente**
- **Determinar claramente la documentación a aportar al CSS para que pueda ejercer sus funciones.**
- **Facultar al CSS para vigilar y controlar los Servicios de Prevención, requiriendo informes periódicos de actuación y cumplimiento de objetivos y propuestas**

3.19. RIESGOS PSICOSOCIALES

Dentro de los riesgos laborales que el empresariado está obligado a prevenir, están determinadas conductas que pueden provocar enfermedades que, sólo desde hace relativamente poco tiempo, ha venido cobrando un creciente interés y, sobre todo, un mejor tratamiento en medidas preventivas.

Las transformaciones en negativo sufridas por el mundo del trabajo desde los ochenta con la externalización, privatizaciones, globalización, robotización..., han provocado cambios en la organización del trabajo, cambiando sus condiciones y las relaciones laborales.

Con ello se produce el aumento de los riesgos de carácter psicosocial y organizativo, originados por el tipo de relaciones laborales, el clima laboral existente, las relaciones sociales y la cultura organizacional. Se ha incrementado la tensión y la conflictividad.

Los riesgos psicosociales son una potencial fuente de daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras: accidentes, enfermedades y patologías diversas.

No existe una normativa específica para su tratamiento, pero se les aplica lo establecido en la LPRL y demás normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Una vía adecuada para afrontar esta clase de riesgo, es la de la negociación colectiva entre empresa y parte social, que permite diseñar políticas de forma consensuada, y adaptarla a la realidad de la empresa.

ESTRÉS

El estrés es uno de los principales riesgos psicosociales, que puede hacer nacer una serie de patologías, tanto físicas, como psíquicas.

Pese a todo, e incluso habiendo asumido el **Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral y la violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007** en la negociación colectiva, son pocos los convenios que mencionan este riesgo psicosocial y cómo prevenirlo.

En general se limitan a repetir lo dispuesto en **el artículo 14 de la LPRL**, en relación al deber del empresariado de establecer las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia en el trabajo, como vimos arriba, también tiene Acuerdo Marco Europeo.

En general este riesgo psicosocial es también tratado de forma genérica, como mera variante de violencia psicológica, sin regular apenas medidas para su control o evitación.

Podría mencionarse el Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, de 3 de junio de 2008, en el que se regula la instauración de un protocolo de actuación para prevenir supuestos de agresión a los trabajadores y trabajadoras.

ACOSO SEXUAL, MORAL O PSICOLÓGICO

El acoso en el trabajo es un factor de riesgo psicosocial al que los convenios están prestando una atención creciente, ya que tanto la legislación europea como nuestro ordenamiento interno establecen el deber de los empresarios y empresarias de proteger a los trabajadores y trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el art. 28.1.d), definió el acoso como *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objeto o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 7 el acoso sexual como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza*

sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Así mismo, establece la obligación legal de disponer en las empresas de un protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo (Art. 62). Dicho protocolo ha sido desarrollado posteriormente a través del Capítulo IV del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Destacan por su particular interés aquellos convenios que, para lograr un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo incluyen bien un código de buenas prácticas, o la adopción, con las adaptaciones oportunas, del **“Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de la Unión Europea**, en cumplimiento de la recomendación de dicha Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo”.

Con carácter habitual, la definición de **acoso psicológico o moral** que se incluyen en los convenios remite a una **situación de**

hostigamiento sufrida por un trabajador o trabajadora, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma continuada.

La solución colectiva más adecuada pasa porque la denuncia del acoso se realice ante los organismos internos de solución de conflictos en la empresa.

Además, debería garantizarse colectivamente que durante la tramitación del expediente así como para la imposición de la sanción intervengan, junto a la dirección empresarial, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

En determinados convenios se hace mención al procedimiento de la denuncia del acoso, estableciendo que la persona que se considere víctima de acoso sexual lo ponga en conocimiento de la dirección de la empresa, por escrito por medio de su representante legal, refiriendo las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias que entiendan puedan derivarse de la misma para él o la denunciante de la conducta de acoso.

La fórmula más utilizada para enfrentar el acoso en el trabajo es calificarlo como falta laboral muy grave, siendo más escasos los convenios que tipifican la falta como grave o leve, y siendo habitual considerarlo agravante cuando el acoso lo ejerce un superior jerárquico.

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEBEN ACOMETERSE, EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CON UNA INTERVENCIÓN PREVENTIVA PLANIFICADA, QUE EVITE O DISMINUYA LOS RIESGOS EN ORIGEN

Dentro de los factores de riesgo psicosocial, los más tratados dentro de la negociación colectiva sectorial, analizados por UGT Madrid, serían el acoso sexual y el acoso psicológico laboral.

