PRINCIPIOS DE ACCION PREVENTIVA

FINANCIADO POR: AT2018-0022

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

UGT Madrid

Para definir el camino por el que se pretende avanzar, es fundamental que la política de empresa permita el desarrollo de una cultura preventiva, mediante una declaración de principios y responsabilidades que impulsen y fomenten el respeto hacia las personas, a la dignidad de su trabajo, y la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

Imágenes propiedad de PIXABAY

ÍNDICE

1 ¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS DE LA ACION PREVENTIVA?

2 EVITAR LOS RIESGOS

3 EVALUAR LOS RIESGOS QUE NO SE PUEDEN EVITAR

4 COMBATIR LOS RIESGOS EN SU ORIGEN

5 ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA

6 TENER EN CUENTA LA EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA

7 SUSTITUIR LO PELIGROSO POR LO QUE ENTRAÑE POCO RIESGO O NINGUN RIESGO

8 PLANIFICAR LA PREVENCIÓN

9 ADOPTAR MEDIDAS QUE ANTEPONGAN LA PROTECCIÓN COLECTIVA A LA INDIVIDUAL

10 DAR LAS DEBIDAS INSTRUCCIONES A LOS TRABAJADORES

¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA?

1

Según el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.”

Para ello, el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención hacia sus trabajadores basándose en unos principios a seguir en la elección de las medidas preventivas que implante en la empresa.

Estos principios básicos, están detallados en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y son las pautas mínimas a seguir en la adopción de medidas preventivas que protejan adecuadamente a los trabajadores/as. Estos principios son:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a.

CUENTA CON TU DELEGADO/A DE PERSONAL PARA TRASLADAR CUALQUIER DUDA EN TU PUESTO DE TRABAJO

EVITAR LOS RIESGOS

Generalmente es posible evitar los riesgos desde la fase de diseño, teniendo en cuenta los posibles riesgos que puedan derivarse de la actividad productiva, equipos y materiales usados o bien, modificando los elementos o procesos que generan riesgos.

2

Las medidas a adoptar deben seguir el siguiente orden de prioridad:

1. **ELIMINAR** los riesgos
2. **REDUCIR** o **CONTROLAR** los riesgos.
3. **PROTEGER AL TRABAJADOR/A.**

Para determinar las condiciones de trabajo y los elementos peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores/as se deben conocer las características de los puestos de trabajo. Si durante el transcurso de la identificación de las características y riesgos de cada puesto de trabajo, se detecta un peligro que se puede eliminar de inmediato, no se ha de esperar a terminar la evaluación para corregirlo, se corregirá de inmediato en el momento de su detección.

Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente en el puesto de trabajo o en el entorno del mismo, el trabajador/a puede negarse a trabajar.

La paralización debe ser inmediata y puede llevarse a cabo de distintas maneras:

- Es el propio trabajador/a quien paraliza el trabajo, y se marcha de la zona de trabajo. El trabajador/a, cumpliendo con el art. 29 de LPRL, “Informará de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados ante cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del resto de trabajadores/as”.

- Son los representantes de los trabajadores/as, quienes por mayoría, paralizan el trabajo porque consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de tomar todas las medidas para evitar dicho riesgo.
- Los Delegados/as de Prevención acuerdan la paralización por mayoría cuando, en el caso anterior, no dé tiempo a reunirse el Comité de Empresa.

El trabajador/a que por motivos justificados se viera obligado a ejercer este derecho no podría ser sancionado por ello (paralización de la actividad)

EVALUAR LOS RIESGOS QUE NO SE PUEDEN EVITAR

La evaluación de los riesgos laborales, según el artículo 3 del RD 39/1997, “es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

Puede ocurrir que determinados riesgos no se puedan evitar, por lo que se debe realizar una evaluación de riesgos para conocer la probabilidad de que se produzca el daño y el alcance y gravedad que tendría dicho daño. En función del resultado obtenido en la evaluación, el empresario adoptará las medidas necesarias para prevenir.

Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas, es:

NIVELES DE RIESGO				
		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino **LD**	Dañino **D**	Extremadamente Dañino **ED**
Probabilidad	Baja (B)	Riesgo Trivial **T**	Riesgo Tolerable **TO**	Riesgo Moderado **MO**
	Media (M)	Riesgo Tolerable **TO**	Riesgo Moderado **MO**	Riesgo Importante **I**
	Alta (A)	Riesgo Moderado **MO**	Riesgo Importante **I**	Riesgo Intolerable **IN**

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

Fuente: INSST

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones, los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control.

COMBATIR LOS RIESGOS EN SU ORIGEN

Hay algunos riesgos que pueden ser evitados o eliminados por completo pero en otros casos no es posible. Cuando ocurre esto, las medidas preventivas tomadas estarán destinadas principalmente a **combatir los riesgos en origen,** es decir, que la acción preventiva se centra en el origen del riesgo.

