

Cuadernillo Informativo de PRL: **TELETRABAJO**



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



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

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN | 5 |
| 1 INTRODUCCIÓN | 11 |
| 2 ¿EN QUÉ CONSISTE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?..... | 13 |
| 3 ACTUACIONES A DESARROLLAR PARA UNA CORRECTA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 15 |
| 3.1. PLAN DE PREVENCIÓN | 16 |
| 3.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS..... | 19 |
| 3.3. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA..... | 21 |
| 3.4. VIGILANCIA DE LA SALUD..... | 22 |
| 3.5. PLANIFICACIÓN DE EMERGENCIAS Y AUTOPROTECCIÓN..... | 30 |
| 3.6. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES..... | 35 |
| 3.7. SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL..... | 36 |
| 4. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA | 39 |
| 4.1. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO..... | 39 |
| 4.2. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES..... | 40 |
| 4.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO | 41 |
| 4.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO | 43 |
| NORMATIVA | 49 |
| PROPUESTAS DE UGT-MADRID..... | 55 |
| ANEXOS..... | 61 |
| PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL | 75 |
| DIRECCIONES DE INTERÉS..... | 77 |

PRESENTACIÓN

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

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024. Tras meses de trabajo y después de realizar la evaluación del anterior Plan, la Administración Regional junto con la patronal CEIM y los sindicatos CCOO Unión Sindical de Madrid Región y UGT-Madrid firmamos nuevo documento, que se desarrollara a lo largo de los próximos cuatro años.

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

Han pasado ya 19 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

| | III Plan Director | | | | IV Plan Director | | | | V Plan Director | | | VI Plan Director | % Variación 2008/2020 | |
|--------------------|-------------------|---------|--------|--------|------------------|--------|--------|--------|-----------------|--------|--------|------------------|-----------------------|------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | | 2020 |
| En jornada laboral | 114.341 | 91.315 | 84.432 | 77.705 | 63.273 | 60.834 | 62.330 | 66.412 | 70.929 | 72.761 | 76.067 | 76.352 | 58.279 | -49 |
| In itinere | 16.163 | 15.563 | 15.058 | 13.895 | 13.105 | 13.127 | 13.847 | 14.684 | 16.050 | 16.152 | 16.702 | 16.832 | 9.873 | -39 |
| Total | 130.504 | 106.878 | 99.490 | 91.600 | 76.378 | 73.955 | 76.177 | 81.096 | 86.979 | 88.913 | 92.769 | 93.184 | 68.152 | -48 |

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



Abordamos este nuevo Plan Director en plena pandemia de la Covid-19, algo que ha incidido significativamente en las cifras de siniestralidad laboral de la Comunidad Autónoma. El parón de la actividad económica que se ha dado a lo largo de todo el año 2020 ha sido la principal causa. A pesar de ello los accidentes laborales siguen produciéndose.

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

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

De acuerdo con los datos oficiales un total de 59 trabajadores y trabajadoras perdieron la vida el pasado año (enero/diciembre) por accidentes laborales.

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

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

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2020 el número de enfermedades profesionales comunicadas es el más bajo de todo el decenio, se han declarado 752 menos que en 2019, un -46,59%, 862 en 2020 frente a 1614 comunicadas en 2019. En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de



las enfermedades profesionales, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

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

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

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

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

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

Este año 2020 ha sido atípico. El Covid-19 ha variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente de la palabra prevención. La prevención en el ámbito laboral se ha visto modificada por la amenaza común, como sociedad, a un agente biológico, convirtiendo a los centros de trabajo en posibles focos de infección. Tenemos que dar prioridad a las personas y la prevención de riesgos laborales es la fórmula para que esto se pueda llevar a cabo. Estamos intentando adaptar las acciones para que, de forma segura, llegue al mayor número de personas trabajadoras y ciudadanía, las recomendaciones y adaptaciones de puesto de trabajo que se van a necesitar ante la presencia del coronavirus.



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

Como novedad, incluye actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

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

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

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

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

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



Mujeres, migrantes, jóvenes, mayores de 55 años, y en general los colectivos más vulnerables, son discriminados a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. Y en la actual pandemia son muchos las y los trabajadores afectados por ERTEs y esto está generando un incremento de los riesgos psicosociales. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad que genera el desconocimiento de la vuelta al trabajo, es otro de los grandes retos a afrontar.

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

Esperemos que todas las labores que hemos planificado en este VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de los ciudadanos madrileños. Y que las actuaciones que se deriven de él sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y les ayude en el día a día en beneficio de su salud laboral.

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

Fdo.: Susana Huertas Moya

Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT Madrid



1

INTRODUCCIÓN

El derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), corresponde con un deber de protección frente a los riesgos laborales por parte de la empresa.

Para poder cumplir con este deber el empresario deberá aplicar medidas y desarrollar las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad que se produce en los centros de trabajo de la empresa.

En las últimas modificaciones normativas en materia preventiva se ha insistido en la importancia de la integración de la prevención en la empresa. Diferentes normas internacionales y europeas, como las normas OSHAS ó las UNE, también insisten en la necesidad de estandarizar e implantar sistemas de seguridad y salud de cara a una mayor integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa

A todas estas actividades en su conjunto se las denomina **gestión de la prevención de riesgos laborales**, la cual es un elemento principal dentro de la gestión de una empresa. La política de gestión de la prevención incorpora la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevarla a cabo es la base del compromiso de integración de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

Aunque todas estas actividades deben ser realizadas principalmente por la empresa, **es muy importante el papel que tienen que jugar los trabajadores y en especial los delegados de prevención**, en cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación establecidos en el artículo 18 de la LPRL.





Desde UGT-Madrid tenemos la firme creencia de que la presencia de Delegados/as de Prevención en los centros de trabajo siempre va a repercutir de manera positiva en la mejora de las condiciones de trabajo.

El objetivo de este cuadernillo es que sea una herramienta útil y eficaz para informar tanto a trabajadores como delegados sobre todos los aspectos que conforman la gestión de la prevención de riesgos de un centro de trabajo.

Además desde UGT Madrid apostamos porque el fomento de la cultura preventiva y el impulso de programas de prevención de riesgos laborales siempre van a ser factores favorezcan la competitividad de las empresas de nuestra región.

2

¿EN QUÉ CONSISTE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El empresario tiene que abordar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la gestión de su empresa. **Para ello deberá implantar un sistema de gestión de PRL que permita mantener en condiciones seguras y saludables los lugares, puestos de trabajo y tareas, evitando daños y logrando la satisfacción de los trabajadores.**¹

A partir de la modificación de LPRL con la **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, se concreta que **“la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa”**.

Esta necesidad de integración en la gestión de la empresa se concreta en el **Reglamento 39/1997 de los Servicios de prevención, en su modificación por el RD 604/2006**.

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

De acuerdo al art. 14 de la LPRL modificado Ley 54/2003 **“El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección**

¹ Definición del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones de las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

Según el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) los principios básicos de la gestión de la empresa son:

- **La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en toda la organización de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión**, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
- La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.
- Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.
- **Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de estas medidas.**
- La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III del real decreto 39/1997.

La puesta en práctica de una acción preventiva integrada se refleja en la elaboración y aplicación de **UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**, indicador básico de que la empresa cuenta con un sistema integrado de gestión de la prevención.



3

ACTUACIONES A DESARROLLAR PARA UNA CORRECTA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal y como establece el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales los **Principios de la acción preventiva, necesarios para una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales son:**

Artículo 15 LPRL. Principios de la acción preventiva

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

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.”

Podemos determinar que las actuaciones más importantes en materia preventiva son:

- Planificar la prevención de los riesgos desde el diseño inicial de los puestos de trabajo, de cara a eliminar los posibles riesgos o minimizar sus efectos sobre la salud de los trabajadores.
- Evaluar los riesgos actualizando la evaluación periódicamente cuando cambien las circunstancias (equipos, organización, etc.).
- Adoptar un conjunto de acciones preventivas para eliminar y/o controlar los riesgos que se hayan detectado.
- Controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.



