



DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 - 8 planta • 28002 Madrid
Teléfono: 91 589 75 36
e-mail: slaboralmedioambiente@madrid.ugt.org
<https://saludlaboralmadridugt.org>

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 - 8 planta • 28002 Madrid
Teléfono: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

Teléfono: 91 589 73 94 • email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos

Teléfono: 91 589 70 43 • email: saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.

Teléfono: 91 589 77 33 • email: saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 • 28100 Alcobendas
Teléfono: 91 662 08 75 • email: uczonanorte@madrid.ugt.org

ESTE

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

SURESTE

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

SUR

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

OESTE

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

SUROESTE

C/ Huesca, 2 • 28941 Fuenlabrada
Teléfono: 91 690 40 68 • email: suroeste@madrid.ugt.org

OTROS ORGANISMOS

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

C/ 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

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
<https://saludlaboralmadridugt.org/> • <https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

Revista: N.º 60 (Noviembre 2021) Accidentes laborales. N.º 61 (Diciembre 2021) Empleos verdes. N.º 62 (Julio 2022) Trastornos Musculoesqueléticos. N.º 63 (Noviembre 2022) Riesgos Emergentes y PRL.

Boletín online: Cultura preventiva: marzo 2022, mayo 2022, noviembre 2022 y diciembre 2022.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Amianto; Trastornos Musculoesqueléticos; Delegado y delegada de Prevención; Accidentes de Trabajo.

Trípticos: Contigo podemos evitar la siniestralidad laboral. Accidentes de trabajo y Trastornos musculoesqueléticos; Amianto; Empleos verdes y PRL; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Agentes biológicos; Agentes cancerígenos; Servicios de prevención.

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Trabajadores y trabajado-

res autónomas; Daños derivados del trabajo; Trastornos Musculoesqueléticos, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales; Amianto; Evaluación de Riesgos Laborales; Empleos verdes y PRL; Accidentes y territorialidad; Adaptación del puesto; Riesgos biológicos; Accidentes de Trabajo.

Manuales: Delegado y delegada de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo desde la perspectiva de género; Patologías No Traumáticas; Riesgos emergentes; Riesgo eléctrico; Envejecimiento población trabajadora.

Estudios técnicos: Estudios técnicos Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático (2021); Estudio Transición justa, empleos verdes (2022).

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2022, infografías.

EDITORIAL

El pasado mes de junio UGT-Madrid firmamos junto con la Administración Regional a través del IRSST (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), el Convenio 2023 que desarrolla las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la CM 2021-2024.

A través de este convenio UGT-Madrid vamos a realizar cientos de actuaciones con el objetivo prioritario de reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid.

Trasladar cultura de la prevención a la sociedad y prevenir los riesgos laborales tradicionales y los emergentes derivados de las nuevas formas de trabajo, así como el incremento de la protección de los colectivos más sensibles son objetivos específicos de las actividades que vamos a realizar a lo largo de este año 2023. Información, sensibilización, formación, asesoramiento, consultas, visitas a empresas y la realización de dos estudios, son algunos de los puntos fuertes de este convenio, siempre teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

Asimismo, vamos a priorizar en la lucha contra las enfermeda-

des profesionales y otros daños derivados del trabajo que han visto incrementada su incidencia, como es el caso de los causados por trastornos musculoesqueléticos (TME) o los riesgos psicosociales, entre otros.

Este Boletín vamos a centrarlo en la temática de los riesgos derivados de los lugares de trabajo, debido a la época estival en la que nos encontramos, es una prioridad trabajar en los lugares de trabajo a la intemperie. Normativa novedosa aprobada por el Ministerio de Trabajo, tras el desgraciado fallecimiento de trabajadoras y trabajadoras por “golpe de calor” se hace necesaria la insistencia en la evaluación de estos riesgos así como en su prevención.

En UGT-Madrid vamos a hacer todo lo posible por cumplir con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

Una de las acciones que vamos a realizar para llevar la cultura preventiva a la sociedad y las personas trabajadoras es la realización y difusión de este boletín informativo, en el que abordaremos la actualidad preventiva, y en especial, los lugares de trabajo a la intemperie.

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación 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”.