En la evaluación de riesgos tenemos que buscar el origen de los mismos y combatirlo. Debemos plantear medidas preventivas que eliminen las causas principales del riesgo.

Según el artículo 29 de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) el trabajador ha de "informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as".

Teniendo en cuenta el proceso de trabajo en su conjunto global, hay que preguntarse si se puede conseguir el mismo resultado práctico utilizando otros métodos más seguros para controlar los riesgos derivados de su ejecución desde el origen del mismo.

La búsqueda de alternativas es un proceso de identificación, comparación y selección de las alternativas más adecuadas en las que se deben plantear cuestiones como: ¿Por qué se hace de esta manera? ¿Qué tareas se realizan?, etc.

Para ello es importante contar con la participación de los trabajadores/as que son los que mejor conocen el proceso productivo, como realizarlo y si las alternativas que se proponen dan el mismo resultado pero generan menor riesgo para la salud.

- Las propuestas deben suponer una mejora real de la salud de los trabajadores/as o, en su caso, del medio ambiente
- Las propuestas no deben añadir nuevos problemas a las condiciones de trabajo

Por ejemplo:

Una maquina que al ponerse en funcionamiento hace mucho ruido, si no fuera posible eliminar suficientemente el ruido, mediante cambios de carácter técnico, como la adquisición de equipos de trabajo menos ruidosos o el rediseño de los procesos de trabajo de manera que se eviten las operaciones ruidosas, entonces, se tratará de controlar el ruido en su origen aislando la fuente de emisión de éste o la zona en la que se encuentre ubicada (con el fin de reducir el ruido aéreo) por medio de pantallas, cerramientos o recubrimientos con material acústicamente absorbente.

ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA

Se deben tener en cuenta las características individuales de cada persona y organizar los trabajos en función a ellas, en particular, en lo que respecta a:

- La concepción de los puestos de trabajo,
- Elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción,

Eliminando barreras físicas, flexibilizando horarios para visitas médicas, rehabilitación, etc., adaptando el espacio, la iluminación o el mobiliario, atenuando el trabajo monótono y repetitivo, etc. con el fin de reducir los efectos negativos del puesto de trabajo en la salud de los trabajadores/as.

En todos los casos es el puesto de trabajo el que se tiene que adaptar a cada persona y no al revés para cumplir los siguientes objetivos:

- La tarea no supere las capacidades del individuo.
- El puesto sea accesible (comprensible, utilizable y practicable) en todos los sentidos.
- No empeore la salud del trabajador/a.

Esta adaptación debe garantizar la autonomía y los derechos del trabajador/a

El empresario debería examinar las condiciones del puesto de trabajo con la persona afectada, puesto que es la más capacitada para identificar sus propias necesidades.

En especial hay que adaptar el trabajo para garantizar la protección de los trabajadores/as considerados especialmente sensibles,

- Personas con una discapacidad reconocida.
- Personas con una discapacidad permanente que no le permite realizar su trabajo habitual.
- Trabajadores/as que sufran una discapacidad sobrevenida.
- Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos presentes en su puesto de trabajo (alergias, disminución sensorial, etc.).
- Mujeres embarazadas o en situación de lactancia.

Desde la solicitud de inicio del proceso de adaptación del puesto de trabajo se realizan varias fases: estudio y valoración del trabajador/a, informe médico- laboral con sus conclusiones, análisis de las distintas medidas a adoptar, para determinar e implantar la que mejor se ajusta al trabajador/a.

La adaptación del puesto de trabajo debe ser privada y confidencial

TENER EN CUENTA LA EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA

Introducir en los procesos productivos los nuevos adelantos tecnológicos que puedan ayudar a prevenir o reducir los riesgos existentes.

En esos casos, como pueden generarse nuevos riesgos no contemplados en la evaluación de riesgos inicial, se volverán a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo.
- Sustancias o preparados químicos.
- La **introducción de nuevas tecnologías** en los lugares de trabajo.

Antes de introducir un nuevo sistema o modificar alguno ya existente, se elegirán sistemas y equipos de manera que el riesgo y la exposición se minimicen lo máximo posible.

Se deberá informar y formar a los trabajadores/as para el uso de las nuevas tecnologías que se han introducido así como de la modificación en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

Los trabajadores/as, según el artículo 29.2.1 y 29.2.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, han de usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que se desarrolle la actividad laboral y no poner fuera de funcionamiento y utilizar correc-

tamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad laboral o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

El empresario ha de buscar la mejora continua de las condiciones de trabajo y ello se puede conseguir introduciendo en la empresa las nuevas tecnologías que faciliten la ejecución de los trabajos y minimicen los riesgos.