- Integrar la acción preventiva en la gestión de la empresa.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos que comporta su trabajo.
- Formar a los trabajadores en materia preventiva, en función de los riesgos a que están expuestos.
- Establecer la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Desarrollar actuaciones ante situaciones de emergencia.
- Investigar los daños en la salud de los trabajadores, de cara a poder establecer las medidas correctoras necesarias que eviten la repetición.

3.1. PLAN DE PREVENCIÓN

De acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el reglamento de Servicios de Prevención (RSP), la actividad preventiva debe estar integrada en todo el conjunto de actuaciones y decisiones de la empresa, así como en todos los niveles jerárquicos dentro de su organigrama.

Se tiene que establecer un **Plan de Prevención** que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para poder llevar a cabo de una forma eficaz la actuación preventiva de la empresa.

Artículo 16 LPRL. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

“1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos

Artículo 2 RSP. Plan de prevención de riesgos laborales.

“1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.”

DOCUMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

A continuación exponemos una relación de elementos que deberían formar parte de la documentación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en un sistema de prevención integrado en la gestión de la empresa:

Planteamiento previo: inclusión de la prevención de riesgos laborales entre los valores corporativos de la empresa:

Se entienden por “valores corporativos” aquellos aspectos que en la organización ocupan un lugar y consideración destacados, representando alguna de sus señas de identidad. Son factores han de ser



necesariamente considerados a la hora de la toma de decisiones, incluso cuando entren en contradicción con otros fines o intereses de la empresa.

■ **Declaración política**, que representa el compromiso de la organización tanto hacia el interior (su propio personal) como hacia el exterior (clientes, proveedores y la sociedad en general) en el que se expresan los objetivos y directrices orientados tanto a la protección y promoción de la integridad física y salud de las personas como la reducción de daños para los bienes y recursos de la empresa.

■ **Responsabilidades**: Relación de los órganos, individuales o colectivos, tanto de naturaleza consultiva o ejecutiva, relacionados con la prevención con especificación de funciones y cometidos que se les asignan. En caso de tratarse de Comités o Comisiones habrán de describirse su composición, funciones y reglas de funcionamiento.

■ **Elementos que configuran el sistema de gestión de la prevención:**

- Estructura de la empresa en la que se encuentra la unidad responsable de la gestión preventiva.
- Definición de la unidad organizativa específica para la gestión de la prevención con especificación de sus medios humanos y materiales, funciones, cometidos y relaciones con el resto de la organización.
- Asignación de responsabilidades: cometidos a realizar por cada una de las personas a las que se les encomienda funciones preventivas;
- Descripción de procedimientos para gestionar las diferentes misiones o tareas;
- Gestión de la documentación en materia preventiva: elaboración, distribución, control, revisión y actualización.

■ **Evaluación de riesgos**, como instrumento necesario para identificar los peligros inherentes a la actividad desarrollada y a los equipos de trabajo utilizados y determinar la gravedad y probabilidad de los riesgos que pudieran derivarse.

■ **Planificación de la acción Preventiva**, derivada de la evaluación, como documento para definir y determinar la forma en que alcanzarán los objetivos, tanto a largo como a medio plazo (metas), normas de procedimiento e indicadores y órganos encargados de control.

■ **Informes de seguimiento y evaluación** del sistema de gestión de la prevención:

- Programación de actuaciones del servicio de prevención.
- Memoria anual.
- Informes de inspecciones o visitas de seguridad.

- Informes de auditoría.

Vigilancia de la salud

- Documentación sobre la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones en términos de aptitud obtenidas de los mismos.
- Relación de todas las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Garantía de protección de datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud.
- Constancia de la comunicación a los trabajadores afectados de los resultados de los reconocimientos médicos.
- Informe de los representantes de los trabajadores por el que se exceptúan de su carácter voluntario ciertos controles del estado de la salud.

Existen unas NTP publicadas por el INSHT donde están expuestos, con mucho detalle, todos los requerimientos documentales necesarios:

- [NTP 484](#). Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (I)
- [NTP 485](#). Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (II)
- [NTP 591](#). Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (III): registros documentales

Para llevar a cabo este Plan de Prevención se establecen dos instrumentos esenciales de cara a una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales de las empresas, que pueden ser llevados a cabo por fases y de forma programada, estos son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

3.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

La LPRL establece una serie de obligaciones y de derechos para empresarios y trabajadores. Entre las obligaciones que impone a los empresarios, encontramos que éstos tienen que realizar:

- Evaluación inicial de los riesgos
- Evaluación con carácter periódico



Así mismo se deberá realizar, por un lado, una evaluación de los riesgos del centro de trabajo y por otro, una evaluación de los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.

Podemos definir la **Evaluación de riesgos laborales** como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, y que permite obtener información para que el empresario esté en condiciones de tomar decisiones apropiadas sobre:

- La necesidad de adoptar medidas preventivas.
- La prioridad o emergencia para hacerlo y en tal caso.
- Sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Por último, el contenido mínimo de toda evaluación de riesgos se concreta en los siguientes puntos:

- Descripción de la actividad empresarial desarrollada.
- Descripción del acondicionamiento de los lugares de trabajo, de las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- Grado de adecuación de lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores frente a riesgos específicos, personas especialmente sensibles y
- Relación y descripción de los equipos de trabajo y de las sustancias o preparados químicos.

Evaluación Inicial de los riesgos:

Todos los riesgos que concurren en cada uno de los puestos de trabajo deben ser evaluados inicialmente, lo que conlleva el estudio previo y el conocimiento de:

- Las condiciones de trabajo, es decir, cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud de los trabajadores, tales como las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles de trabajo y la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados.



- Todas aquellas características del trabajo, incluidas las de organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos.
- La posibilidad de que el trabajador que vaya a ocupar el puesto de trabajo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido.
- Si de los resultados de la evaluación inicial se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo para los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos.

Evaluación periódica:

Una vez realizada la evaluación inicial de riesgos, ésta deberá ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y revisada con carácter periódico. El empresario tiene la obligación de realizar evaluaciones puntuales de los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio de las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo haga especialmente sensible a determinados riesgos que deriven de las condiciones del puesto.
- Sin perjuicio de los apartados anteriores deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que acuerde la empresa con los representantes de los trabajadores (Art. 6.2 Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención).

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando a través de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes el empresario llevara a cabo una investigación de los hechos a fin de detectar las causas. Una vez realizada esta investigación se someterá a consideración y se revisara la evaluación de riesgos si fuera necesario.



3.3. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y de los datos desprendidos de esta evaluación, el empresario deberá realizar la **planificación de la actividad preventiva** de su empresa, estableciendo el orden de prioridades en la

toma de medidas preventivas, que irán en función de la magnitud del riesgo y de los trabajadores expuestos al mismo.

Se debe establecer un plazo de tiempo en el que poner en práctica las medidas preventivas necesarias en función de los riesgos detectados y designar un responsable de su aplicación (el empresario siempre es responsable último, aunque pueden figurar en este apartado los mandos intermedios, responsables de departamentos, coordinadores o incluso los Servicios de Prevención), así como el coste económico asignado por la empresa para llevar a cabo dichas medidas preventivas.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

3.4. VIGILANCIA DE LA SALUD

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en su artículo 22, dispone que **el empresario deberá garantizar a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo**, mediante las pruebas que causen las menores molestias posibles.

A continuación se detallan las notas definitorias de este derecho de los trabajadores, que a su vez constituye una obligación de los empresarios, y que podemos resumir en: **especificidad en función de los riesgos, periodicidad, voluntariedad, respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador y gratuidad.**

Con este capítulo se intenta facilitar la labor de asesoramiento y apoyo de los Delegados de Prevención a los trabajadores en un tema que consideramos de vital importancia.