SUMARIO

EDITORIAL 3

ENTREVISTA LETICIA RODRÍGUEZ 4-6

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LUGARES DE TRABAJO 7-9

LUGARES DE TRABAJO 10-11

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 12-13

ACTUACIONES DESARROLLADAS POR UGT-MADRID EN 2023 DENTRO DEL MARCO DEL VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2021-2024 14-15

LUGARES DE TRABAJO: TRABAJO A LA INTEMPERIE 16-17

AMIANTO 18-19

ESTRÉS TÉRMICO 20-22

JURISPRUDENCIA 23

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID
Avda. América, 25 - 8ª planta
Teléfono: 91 589 75 36

Depósito Legal: M-45342-2002
Imprime: Diseño y Comunicación Integral, S. L.

ENTREVISTA LETICIA RODRÍGUEZ UGT-Madrid

En primer lugar, felicitarte por tu nuevo cargo en la Comisión Ejecutiva de UGT-Madrid como Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente.

P. ¿Cuál es la situación de la siniestralidad en la Comunidad de Madrid?

En UGT-Madrid estamos realmente preocupados por la situación de la siniestralidad en nuestra Comunidad. Desgraciadamente vemos año a año que el número de accidentes laborales sigue aumentando. Recordar que detrás de cada accidente hay un trabajador o trabajadora, una familia que ve rota su vida, y en la mayoría de los casos estos accidentes podían haber sido evitados con medidas preventivas, por ello la lucha contra la siniestralidad laboral para nuestro sindicato es una prioridad.

Según el informe "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2022" de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en 2022 se produjeron un total de 88.250 accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid, lo que supone un aumento del 3,31% respecto a los producidos en 2021.

Los accidentes mortales también se incrementan en 2022. 22 fueron los trabajadores que fallecieron en un accidente in itinere en 2022, frente a personas trabajadoras que perdieron la vida en 2021. Los accidentes mortales en jornada de trabajo fueron 77, 8 personas trabajadoras más perdieron la vida respecto a 2021.

Respecto al índice de incidencia también se incrementa respecto al 2021 un 3,50%, siendo en 2022 de 2.266,75. El sector con mayor índice de incidencia es el de construcción, 5.807,37. Le sigue el sector de agricultura y el de industria con un índice de 3.859,41 y 3.641,49 respectivamente.

La siniestralidad laboral sigue siendo muy alta y aunque el índice de incidencia es de los más bajos a nivel nacional, seguimos necesitando medidas urgentes para reducirla de manera drástica.

P. ¿Y las enfermedades profesionales? ¿Cuál es su situación?

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2022 se han comunicado un total de 911 enfermedades profesionales, lo que supone menor declaración que en 2021 en el que se comunicaron 917. Las enfermedades profesionales causan un gran sufrimiento a los trabajadores y a las trabajadoras madrileñas, pero desgraciadamente permanecen prácticamente invisibles frente a los accidentes laborales.

En UGT-Madrid insistimos en que las enfermedades profesionales prácticamente no se declaran, existe una infranotificación y un infraregistro de las mismas. Muchos de los trastornos musculoesqueléticos, como la mayor parte de los cánceres de origen laboral y las patologías que derivan los riesgos psicosociales en el trabajo no se están contemplando como enfermedades profesionales.

Son muchos los problemas que las minimizan; un listado obsoleto que las regula, una gran descoordinación entre el sistema de seguridad social, sanitario público y laboral, la falta de formación en materia laboral de los médicos del sistema público de salud, la falta de historia clínica laboral y la dificultad por parte de las Mutuas en la declaración de

éstas, son algunas de las causas de su baja declaración.

La mayoría de ellas no existen, son invisibles, y al no contabilizarse, no se previenen ni se incorporan en las Estrategias de Sanitarias o de Salud Laboral de las diferentes instituciones.

En muchos casos las enfermedades relacionadas con el trabajo se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para las personas trabajadoras 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 la prevención de riesgos laborales en general, ya que al no ser reconocido su origen laboral, las empresas no subsanan los riesgos en los puestos de trabajo que las originan.

Destacar que la Comunidad de Madrid es una de las Comunidades Autónomas que menos enfermedades profesionales declara de toda España, por eso en UGT-Madrid



lo venimos proponiendo como una línea de actuación prioritaria. Ejemplo de ellos son los cánceres de origen profesional. En 2022 tan sólo se declararon 4 cánceres de origen profesional, provocados por amianto, sin embargo sabemos el grave problema producido por este mineral cancerígeno cuyo uso fue prohibido hace ya más de 20 años y sin embargo que sigue sin resolver, haciendo enfermar a trabajadores y trabajadoras.