Estas cláusulas consisten en establecer:

- Definición de acoso psicológico laboral y sexual.
- Obligación de contemplar la realización de protocolos de actuación en los casos de acoso, o la concreción de dicho protocolo en el propio Convenio.
- Declaración de principios de la empresa en los que se rechaza de forma explícita, que no serán tolerados los actos de violencia laboral.

RECOMENDACIONES

- **Formar e informar a los trabajadores y trabajadoras, desde su ingreso, de los riesgos psicosociales y sus factores.**
- **Implementar a través del convenio colectivo protocolos de actuación y fases de implantación para reducir o eliminar los riesgos psicosociales.**

- **Desarrollar por parte de la empresa unos principios en los que se condenen actitudes violentas o de acoso.**
- **Obligar, gracias al convenio colectivo, a que las empresas realicen evaluaciones de riesgos específicos psicosociales.**
- **Establecer la participación los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las medidas preventivas de riesgos psicosociales.**
- **No muestrear, sino tener en cuenta toda la plantilla en la evaluación de riesgos psicosociales, salvo en grandes empresas.**
- **Establecer métodos de evaluación de riesgos psicosociales adaptados al tipo de empresa o sector, incluyendo el uso de técnicas como cuestionarios o entrevistas.**
- **Elaborar y poner en marcha un programa de intervención consecuente, estableciendo plazos, personas responsables y recursos humanos y materiales.**
- **Seguimiento y control de las medidas adoptadas**

3.20. PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Un tema a tratar dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, es el de prevenir las drogodependencias, pues aparte de mejorar la salud de las personas, reduce riesgos y costes de siniestralidad.

Esto es así porque toda droga puede provocar una serie de alteraciones físicas y psicológicas, tales como:

- Pérdida de consciencia.
- Somnolencia.
- Alteraciones conductuales.
- Trastornos en el estado anímico.
- Bajas laborales.
- Baja capacidad de concentración y memoria.
- Empeoramiento de las relaciones con el resto de trabajadores.
- Mayor número de accidentes laborales.

Hay una serie de factores de riesgo, que habría que tener en cuenta:

Relacionados con la organización del trabajo

- Jornadas

muy largas, trabajo nocturno o a



turnos.

- Sobrecarga de trabajo.
- Tareas insuficientes, aburrimiento.
- Movilidad o desplazamientos frecuentes lejos del hogar.
- Pocas posibilidades de promoción profesional.
- Comunicación no satisfactoria.

Relacionados con la tarea o el puesto

- Trabajos repetitivos y monótonos.
- Trabajos aislados.
- Trabajos en condiciones climáticas adversas.
- Trabajos con fácil disponibilidad de acceso a dichas sustancias

Relacionados con el clima laboral

- Conflictividad laboral.
- Inestabilidad laboral.
- Competitividad exagerada.
- Otros consumidores en el trabajo

Ocupaciones que favorecen el consumo

- Profesiones duras o mal consideradas socialmente.

- Profesionales con desarraigo familiar

Se deberían favorecer los modelos de intervención preventiva selectivos, o específicos, en vez de universales, que son más ventajosos y se caracterizan por:

- Programar intervenciones lo antes posible.
- Centrarse en los grupos sometidos a mayor riesgo.
- Favorecer el diseño de acciones concretas dirigidas a mitigar o potenciar los factores de riesgo o protección.
- Priorizar situaciones en las que el consumo nocivo constituya riesgo laboral para la seguridad del trabajador o terceras personas.
- Intervenciones realizadas en períodos continuos en el tiempo, en vez de puntuales.

Así el Convenio Colectivo del personal laboral de FEVAL, establece que en materia de drogodependencias en el ámbito laboral, las partes acuerdan consensuar en materia de Salud Laboral cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones, comprometiéndose a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OIT, en 1987, escribió un documento señalando los problemas de drogas como problemas de salud sobre los que debía actuar los órganos con competencias en materia de salud laboral y prevención. Algunas de sus recomendaciones fueron:

- Establecer en las empresas planes de formación e información sobre esta temática.
- Proteger el carácter confidencial de la información obtenida.
- La estabilidad laboral como medida preventiva o de solución del problema.
- No discriminar a estos trabajadores y trabajadoras.
- Anteponer los tratamientos curativos sobre las actuaciones disciplinarias

RECOMENDACIONES

- **Lograr que en los convenios prime un clima de protección de la salud, de enfermedad, frente al punitivo.**
- **Crear protocolos de gestión de la cuestión del consumo de drogas en el trabajo.**
- **Formar e informar a los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención del consumo de drogas en el trabajo.**
- **Establecer planes sectoriales de prevención de riesgos laboral que incluyan los consumos nocivos.**
- **Incluir la reserva del puesto de trabajo, de la persona afectada en su proceso de rehabilitación.**

NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

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

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

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

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

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

NORMATIVA ESPECÍFICA

- ➔ **Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- ➔ **Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

- ➔ **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- ➔ **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos 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