DERECHO DEL TRABAJADOR, OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO.

El empresario tiene la obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores frente a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Esta **obligación del empresario** es un **derecho de los trabajadores** tal como queda recogido en el artículo 22 de la LPRL: “la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”, por lo que tiene **carácter voluntario**.

Esto significa que la empresa no puede obligar a los trabajadores a someterse a la realización de los reconocimientos médicos, siendo necesario su consentimiento expreso, salvo:

- Que sea necesario para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.



- Que el estado de salud del trabajador constituya un peligro para él mismo, para el resto de los trabajadores u otras personas.
- Que así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En estos supuestos es necesario consultar a los representantes de los trabajadores, quienes emitirán un informe con carácter previo.

La vigilancia será llevada a cabo por personal sanitario que tenga competencia técnica, formación y capacidad acreditada, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y asegurando la confidencialidad de la información obtenida.

En todo caso, los objetivos y métodos de la vigilancia de la salud deberán ser explicados de forma suficiente y comprensible a los trabajadores.

No debemos olvidar que la vigilancia de la salud tiene que considerar singularmente al trabajador, atendiendo a las características personales o estado biológico que le hacen especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto. Por esta razón, puede darse el caso de que los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales consideren necesario solicitar que se realice una vigilancia de la salud específica a cada puesto en relación con los riesgos detectados a partir de la evaluación de riesgos.

ACCESO A LOS RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los resultados de la vigilancia de la salud deberán ser comunicados a los trabajadores afectados, no pudiendo ser utilizados estos resultados con una finalidad distinta de la protección y vigilancia de la salud de los mismos (discriminación, perjuicio del trabajador).

El acceso a esta información está restringido al personal médico sanitario y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud. **Sólo se podrá facilitar al empresario o a otras personas, con el consentimiento expreso del trabajador afectado.**

El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



Los Delegados de Prevención también podrán solicitar al empresario, que les faciliten las conclusiones de estos resultados de acuerdo con las facultades que les otorga la LPRL en el artículo 36 apartado 2º, letra b.

SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD

La periodicidad de los reconocimientos deberá ser en función del tipo de riesgo, del nivel de exposición y de la existencia de pruebas eficaces de detección precoz.

En todo caso se realizarán antes del inicio de la exposición, a intervalos regulares en lo sucesivo y cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador un trastorno que pueda deberse a las condiciones de trabajo.

Por esta razón, cuando a partir de los datos suministrados por la evaluación de riesgos, los representantes del Comité de Seguridad y Salud, o en general, los Delegados de Prevención, consideren que los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos para su salud y que las medidas preventivas no garantizan su seguridad y salud, pueden y deben solicitar a la empresa la realización de reconocimientos médicos específicos de los trabajadores afectados, para verificar la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario y los efectos que pueden tener las condiciones de trabajo sobre los trabajadores.

Esta solicitud debe realizarse **por escrito y con acuse de recibo**, mediante un modelo similar al que adjuntamos en los [Anexos](#).



La vigilancia de salud de los trabajadores tendrá que prolongarse obligatoriamente, más allá de la finalización de la relación laboral con la empresa, cuando por la naturaleza de los riesgos laborales a los que hubiesen podido estar expuestos, así lo hiciera necesario legalmente (Artículo 22 apartado 5 de la LPRL).

Mediante convenio colectivo, de Empresa o acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, se deberán establecer la periodicidad de los reconocimientos médicos que sean necesarios, en función de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

REQUISITOS PARA UN CORRECTA VIGILANCIA DE LA SALUD

Para llevar a cabo una correcta Vigilancia de la Salud, esta debe tener una serie de requisitos:

- **Respetar la intimidad y la dignidad del trabajador:** los reconocimientos médicos que se lleven a cabo con motivo de la vigilancia y control de la salud de los trabajadores no podrán vulnerar en ningún caso su derecho a la intimidad y a la dignidad.
- **Confidencial:** el acceso a la información médica y de carácter personal derivada de la Vigilancia de la salud sólo podrá ser conocida por el propio trabajador y por el personal sanitario y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud. Nunca podrá facilitarse al empresario u otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.
- **Equitativa:** se debe garantizar por igual para todos los trabajadores de la empresa sin establecer distinciones.
- **Específica:** debe realizarse en función de los riesgos derivados del medioambiente laboral y del puesto de trabajo, siendo necesario que en la evaluación de riesgos laborales participen profesionales sanitarios de los servicios de prevención de la empresa.
- **Voluntaria:** sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento debiendo ser informado sobre los contenidos, técnicas y fines de dicha vigilancia.

Este carácter voluntario tiene una serie de excepciones establecidas por la LPRL y en los que deberá existir un informe previo de los representantes de los trabajadores, que son:

- Para poder evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el estado de salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para su persona, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- **Proporcionalidad de las pruebas:** Deberán causar las menores molestias posibles al trabajador y ser proporcionales al riesgo que se va a evaluar.
- **Información:** Los resultados de esta vigilancia de la salud se deberán comunicar a cada trabajador de manera clara, veraz y comprensible. Su incumplimiento será motivo de infracción grave.

El empresario y los responsables en materia de prevención serán informados únicamente respecto a la aptitud o no para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas



de prevención y protección. Esta misma información se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

- **No discriminatoria:** Los datos obtenidos de la vigilancia de la salud no se podrá usar nunca con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador sometido a dicha vigilancia.
- **Gratuita:** El coste derivado de la Vigilancia de la salud no podrá recaer sobre el trabajador (Art. 14.5 LPRL). Por tanto, deberá llevarse a cabo dentro de la jornada laboral, o en caso de no ser posible, se compensará el tiempo invertido en la misma fuera de dicha jornada.
- **Con posibilidad de continuidad:** Tal y como establece el mencionado artículo 22 de la LPRL, en el apartado 5 “En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen”.

Tal y como viene establecido en el RSP, en su artículo 37.3.b, la Vigilancia de la Salud deberá llevarse a cabo de tres formas distintas:

- **Inicial:** Tras la incorporación al trabajo o cuando se le asignen tareas específicas que entrañen nuevos riesgos para su salud.
- **De manera periódica:** La Vigilancia de la Salud de los trabajadores deberá repetirse con periodicidad, que variará en función de las condiciones de trabajo y de los riesgos a los que estén expuestos. Esta periodicidad se establece por legislación específica, convenios colectivos o la evaluación de riesgos.
- **Tras una ausencia prolongada:** Cuando el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo tras un periodo de baja prolongada con el fin de proteger la salud del trabajador o determinar el posible origen profesional de la baja.

Por último, debemos diferenciar dentro de la Vigilancia de la Salud, entre aquellas acciones que van destinadas al colectivo de los trabajadores de la empresa y las acciones que se realizan de forma individual para cada trabajador:

- **Vigilancia de la salud colectiva:** Implica la recogida sistemática de datos sobre la salud de los trabajadores, de cara a su posterior análisis e interpretación para poder determinar la eficacia de las medidas preventivas sobre la salud de los trabajadores, así como la detección precoz de posibles patologías de los trabajadores y la implantación de medidas preventivas que eviten daños en su salud. Dichos datos generalmente se desprenden de los reconocimientos médicos específicos de los trabajadores.



- **Vigilancia de la salud individual:** Se lleva a cabo a través de los reconocimientos médicos específicos de los trabajadores. A diferencia de cómo ocurre con otras ramas de la medicina, la vigilancia de la salud individualizada se realiza de forma preventiva con personas a priori sanas, y no reactivas cuando el daño ya se ha producido. Para la realización de estos reconocimientos se aplicarán determinados protocolos sanitarios específicos, en función de la actividad de la empresa y de los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores.