Consideramos que sería imprescindible la elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral propio de la Comunidad de Madrid que facilitara la detección y declaración de enfermedades profesionales al ejemplo de los existentes en otras Comunidades Autónomas.

P. ¿Qué valoración haces del actual VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid?

El Plan Director de prevención de Riesgos Laborales ha demostrado su eficacia y, por tanto, es fundamental. Todo lo que sirva para reducir la siniestralidad es obligado. Y esto por supuesto se puede combinar con otras estrategias necesarias, como el refuerzo de las plantillas de inspectores de trabajo para que no sólo ejerzan una parte sancionadora, sino preventiva, que es el objetivo de la protección de las personas trabajadoras.

Es un acuerdo necesario fruto del diálogo social entre las administraciones públicas y los agentes sociales para que coordinadamente llevemos políticas preventivas a las empresas, haciendo cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la vez que traslade la cultura preventiva a la sociedad madrileña.

Una mayor información y sensibilización de la sociedad en general sobre los riesgos laborales y cómo se pueden evitar, así como unas condiciones de trabajo dignas y decentes, son los pilares básicos para evitar el empeoramiento de la salud y de la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, objetivos que se persigue con este VI Plan Director, y que le hacen un instrumento eficaz para combatir los índices de siniestralidad.

Visitas a los centros de trabajo, especialmente a empresas medianas y pymes, formación a delegados y delegadas de prevención, la información a través de la realización de jornadas, la elaboración de documentación, manuales, cuadernillos y trípticos que sirven de guía para que las y los delegados y las personas trabajadoras puedan consultar, son algunas de las actuaciones que destacaría y desde UGT-Madrid estamos desarrollando dentro del Convenio que hemos firmado en este año 2023.

P. ¿Y EL IRSST? Como máximo órgano técnico en materia de PRL en Madrid

¿Qué papel juega en el desarrollo del Plan Director de PRL?

Desde UGT-Madrid venimos reclamando a la Administración Regional una mayor dotación de recursos para el organismo encargado de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

Son muchos los riesgos ya conocidos que se vienen incrementando, y han aparecido otros nuevos derivados de la implantación de las nuevas tecnologías, de la digitalización ó de la transición ecológica. Por lo que se hace necesario que las políticas públicas se doten de los recursos adecuados para afrontar estos retos.

El Plan Director establece las bases de las políticas públicas preventivas en la región para los próximos tres años (2021-2024), que se concretarán en actuaciones a desarrollar particularmente por el IRSST, por lo que el organismo deberá ejercer el liderazgo en el diseño y ejecución de las citadas actuaciones, sin perjuicio de la necesaria participación y colaboración de otros agentes y muy señaladamente de las organizaciones sindicales y empresariales en la región.

P. Y la Patronal, CEIM, ¿Qué puesto ocupa la prevención de los riesgos laborales en su lista de prioridades?

La patronal en nuestra comunidad está implicada desde el principio con el acuerdo del Plan Director. En las negociaciones no siempre estamos de acuerdo, pero hemos sabido alcanzar un acuerdo por la necesidad, de la que todos y todas estamos convencidas y la mejora de la salud de las empresas madrileñas.

Los datos de siniestralidad reflejan la situación de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, y no son precisamente buenos. Hay empresas en las que la prevención de los daños que puedan sufrir los trabajadores y trabajadoras no es prioritaria, sobre todo en la pequeña y mediana empresa. Es importante la implicación de la patronal madrileña para que las empresas vean la salud y la seguridad de las personas trabajadoras como una prioridad.

Otros organismos de la administración también actúan frente a la siniestralidad laboral.

P. ¿Qué piensas de la actuación de la Inspección de Trabajo?

La inspección de trabajo es esencial para que se cumplan las medidas que garantizan la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. Los inspectores de trabajo no son suficientes, y en estos últimos años priorizan sobre la búsqueda de economía fraudulenta más que sobre la prevención de riesgos laborales.

El incremento de plantilla es necesario, de manera que además del requerimiento o la sanción, puedan realizar funciones de información y asesoramiento. Es verdad, que en los últimos años los subinspectores

y subinspectoras de trabajo de escala de Seguridad y Salud están realizando un trabajo fundamental en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las empresas madrileñas.