Una buena forma para ello, es hacer que los trabajadores/as y/o sus representantes participen en reuniones periódicas para tratar temas de seguridad y salud en el trabajo, de esta forma pueden exponer sus sugerencias de mejora en las técnicas diarias de trabajo.

Las técnicas de trabajo pueden estudiarse para mejorarlas y hacerlas más fáciles para los propios trabajadores/as, es aconsejable observar como desarrollan las tareas e investigar, en diferentes lugares, las mismas tareas con diferentes técnicas para comenzar un estudio de mejora de la técnica.

Por ejemplo:

La adquisición de máquinas y otros equipos de trabajo que incorporen las tecnologías y los sistemas de seguridad más novedosos.

SUSTITUIR LO PELIGROSO POR LO QUE ENTRAÑE POCO O NINGÚN PELIGRO

El trabajador/a tiene el derecho de interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave o inminente (Artículo 21 de la LPRL).

Una vez que hemos identificado el riesgo, se debe procurar su eliminación, sustituyendo el elemento que genera el riesgo por otro que no genere riesgo o este riesgo sea menor.

A igualdad de eficacia, utilizar herramientas, equipos de trabajo y maquinaria, que generen menos riesgo para la salud. La búsqueda de alternativas es un proceso de identificación, comparación y selección de las alternativas más adecuadas.

Examinar y comparar las ventajas y las desventajas de las diferentes alternativas, sobre todo desde el punto de vista técnico, y de salud. Hay que recordar que la nueva alternativa no debe generar nuevos riesgos.

Al eliminar o sustituir un equipo de trabajo que genere un riesgo, se elimina la exposición de los trabajadores/as implicados a dicho riesgo, pudiendo llegar a evitar la necesidad de usar protecciones colectivas y/o individuales.

Por ejemplo:

Uso de desinfectante fenolico de limpieza que genera picor en los ojos, en la garganta y dolor de cabeza a los trabajadores/as que lo utilizan en su puesto de trabajo, se sustituyó por otro producto de limpieza inocuo para su salud pero igual de eficaz desinfectando.

Cuando no es posible evitar un riesgo, se debe evaluar para conocer su magnitud. Si es posible se sustituye el elemento que genera el riego para eliminarlo o al menos para minimizar este riesgo. Es deber del empresario sustituirlo.

Este nuevo riesgo, aunque sea de menor magnitud que el anterior, se debe volver a evaluar y a informar sobre él a los trabajadores/as afectados.

Los delegados de prevención tienen un papel fundamental en la defensa del derecho a la salud de los trabajadores/as

PLANIFICAR LA PREVENCIÓN

Una vez realizada la evaluación de riesgos, la empresa ha de planificar todas las medidas de prevención y de protección indicadas en la evaluación para eliminar, controlar y reducir los riesgos que se detectaron en la evaluación de riesgos.

Es obligación general del empresario adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, cumpliendo con el principio de planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo (art. 15.1 g LPRL). La integración de la prevención en la organización, debe tener influencia en todos los aspectos de la organización del trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Para la planificación se elabora un documento en el que se detallan, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos necesarios para eliminar, controlar o reducir los riegos identificados en la evaluación.

La planificación estará marcada por unos niveles de priorización, según la gravedad de los riesgos y el número de trabajadores/as expuestos a ellos.

La planificación de la actividad preventiva, junto con la evaluación de riesgos, es uno de los instrumentos esenciales para la aplicación del Plan de Prevención y, por lo tanto, para la correcta gestión de los riesgos en la empresa.

En términos generales, las actividades preventivas que deben planificarse son:

- Evaluación de riesgos.
- Información y formación de los trabajadores/as.
- Controles periódicos necesarios de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as.
- Vigilancia de la salud.
- Control de cambios de las condiciones de trabajo o de los trabajadores/as.
- Medidas de emergencias.
- Notificación e investigación de accidentes.

ADOPTAR MEDIDAS QUE ANTEPONGAN LA PROTECCIÓN COLECTIVA A LA INDIVIDUAL

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 14.2 de la LPRL) anteponiendo la protección colectiva frente a la individual.

La efectividad de las medidas preventivas adoptadas, deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a y esto solo se consiguen mediante protección colectiva, ya que no recae sobre él la responsabilidad del uso de la protección.

Cuando las medidas de protección colectiva adoptadas no eliminen el riesgo por completo, entonces, se hará uso de protecciones individuales. Se incluirá en la planificación de la actividad preventiva el uso de protecciones individuales y el empresario velará por el uso efectivo de las mismas.