RECUERDA

Vigilancia de la salud ≠ Reconocimiento médico

ACTUALIZACIÓN DEL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES²

Dentro de la vigilancia de la salud el correcto diagnóstico de las patologías relacionadas con el trabajo es una herramienta médica que ayudará en gran medida a la prevención de riesgos laborales, en cualquier empresa o centro de trabajo. La regulación legal de las enfermedades profesionales se encuadra en el **artículo 157 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**: “Se entenderá por Enfermedad Profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional”.

Tras 28 años de vigencia del antiguo cuadro, regulado por RD 1995/1978 que supuso en su momento una mejora en la tutela por parte del Estado de los problemas de salud de los trabajadores, este ha sido derogado y modificado por el **actual Cuadro de Enfermedades Profesionales** en el Sistema de la Seguridad Social al que alude el art. 157 TRLGSS es aprobado por el **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre³, lo que **supone una nueva clasificación, notificación y registro de las enfermedades profesionales**, además, al igual que en el caso de los accidentes de trabajo se pone en funcionamiento **un nuevo parte de notificación de las enfermedades profesionales con su consiguiente registro**, regulado en la **Orden TAS 1/2007**, de 2 de enero.

² La última actualización del cuadro de Enfermedades Profesionales se ha realizado a través del Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, donde se incluye el cáncer de pulmón derivado del polvo de sílice libre.

³ A través del artículo único del Real Decreto 257/2018, se modifica el grupo 6 del cuadro de Enfermedades Profesionales del Real Decreto 1299/2006.



De las diversas posibilidades existentes, en relación a la forma de estructurar el antiguo cuadro de Enfermedades Profesionales establecidas en el artículo 8 del Convenio 121 de la OIT, nuestro país optó en 1978 por el sistema de lista. Bastaba con que la enfermedad del trabajador figurara en la lista y que su actividad profesional lo pusiera en contacto con el agente nocivo generador de esa enfermedad, tal y como se describía en la lista.

En la actualidad **se ha optado por un sistema de lista mixto** formado en primer lugar por las enfermedades profesionales actuales y las incluidas en la Lista Europea (ANEXO I) y en segundo lugar por las enfermedades profesionales en trámite de declaración (ANEXO II) por parte de la Unión Europea. **La gran novedad es que se ha establecido un sistema de actualización en el que participan los dos Ministerios implicados en la parte reparadora de la prevención de riesgos laborales, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el de Sanidad.**

Los facultativos del Sistema Nacional de Salud y los facultativos de los Servicios de Prevención podrán diagnosticar la existencia de una enfermedad profesional, y serán éstos y las entidades colaboradoras quienes tramiten la notificación de una enfermedad profesional, **sin la previa declaración de la empresa.**

Como conclusión, **la enfermedad derivada del trabajo será profesional cuando esté comprendida en esta lista**, cuya ampliación se contempla en la propia norma, que admite la posibilidad de incorporar al cuadro nuevas Enfermedades Profesionales por parte del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, previo informe del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, todo ello auspiciado por informe realizado por una comisión de expertos de ambos ministerios.

Además se establece la **obligación de elaborar** entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el de Sanidad **una guía de criterios técnicos** en las que se tenga en cuenta los síntomas y patologías relacionados con el agente causante para ayudar al diagnóstico de una posible relación con una enfermedad profesional.



ANEXO 1

Cuadro de enfermedades profesionales (codificación)

| Grupo | Agente | Sub-agente | Acti- vidad | Código | Enfermedades profesionales con la relación de las principales actividades capaces de producirlas |
|-------|--------|------------|----------------|--------|--|
| 1 | | | | | Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos |
| | A | | | | METALES |
| | | 01 | | | Arsénico y sus compuestos |
| | | | | | Preparación, empleo y manipulación del arsénico y sus compuestos, y especialmente: |
| | | | 01 | 1A0101 | Minería del arsénico, fundición de cobre, producción y uso de pesticidas arsenicales, herbicidas e insecticidas, producción de vidrio. |
| | | | 02 | 1A0102 | Calcinación, fundición y refinado de minerales arseníferos. |
| | | | 03 | 1A0103 | Fabricación y empleo de insecticidas y anticriptográficos que contengan compuestos de arsénico. |
| | | | 04 | 1A0104 | Fabricación y empleo de colorantes y pinturas que contengan compuestos de arsénico. |
| | | | 05 | 1A0105 | Tratamiento de cueros y maderas con agentes de conservación a base de compuestos arsenicales. |
| | | | 06 | 1A0106 | Conservación de pieles. |
| | | | 07 | 1A0107 | Pirotecnia. |
| | | | 08 | 1A0108 | Procesos o procedimientos que impliquen el uso y/o desprendimiento de trihidruro de arsénico (hidrógeno arseniado/arsina/arsenammina). |
| | | | 09 | 1A0109 | Industria farmacéutica. |
| | | | 10 | 1A0110 | Preparación del ácido sulfúrico partiendo de piritas arseníferas. |
| | | | 11 | 1A0111 | Empleo del anhídrido arsenioso en la fabricación del vidrio. |
| | | | 12 | 1A0112 | Fabricación de acero al silicio. |
| | | | 13 | 1A0113 | Desincrustado de calderas. |
| | | | 14 | 1A0114 | Decapado de metales. |
| | | | 15 | 1A0115 | Limpieza de metales. |
| | | | 16 | 1A0116 | Revestimiento electrolítico de metales. |
| | | | 17 | 1A0117 | Industria de caucho. |
| | | | 18 | 1A0118 | Fabricación y utilización de insecticidas, herbicidas y fungicidas. |
| | | | 19 | 1A0119 | Industria de colorantes arsenicales. |

Fuente RD 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

3.5. PLANIFICACIÓN DE EMERGENCIAS Y AUTOPROTECCIÓN

Artículo 20 LPRL: Medidas de emergencia

“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de

Como hemos visto, el Art. 20 LPRL establece la obligación empresarial de disponer de un Plan para casos de Emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios; así como el deber de nombrar a las personas necesarias para poner en práctica dichas medidas.

HAY QUE TENER EN CUENTA QUE:

Para determinadas actividades será obligatorio elaborar un **Plan de Autoprotección**, tal y como establece el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

El Plan de emergencia o Plan de Autoprotección, tiene como finalidad conocer los edificios, sus instalaciones, medios de protección de que se dispone, garantizar la fiabilidad de todos ellos, evitar las causas de las emergencias, y disponer de personas organizadas, formadas y adiestradas que garanticen con rapidez y eficacia las acciones a emprender para el control de las emergencias que puedan surgir.

Es el protocolo a través del cual se definirá la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias que puedan producirse, planificando la organización humana con los medios necesarios para ello. En



él se deberán enunciar los factores de riesgo que pueden definir la situación de emergencia y precisar de actuaciones para su control.

Podemos definir la emergencia como, cualquier situación no deseada, y que puede poner en peligro la integridad de las personas o de las instalaciones en las que se encuentran. Para establecer el plan de emergencias y autoprotección se debe conocer los medios de los que se disponen para llevarlo a cabo de manera eficaz, atendiendo a:

- Instalaciones de detección.
- Alarma y extinción.
- Pulsadores de alarma.
- Alumbrado de emergencia.
- Señalización de vías de evacuación.
- Personal disponible.
- Planos del edificio por plantas con indicaciones de compartimentación y resistencia al fuego.
- Elementos de extinción (número y tipo de extintores, bocas de incendio, etc.).

Podemos clasificar las emergencias en función de su gravedad de la siguiente manera:

- **Conato de emergencia:** aquel que puede ser controlado y dominado de forma sencilla, por el personal y medios de protección del local.
- **Emergencia Parcial:** Para ser dominado el accidente requiere la actuación de los equipos especiales.
- **Emergencia General:** El accidente precisa no solo de todos los medios disponibles sino también de ayuda de medios de socorro y salvamento exteriores.

Las fases del proceso de emergencia son:

- Alerta de la forma más rápida, poniendo en acción a los equipos.
- Alarma para evacuar a los ocupantes.
- Intervención para el control de la emergencia.
- Apoyo para la recepción e información a los servicios exteriores.

Equipos de emergencia

Para el desarrollo del plan de emergencia se diseñarán esquemas operacionales que establezcan las secuencias de actuación a llevar a cabo por los equipos en cada una de las posibles acciones, en función de la gravedad de la emergencia. Todos los componentes de dichos equipos tienen que ser personas entrenadas de manera especial, y organizadas para prevenir y actuar en caso de necesidad dentro del centro de trabajo.

Se debe analizar y definir la composición mínima de los equipos de emergencia para cada centro de trabajo. Es importante tener en cuenta que, la composición de los equipos de lucha contra el fuego será de dos personas como mínimo. Su misión fundamental es la prevención, y por ello:

- Estarán formados e informados del riesgo general y particular de la instalación.
- Informarán de las anomalías que detecten, cuidando de que se subsanen.
- Conocerán los medios de que se dispone y los mantendrán en condiciones de funcionamiento.
- Estarán capacitados para eliminar causas de emergencias.
- Combatirán el fuego desde su descubrimiento.
- Prestarán los primeros auxilios a los lesionados.
- Se coordinarán con otros equipos en cualquier eventualidad.

Los equipos se denominarán en función de las acciones que deban desarrollar:

- **Equipos de alarma y evacuación (E.A.E.)** Realizan acciones encaminadas a asegurar una evacuación ordenada y total.
- **Equipos de Primeros auxilios (E.P.A.)**. Prestarán los primeros auxilios a los lesionados.
- **Equipos de primera intervención (E.P.I.)** Formados y adiestrados, acuden al lugar donde se produce la emergencia intentando controlarla.
- **Equipos de segunda intervención (E.S.I.)** Actúan cuando la emergencia no puede ser controlada por los E.P.I.
- **Jefe de intervención:** valora la emergencia y asume la dirección y coordinación de los equipos. Se deben nombrar suplentes.

- **Jefe de emergencia:** recibe todas las informaciones sobre la emergencia y en función de la evolución adopta las medidas necesarias, decidiendo la ayuda externa. Se deben nombrar suplentes.

La responsabilidad y obligación para implantar el Plan de Emergencias es del titular de la actividad; si bien, todo el personal, tanto directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores están obligados a participar en estos planes.

Una vez establecido el Plan, se debe informar y formar a todo el personal del alcance del mismo y de los términos en que éste se establece, nombrando los distintos responsables de los equipos, asignando distintas funciones según las diferentes actuaciones a realizar.

Se efectuarán reuniones informativas con todos los empleados, en las que se explicará lo establecido en el Plan de Emergencias, así como las consignas generales. Estas se referirán a:

- Precauciones a adoptar para evitar causas de emergencias.
- La forma de comunicación dentro de la empresa cuando detecten una emergencia.
- Formas en que se les transmitirá la alarma.
- Información sobre lo que se debe hacer y no hacer en dichos casos.

Una vez conocido por todos el Plan de Emergencias, se da por implantado, siendo importante verificar la eficacia de las medidas adoptadas con un simulacro de emergencia total, donde el personal se familiarice con las funciones o las actuaciones que debe cumplir. Esto mismo sirve para la corrección del propio Plan en aquello que no se adecue a la realidad.

Se deben realizar simulacros de forma periódica, al menos una vez al año, en todos los turnos de trabajo, contemplando los diferentes tipos de emergencia.

El documento donde se refleja el Plan de Emergencia y Autoprotección, estará en un lugar señalado a la entrada del edificio, y deberá estar disponible para poder ser consultado por el personal de la propia empresa y por los servicios de emergencia en los casos en que deban intervenir.

Medidas de emergencia

Como ya hemos comentado, dentro del Plan de emergencia se tiene que identificar, localizar y evaluar las posibles situaciones de emergencia que puedan presentarse y disponer de los recursos humanos y materiales necesarios.

Como resultado de la evaluación de riesgos el empresario deberá describir el conjunto de medios necesarios (humanos, materiales, técnicos y económicos) para poder hacer frente a las consecuencias que pudieran derivarse de la manifestación del riesgo.

El número de vías y salidas de evacuación debe ser suficiente, encontrándose debidamente dimensionadas y distribuidas. Se debe comprobar que pueden garantizar, en caso de que se produjera una situación de emergencia, una evacuación rápida y segura.

Los sistemas de aviso y comunicación deben ser precisos y permitir el poder advertir cualquier incremento del riesgo que implique una situación de emergencia, facilitando una respuesta adecuada y rápida y poder poner en marcha las medidas para controlar la situación de peligro, las operaciones de asistencia, evacuación y salvamento.

Los trabajadores deben estar informados de las posibles emergencias que pueden producirse, de la ubicación de las salidas de emergencia y evacuación, de los sistemas de alarma y extinción y de quien o quienes son los encargados de poner en marcha el sistema de actuación en caso de emergencia o primeros auxilios.

La información ha de facilitarse tanto a los servicios propios de la empresa como a aquellos externos a la misma, con el objeto de que puedan disponer de información suficiente sobre las medidas de emergencia.

Esta información incluirá, al menos:

- Aviso previo de los correspondientes riesgos en el trabajo.
- Medidas de determinación del riesgo.
- Precauciones y procedimientos de intervención (los servicios de urgencias deben establecer sus propios procedimientos de intervención y sus medidas de precaución).
- Riesgos específicos que surjan o puedan surgir durante un accidente o emergencia.
- Planes y procedimientos que se hayan establecido.

Los procedimientos de actuación en caso de emergencia deben ser documentados y describir de forma secuencial cada una de las actuaciones que deben realizarse en todo momento.

Los trabajadores que intervengan directamente en las actuaciones, en caso de emergencia o de primeros auxilios, deben disponer de una formación y entrenamientos adecuados, que les permitan actuar con eficacia. La formación debe ser continua y ajustarse a las necesidades de la empresa (ritmo de trabajo y riesgos principalmente) y actualizarse cuando sea necesario.

A la hora de establecer las medidas preventivas dentro del Plan de emergencia, se debe tener en cuenta a los trabajadores con discapacidad, trabajadores especialmente sensibles o la existencia de mujeres embarazadas.

3.6. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Cuando ocurra algún accidente de trabajo o algún trabajador desarrolle una enfermedad profesional, se deben registrar, investigar y analizar sus causas para que dicha situación no vuelva a repetirse.

Asimismo se deben adoptar las medidas correctoras y preventivas necesarias.

Se debe mantener un registro con los accidentes e incidentes laborales que ocurran.

Todos los accidentes graves serán informados al Servicio de Prevención y comunicados a la Autoridad Laboral. Se investigarán y se analizarán sus causas, de tal forma que se tenga una base para realizar una nueva evaluación de riesgos o implantar las medidas adicionales necesarias para que la situación no vuelva a repetirse. Se seguirá este mismo procedimiento en aquellos incidentes ocurridos en que ningún trabajador haya sufrido daño, pero hayan existido riesgos potenciales.

Asimismo se cumplirán las disposiciones de la LPRL al respecto. En el artículo 23 establece como obligación documental la elaboración de una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. Además, se notificará por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores que se produzcan con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.



3.7. SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL

A través de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, se introduce el artículo 16.2 bis en la LPRL, estableciendo que:

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

2. bis. “Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen”.

Lo establecido en este artículo se desarrolla en el Reglamento de los Servicios de Prevención, estableciendo el artículo 2.4 que:

Artículo 2 RSP. Plan de prevención de riesgos laborales

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.”

Para ello, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró una Guía Técnica para facilitar esta simplificación documental a las pequeñas empresas y una mayor comprensión de la documentación preventiva, sin que ello conlleve una disminución en la protección de los trabajadores.