Se entiende por protección colectiva aquella técnica de seguridad cuyo objetivo es la protección simultánea de varios trabajadores/as expuestos a un determinado riesgo.

Las protecciones colectivas son más eficaces y sobre todo ocasionan menos molestias para los trabajadores/as que las individuales, como ejemplos de protecciones colectivas serían:

- Caída de personas: barandillas, redes, plataformas, etc.
- Caída de materiales, objetos, etc.: mallas, redes, marquesinas, etc.
- Incendios: extintores, equipos de espuma, mangueras, etc.

- Electricidad: aislantes, envolventes, dispositivos de corriente diferencial residual, instalaciones de puesta a tierra, etc.
- Radiaciones: paredes y blindajes plomados, biombos plomados, etc.
- Ruidos: aislantes acústicos, pantallas de absorción acústica, etc.
- Gases: sistema de ventilación general, aspiración localizada, filtros, etc.
- Polvo: sistemas de aspiración localizada, cabinas de aspiración, sistemas de nebulización, etc.)
- Vibraciones: elementos aislantes y amortiguadores, etc.

La protección colectiva elimina la situación de riesgo, la protección individual elimina o reduce las consecuencias.

DAR LAS DEBIDAS INSTRUCCIONES A LOS TRABAJADORES/AS

El artículo 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas la información y formación necesaria en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos derivados de la utilización de equipos de trabajo y medios de protección (sobre la utilización de máquinas y equipos de trabajo, y/o la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos).
- Las medidas de emergencia adoptadas en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley.

Además, se elaborarán instrucciones de trabajo escritas de aquellas actividades complejas, bien sea debido a su dificultad, o bien debido a que su mala ejecución u omisión de dicha tarea pueda repercutir significativamente en la seguridad del trabajador/a.

La dirección de la empresa establecerá anualmente un programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales

De esta forma, los trabajadores/as podrán conocer su medio de trabajo y sus características, centrándolas en los posibles riesgos, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

Los trabajadores/as, por su parte, utilizarán adecuadamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas los medios y equipos de protección que la empresa facilita (Artículo 29.2.2 de la LPRL).

La formación debe ser teórico practica y de duración suficiente, en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste y renovarse cada vez que se incorporen en su puesto de trabajo nuevas tecnologías o sustancias que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo establecidos con anterioridad.

La formación debe realizarse dentro del horario laboral y su coste no puede recaer en ningún caso sobre el trabajador/a.

La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos en su puesto de trabajo

DIRECCIONES DE INTERES
SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT-MADRID Avda. de 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://facebook.com/saludlaboralugtmadrid
GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES (GATPSICO) Avda. de América, 25. 28002 Madrid. Tel. 91 589 09 88 / Fax. 91 589 71 45 e-mail: **saludlaboralydt@madrid.ugt.org**
GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN RIESGOS LABORALES (GATLAB) Avda. de América, 25. 28002 Madrid. Tel. 91 589 09 09 / Fax. 91 589 71 45 e-mail: **prevencion@madrid.ugt.org**
SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE LAS DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL Avda de 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 e-mail: **saludlaboral.madrid@fesmcugt.org**
FeSP (EMPLEADOS/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS) Telf.: 91 589 70 43 e-mail: **fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org.**
FICA (INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO) Telf.: 91 589 73 50 e-mail: **psindicalmadrid@fica.ugt.org.**

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID	
NORTE Avda. Valdelaparra, 108 28100 Alcobendas Tel. 91 662 08 75 e-mail: **uczonanorte@madrid.ugt.org**	**SUR** Avda. Los Ángeles, 20 28903 Getafe Tel. 91 891 01 65 e-mail: **sursimamujer@madrid.ugt.org**
ESTE C/ Simón García de Pedro,2 28805 Alcalá de Henares Tel. 91 888 09 92 e-mail: **uceste@madrid.ugt.org**	**OESTE** C/ Clara Campoamor, 2 28400 Collado Villalba Tel. 91 850 13 01 e-mail: **ucoeste@madrid.ugt.org**
SURESTE C/ Silos, 27 28500 Arganda del Rey Tel. 91 876 89 65 e-mail: **ucsureste@madrid.ugt.org**	**SUROESTE** C/ Huesca, 2 28941 Fuenlabrada Tel. 91 690 40 68 e-mail: **suroeste@madrid.ugt.org**

OTROS ORGANISMOS OFICIALES	
INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST) C/ Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid Tel. 900 71 31 23	**INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO** Plaza de José Moreno Villa, 1 28008 Madrid. Tel. 91 363 56 00
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO C/ Torrelaguna, 73 28027 Madrid Telf.: 91 363 41 00 https://www.insst.es/	**AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** C/ Gran Vía, 33 48009 Bilbao Telf.: 94 479 43 60