Los criterios de simplificación en los que se basa esta Guía y que sirven de apoyo a los Servicios de Prevención, de cara a implantar un SGPRL en las empresas de menor tamaño, son:

- Evitar información repetitiva mediante su sistematización.



- Evitar información superflua, actualizando la evaluación de riesgos y manteniendo únicamente la información sobre aquéllos riesgos en los que se deban adoptar medidas preventivas y correctoras, no siendo necesario hacer constar aquéllos riesgos que ya han sido eliminados.
- Reducir la actividad preventiva y evitar información innecesaria, no siendo necesario revisar toda la documentación preventiva anualmente, pudiendo establecerse otros periodos mayores para la documentación global y revisando únicamente aquellos riesgos que se consideran más críticos y que será necesario llevar un control periódico.
- Evitar justificaciones innecesarias (respecto a mediciones, análisis o ensayos) basándose en la apreciación profesional acreditada de quién evalúa. Este criterio debe aplicarse con prudencia de cara a descartar mediciones que puedan ser necesarias para poder implantar medidas preventivas, debiéndose realizar dichas mediciones, ensayos, etc. siempre que exista una duda razonable.
- Facilitar la comprensión de la documentación en la planificación de medidas preventivas que deban adoptarse, a través de un lenguaje claro y sencillo que facilite al empresario establecer una priorización en la toma de medidas preventivas y correctoras.

4

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por la dirección de las empresas con arreglo a alguna de las modalidades recogidas en el capítulo III del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) y sus posteriores modificaciones.

En general, un Servicio de Prevención es el conjunto de medios materiales y humanos que realizará las funciones preventivas para garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación y coordinación de los programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y vigilancia de su eficacia.
- Información y formación a los trabajadores.
- Elaboración de planes de emergencia y evacuación y prestación de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

El Servicio de Prevención debe tener un carácter interdisciplinar, así como la suficiente formación, especialización, capacitación, dedicación, número de componentes y recursos técnicos. Todos estos requisitos deberán ser adecuados de acuerdo con las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa.

Las cuatro modalidades que el empresario podrá determinar para el desarrollo de las actividades preventivas dentro de su empresa son:

4.1. ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO

El empresario podrá realizar personalmente las actividades preventivas cuando:

- La empresa tenga menos de diez trabajadores, o en empresas de hasta 25 trabajadores siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
- Las actividades de la empresa no están incluidas en el Anexo I del RSP.
- Desarrolle habitualmente su actividad en la empresa.
- Tenga la capacitación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.
- No podrá realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, por lo que deberá cubrirlo por alguna de las modalidades restantes.

4.2. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES

El empresario puede designar a uno o varios trabajadores para desarrollar la actividad preventiva. Se debe cumplir que:

- El número de trabajadores, así como el tiempo empleado serán los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas.
- Los trabajadores designados han de tener la capacitación correspondiente a las funciones a desempeñar.
- Será el empresario el que elija a estos trabajadores.
- Deben disponer de medios (materiales, técnicos) y tiempo para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- Tendrán acceso a la información y documentación en materia preventiva (riesgos existentes y medidas de actuación) necesaria para llevar a cabo las funciones encomendadas.

Los trabajadores designados están sujetos al régimen siguiente:

- Gozarán de garantías análogas a las de los representantes de los trabajadores y no podrán sufrir ningún perjuicio derivado del ejercicio de sus funciones.
- Han de guardar sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso, y han de colaborar entre sí y con los servicios de prevención.

Naturalmente aquellas actividades preventivas cuya realización no resulte compatible con esta modalidad, por ejemplo la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, habrá de ser cubierta con la modalidad correspondiente.

El INSST gestiona la plataforma Prevencion10.es como herramienta de asesoramiento en prevención de riesgos laborales. Esta plataforma permite poder gestionar la actividad preventiva a las empresas de hasta 25 trabajadores, cuya gestión de la prevención es asumida por el empresario o a través de trabajadores designados.

4.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Es obligatorio que el empresario constituya un Servicio de Prevención Propio (SPP) cuando:

- La empresa tenga más de 500 trabajadores.
- La empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores y sus actividades estén consideradas como peligrosas (incluidas en el Anexo I del RSP).

El Servicio de Prevención Propio debe ser una unidad organizativa específica, sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su tiempo a la prevención y contará con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para ello.

Para poder constituir un SPP, es necesario asumir como propias dos de las cuatro especialidades preventivas existentes (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada, y Vigilancia de la Salud):

- Deberán contar con personal experto, con capacitación suficiente para el desarrollo de funciones de nivel superior: al menos uno por especialidad.
- Han de contar con personal capacitado para las funciones de nivel básico e intermedio.
- En caso de asumir la actividad sanitaria habrá de contar con la estructura y medios adecuados para su actividad y garantizar la confidencialidad de los datos médicos personales; debiendo contar, al menos, con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de empresa y un ATS/DUE de empresa.
- En aquellos casos, en los que la empresa cuente con varios centros de trabajo y éstos se hallen dispersos, la estructura, configuración y ubicación del servicio de prevención habrá de ajustarse a las características de la empresa y adecuar los medios para que la actuación preventiva se realice de la forma más eficaz.

Pueden constituirse Servicios de Prevención Mancomunados entre empresas que:

- Que desarrollen de forma simultánea su actividad en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial;
- Que pertenezcan a un mismo sector productivo, grupo empresarial, o
- Que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada.



Por otra parte la constitución del servicio de prevención mancomunado, que puede tener personalidad jurídica distinta de las empresas está sujeta a todos los requisitos, en cuanto a adecuación de medios y competencia de los técnicos, propios de los servicios de prevención propios, cuyo régimen resulta de plena aplicación, además de los siguientes:

- Es preceptiva, con carácter previo a su constitución, la consulta a los representantes legales de los trabajadores en cada una de las empresas que lo integren;
- La decisión ha de formalizarse mediante el “acuerdo de constitución” en el que deben constar los extremos siguientes:
 - Las condiciones mínimas en que el servicio va a desarrollarse: es decir, recursos humanos y técnicos, instalaciones, cobertura, ubicación y asignación de funciones;
 - La relación de empresas participantes, y
 - El grado de participación de cada una de ellas.

Los servicios de prevención propios habrán de elaborar anualmente:

- Una programación anual de las actividades preventivas.
- Una memoria anual de la actuación en materia preventiva

Mecanismos de control: auditorias

Todos los servicios de prevención propios, cualquiera que sea su modalidad, han de ser objeto de evaluación externa por parte de una persona o entidad especializada, autorizada por la autoridad laboral, para verificar de forma periódica –cada cinco años- la eficacia del sistema de prevención implantado en la empresa.

Con objeto de garantizar el cumplimiento de las funciones encomendadas, las personas o entidades auditoras, además de cumplir los requisitos establecidos reglamentariamente tanto en cuanto a los requisitos de capacitación técnica, independencia técnica y autorización administrativa, habrán de actuar con rigor y profesionalidad de forma que en la reforma del marco normativo se tipifica como una nueva infracción, calificada como muy grave, “La alteración o el falseamiento por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención, del contenido del informe de la empresa auditada” .

Dicho informe, según el Reglamento debe mantenerse a disposición tanto de la autoridad laboral como de los representantes de los trabajadores.



4.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

El empresario podrá concertar con uno o varios Servicios de Prevención Ajenos (SPA) cuando:

- La designación de trabajadores sea insuficiente.
- No haya constituido un Servicio de Prevención Propio.
- Haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

Los Servicios de Prevención Ajenos son empresas privadas, especializadas en materia preventiva, contratadas para dar cobertura a la empresa en todos aquellos aspectos necesarios que garanticen una correcta protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que los SPA tienen un carácter asesor, debiendo dar apoyo técnico a la empresa y a los Delegados de Prevención, siendo obligación del empresario adoptar todas aquellas medidas preventivas que establece la LPRL.

Los Servicios de Prevención Ajenos han de estar acreditados por la Autoridad Laboral en las cuatro especialidades preventivas: (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo) debiendo ser preceptivo un informe de la Autoridad Sanitaria para la especialidad de Medicina del Trabajo.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a participar y ser consultados en materia de prevención de riesgos laborales, derechos recogidos en el **Capítulo V de la LPRL El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:**

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.



- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Derechos de participación y representación.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

Representación de los trabajadores en materia de prevención:

La LPRL admite la existencia de tres niveles de representación con carácter general:

- Los representantes unitarios: **Delegados de personal**, (representantes de personal en las Administraciones Públicas) **Comités de empresa y delegados sindicales**. Estos derechos están recogidos en el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas** y la **Ley Orgánica de Libertad Sindical**.
- Delegados de prevención, definidos como *“representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”* en la LPRL.
- **Comité de Seguridad y Salud**: formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra, de acuerdo al art. 38 LPRL.

Puedes encontrar información más completa de todos los órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención en el Manual del Delegado de Prevención editado por esta Secretaría.



DELEGADOS DE PREVENCIÓN (art. 35 LPRL)

Los Delegados de Prevención:

- Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- Serán designados por y entre los representantes del personal, salvo que se acuerde otro tipo de elección.
- Su nº dependerá del número de trabajadores.

Competencias y facultades de los Delegados de Prevención (Art. 36 LPRL)

- **Colaborar** con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- **Promover y fomentar la cooperación** de los trabajadores en la ejecución de la normativa.
- **Ser consultados por el empresario**, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre materia preventiva.
- **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.
- **Acompañar a los técnicos** en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas e inspecciones, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- **Tener acceso**, con las limitaciones previstas en la Ley, **a la información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- **Ser informados** por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- **Realizar visitas** a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- **Ser informado por el empresario** de la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.



- **Proponer** al órgano de representación de los trabajadores la **adopción del acuerdo de paralización de actividades**.
- Los trabajadores y sus representantes **podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Los informes que deban emitir los Delegados deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención (Art. 37 LPRL)

- Dispondrá de un crédito mensual de horas retribuidas desempeño de sus funciones (**artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores**).
- Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas.
- El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.
- A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado **2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores** en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (Art. 38 LPRL)

- El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
- En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la



composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.
- Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Funciones y facultades del Comité de Seguridad y Salud:

- **Participar en la elaboración**, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- **Promover iniciativas** sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y **Salud estará facultado para:**
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
 - Acceder a toda información relativa a la seguridad en el trabajo.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- En los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud u otras medidas de actuación coordinada.



NORMATIVA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil**. (Art. 1101, 1902, 1903, 1904).
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 14/1986**, de 25 de abril, General de Sanidad.
- **Real Decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, del Código Penal, en sus artículos 316, 317 y 318.
- **Real Decreto 1879/1996**, de 2 de agosto por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 773/1997**, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 50/1998**, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.



- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre** para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 309/2001**, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden de 26 de junio de 2001**, por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden TAS/2926/2002** de 19 de noviembre, deroga la Orden de 16 de diciembre de 1987, por el que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para cumplimentación y tramitación.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de **coordinación de actividades empresariales**.
- **Real Decreto 2177/2004**, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- **Real Decreto 689/2005**, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 32/2006**, de 18 octubre, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro
- **Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- **Orden TAS/1/2007**, de 2 de enero, por el que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- **Real decreto 306/2007**, de 2 de marzo, por el que se actualiza las cuantías de las sanciones establecidas en el TRLISOS.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1765/2007**, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Ley 33/2011**, de 4 de octubre, General de Salud Pública.



- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- **Real Decreto 1622/2011**, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **Real Decreto-ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- **Acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR 2015)**, 16 de abril de 2015.
- **Ley 23/2015 Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (por la que se deroga la anterior ley 42/1997, ordenadora de la ITSS), de 21 julio.
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 6/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



- **Real Decreto 1150/2015**, de 18 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Orden ESS/1452/2016**, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 299/2016**, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- **Real Decreto 311/2016**, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.
- **Real Decreto 130/2017**, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos.
- **Real Decreto 231/2017**, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Real Decreto 656/2017**, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10.
- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Orden ESS/256/2018**, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 192/2018**, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 257/2018**, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Real Decreto 860/2018**, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

- **Real Decreto 1400/2018**, de 23 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre seguridad nuclear en instalaciones nucleares.
- **Orden PCI/1319/2018**, de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.
- **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

NORMATIVA ESPECÍFICA

Representación en la empresa

- **Ley 19/1997**, de 1 de abril, **sobre regulación del derecho de Asociación Sindical**.
- **Real Decreto 873/1977**, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977.
- **Ley Orgánica 11/1985**, de 3 de agosto, **de Libertad Sindical**.
- **Real Decreto 1844/1994**, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el **Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa**.
- **Decreto 126/1997**, de 9 de octubre, **sobre la Obligación de Depósito y Registro de las actas de designación de los Delegados de Prevención**.
- **Decreto 53/2001**, de 3 de mayo, por el que se modifica el Anexo I del Decreto 126/1997, de 9 de octubre, por el que se establece la obligación del depósito y registro de las Actas de Designación de Delegados 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.

Representación en la Administración Pública

- **Real Decreto 1846/1994**, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el **Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado**.



PROPUESTAS DE UGT-MADRID

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

- ✓ Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo**.
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales y por las últimas crisis vividas**. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y por las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, los algoritmos laborales ó las plataformas digitales. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2021-2024, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas madrileñas.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- ✓ **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- ✓ Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía



General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.

- ✓ **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e incorporación de propuestas de futuro** con la participación de los interlocutores sociales.
- ✓ Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren totalmente desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ Elaboración y actualización continua de **un listado, por parte del IRSST, de los Servicios de Prevención Ajenos acreditados en la Comunidad de Madrid**, siguiendo los estándares preventivos de calidad de cara a un buen desarrollo de sus funciones preventivas.
- ✓ **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por trabajadores/as.
- ✓ Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación incrementando los recursos humanos y materiales.
- ✓ Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.
- ✓ Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.



- ✓ Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de riesgos psicosociales como solución preventiva de los mismos.
- ✓ Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo**, de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.
- ✓ Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores/as.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

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

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



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

- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención. Así conseguirían criterios de satisfacción de los
- ✓ Aunque sea un problema coyuntural vinculado a la pandemia, el descenso experimentado en 2020 de enfermedades relacionadas con el trabajo es unatrabajadores y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas. malísima noticia. Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

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

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

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

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

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

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:



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



ANEXOS

MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN AL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En Madrid a.....de.....

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención A Don/Doña:
Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,....) de la Empresa

Mediante la presente me pongo en comunicación con usted para solicitarle me sea entregada la documentación en materia preventiva que a continuación se enumera, para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL):

- Marcada con una x la documentación solicitada
- Fichas técnicas de seguridad de las máquinas.
- Fichas de Seguridad de Productos Químicos
- Información sobre cómo ha organizado la empresa la actividad preventiva, si tiene servicio de prevención propio, con cuántas especialidades, así como los recursos humanos y técnicos, y su ubicación; si ha externalizado alguna especialidad preventiva, en cuyo caso solicito se me informe del servicio de prevención ajeno con el que se han concertado las mismas, y el contrato de concierto de la actividad preventiva, así como si ha concertado toda la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo establecido en los artículos 33 LPRL y 10 y 20 del RSP.
- El plan de emergencia, tal y como queda establecido en el artículo 18 de la LPRL.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el índice de absentismo, según se recoge en el artículo 23 de la LPRL.
- Fecha de realización y protocolos médicos de vigilancia de la salud que se vayan a utilizar para la realización de los reconocimientos médicos específicos de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en función de su puesto de trabajo o función, así como las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador, tal y como queda establecido en los artículos 22 y 23



LPRL.

- Plan formativo en materia preventiva, estableciendo la duración y contenidos de los cursos y entidad formativa que los vaya a impartir, así como el calendario de inicio de los mismos, para la formación tanto teórica como práctica de los trabajadores, en relación a los riesgos de su puesto de trabajo o función, a tenor de lo establecido en el artículo 19 LPRL, plan en el cual se me debe dar participación y consulta según el artículo 33-1ºe) LPRL. A este respecto quiero comunicarle que tal y como se desprende del artículo 37 LPRL, el empresario está obligado a darme como delegado de prevención el curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales, considerando el tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo efectivo, no pudiéndoseme descontar ni del crédito horario sindical ni de las vacaciones, según lo establecido legalmente.

Toda esta documentación debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en los artículos 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega de toda la documentación solicitada, en el plazo máximo de un mes, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. En caso negativo se llevarán a cabo las acciones pertinentes.

Recibí .Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención, a Don/Doña: (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,....) de la Empresa

En Madrid a.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Este documento debe incluir:

- 1) Características generales de la empresa.
- 2) Estructura organizativa,
- 3) Responsabilidades,
- 4) Funciones,
- 5) Identificación de procesos técnicos,
- 6) Prácticas,
- 7) Procedimientos organizativos,
- 8) Organización de la prevención y modalidad elegida,
- 9) Política, objetivos y metas en materia preventiva,
- 10) Y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 39.1 a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del art. 2.2 de RD 39/1997 de los Servicios de Prevención.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN SOBRE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención, a Don/Doña:
Director, Gerente, Jefe de Personal,....) de la Empresa

En Madrid a.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Planificación de la Actividad Preventiva para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- La planificación de la actividad preventiva, según lo establecido en los artículos 18, 15.1.g, 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y los artículos 8 y 9 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención, a Don/Doña:
..... (Director, Gerente, Jefe de Personal,....) de la Empresa

En Madrid a.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Evaluación de Riesgos para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD

A la dirección de la empresa _____

Las personas que firmamos este documento, como Delegados de Prevención de dicha empresa, según se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), en lo referente a la obligación del empresario de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (Artículo 22.apartado 1.).

SOLICITAMOS:

Que se realice una vigilancia de la salud específica a cada puesto de trabajo en relación con los riesgos detectados a partir de la evaluación de riesgos, ya que su realización es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores de esta empresa, tal y como establece la Ley 31/95.

Rogamos que se notifique a los Delegados de Prevención o al CSS, el calendario de reconocimientos médicos específicos referentes a la vigilancia de la salud.

Firmado:

_____, ____ de _____ de 20__.

(firmas) _____

(nombre y apellidos) _____

Recibido por la empresa: _____ de _____ de 20__

.Firma y sello _____



MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa_____. Las personas que firmamos este documento, como Delegados de Prevención de la empresa,

SOLICITAMOS:

Que se constituya el **Comité de Seguridad y Salud (CSS)**, según dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en el artículo 38, formado paritariamente por la representación de los trabajadores y la de la empresa.

Que se designe, por tanto, la representación por parte de la empresa, en igual número que la de Delegados de Prevención, tal y como se establece en la Ley 31/95.

Manifestamos que, en correspondencia con el carácter asesor que el artículo 31.2 de la citada ley confiere a los servicios de prevención, no consideramos adecuada la designación de miembros de estos servicios como representantes de la empresa.

(firmas)_____

(nombres y apellidos)_____

_____, ____de _____de 20__.

Recibido por la empresa:

(fecha) _____de _____de 20__.

(firma y sello)_____



SOLICITUD CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Don _____

Presidente Comité de Seguridad y Salud

Departamento De Recursos Humanos de la Empresa

En _____, a ___ de _____ de ____

Estimado Sr. _____

(Nombre y Apellidos) _____ como Delegado/a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

a) _____

b) _____

c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:

Delegado/a de Prevención

***Si se quiere apoyo del sindicato, añadir el siguiente párrafo:**

A esta reunión asistirá D./Dña _____, como Técnico de Prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA ASISTENCIA DE UN ASESOR TÉCNICO EXTERNO DE UGT AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Al presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa _____, como Delegado de Prevención de dicha empresa, D/D^a _____ y según el Derecho que me atribuye el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

COMUNICO:

Que a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, que se celebrará el día _____, asistirá el Sr/a _____ en calidad de asesor técnico externo de UGT _____, _____ de _____ de 20__

(firma) _____

(nombre y apellidos) _____

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de _____

(firma y sello) _____



MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID**

D./Dña. _____, con DNI _____ y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle _____ nº ____ y localidad _____ ante este organismo
comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de prevención de riesgos laborales contra la/s empresa/s _____, con domicilio/s _____

HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que tenga por presentado este escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En _____ a ____ de _____ de 200__

NOMBRES Y FIRMAS



MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO***Asunto:**

- **Visita a la empresa** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Asesoramiento** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Consulta** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

GERENTE I.R.S.S.T.

C/ Ventura Rodríguez, 7-6ª

28008 MADRID

En _____ a ____ de _____ de ____

Estimado Gerente:

D. (Nombre y apellidos del solicitante) con DNI _____, como (Delegado/a, Trabajador/a, etc) de la empresa _____ con CIF _____ y domicilio en (Localidad), calle _____, nº _____, solicita al IRSST. (*Asunto que corresponda)

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos legales que correspondan)

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado.: NOMBRE.....

CARGO



DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social:..... Domicilio:..... Provincia:.....
 Municipio:..... Código Postal:..... Teléfono:.....
 Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE-93

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente Hora de trabajo (14) Era su trabajo habitual
 (1 a 24) (1ª, 2ª, etc.) SI NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) :.....

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :.....

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :.....

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :.....

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :.....

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :.....

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :.....

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :.....

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :.....

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombre/s, domicilio/s y teléfono/s (24) :.....

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :.....

Grado de la lesión (26): Love Grave Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionada (25) :.....

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :.....

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27) : Hospitalaria Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:.....

6.- ECONÓMICOS

| A) Base de cotización mensual : | B) Base de cotización al año (4) : | C) Subsidio : |
|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| -En el mes anterior (1) | B1.- por horas extras | Promedio diario |
| -Días cotizados (2) | B2.- por otros conceptos | -Base reguladora A |
| -Base reguladora A (3) | Total B1 + B2 | -Base reguladora B |
| | Promedio diario base B (5) | Total B.R. diaria (6) |
| | | Cantidad del subsidio 75 % (7) |

| | | |
|--|---|--|
| Don/Doña:..... en calidad de, de la empresa, expide el presente parte ena.....de.....de 20__ (firma y sello) | Entidad Gestora o Colaboradora n.º Nº EXPEDIENTE | AUTORIDAD LABORAL (Sellado y fechado) |
|--|---|--|

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL

Boletines Informativos: Nº 53 (Octubre 2018) Sustancias Peligrosas. Amianto. **Nº 54 (Diciembre 2018)** La Vigilancia de la Salud y las Enfermedades del Trabajo. **Nº 55 (Septiembre 2019)** Enfermedades del Trabajo y Daños derivados del Trabajo. **Nº 56 (Noviembre 2019)** Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. **Nº 57 (Julio 2020)** Estrés térmico. **Nº 58 (Noviembre 2020)** Maternidad, **Nº 59 (Diciembre 2020)** Accidentes laborales de tráfico.

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

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

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



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

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

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

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

<http://madrid.ugt.org/saludlaboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



DIRECCIONES DE INTERÉS

DIRECCIONES DE INTERÉS:

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

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

e-mail:saludlaboralydt@madrid.ugt.org.

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

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

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

Avda. América, 25 - 28002 Madrid. Tels: 91 589 09 09 / 09 66

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

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

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

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC.

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.

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

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

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

FICA

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: 916960511- 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

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid

Teléfono: 91 363 56 00

e-mail: itmadrid@mites.gob.es