P. Y ¿la Fiscalía y la policía judicial en Madrid, que papel juegan? ¿Cuál es su opinión sobre el Delito de riesgo?

Sabemos, como firmantes y precursores del acuerdo entre la Policía Judicial, la Fiscalía de Siniestralidad y los agentes sociales de la Comunidad de Madrid, que se está realizando un gran trabajo entre las partes y de plena colaboración. Esta cooperación es necesaria para la lucha contra la siniestralidad y creo que sería muy beneficioso poder ampliar ese acuerdo y unir a más administraciones públicas en ese trabajo común como se ha demostrado en este momento tan difícil.

La unidad política y social es fundamental para que la respuesta necesaria ante los incumplimientos reiterados que ponen en riesgo la vida y la salud de las personas trabajadoras y, por ello, es nuestro empeño insistir en ampliar y reforzar los acuerdos que existen en nuestra Comunidad para tener una reacción más efectiva y preventiva ante la siniestralidad.

P. Y por parte del Sindicato, ¿Qué acciones está realizando UGT para que se adopten medidas de prevención y reducir la siniestralidad en las empresas?

Nuestra misión es lograr revertir la siniestralidad en la Comunidad y lograr trabajos cada vez más seguros y saludables. Para ello estamos desarrollando actuaciones en las empresas, en las instituciones y acciones dirigidas a toda la sociedad.

La participación de los trabajadores y sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales es fundamental. Es conocido que los centros de trabajo sin-



dicalizados son centros de trabajo “más seguros”, donde existe la prevención de riesgos laborales. Si existe estructura sindical, bien sea de delegados de prevención, de personal o sindicales, está presente como objetivo la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de trabajadores y trabajadoras. Los delegados velan porque los derechos de las personas trabajadoras se cumplan.

La labor que desempeñan los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras es fundamental y en muchas ocasiones difícil de desarrollar y de entender, tanto por parte del empresariado como incluso por parte de sus compañeros y compañeras. El velar por que se identifiquen los riesgos, se evalúen y se eliminen o minimicen, así como la correcta vigilancia de la salud y la formación e información adecuada y específica de los riesgos de cada puesto de trabajo son funciones prioritarias de estos.

Desde UGT-Madrid consideramos imprescindible que exista formación de los delegados y delegadas de prevención y se adapte a las necesidades de sus funciones.

El reto de UGT-Madrid es conseguir una mayor presencia de representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en

los centros de trabajo, principalmente en las pequeñas y medianas empresas, que es precisamente donde mayor siniestralidad se produce y más dificultosa es la representación sindical.

Para facilitar esta integración de la prevención en las Pymes sería conveniente la constitución de la figura de los delegados y delegadas territoriales y sectoriales con competencias en materia preventiva.

P. Y para finalizar Leticia, ¿crees que las nuevas formas de organización del trabajo y la implantación de nuevas tecnologías están influyendo en la generación de nuevos riesgos?

La evolución y los cambios ocurridos en el mundo laboral en los últimos años han provocado que aparezcan “nuevos riesgos” que afectan a la salud de las personas trabajadoras. Entre estos nuevos riesgos se encuentran los riesgos psicosociales, y la influencia de los factores psicosociales en la salud de las y los trabajadores ha ido aumentando, lo que ha hecho que se incrementen los accidentes laborales por patologías no traumáticas, directamente relacionadas con el estrés y otros tipos de factores psicosociales.

La OMS ha dicho que una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna de

este siglo es el estrés. Pero esta epidemia, invisible, que no deja huella y en la que los daños derivados del trabajo son difícilmente considerados accidente ó enfermedad laboral. Hay que ser contundentes con estos aspectos, hay que tomar medidas y hacer que los riesgos psicosociales se tomen en cuenta dentro de las empresas como algo real, y para eso, es necesaria una buena cultura preventiva y una amplia formación para reconocerlos.

En UGT Madrid nos preocupan este tipo de riesgos que parecen “invisibles” y cada vez realizamos más acciones gratuitas formativas y de asesoramiento a las personas trabajadoras que lo soliciten y a nuestros y nuestras delegadas de prevención.

Estos factores de riesgo psicosocial también se encuentran en la incorporación de nuevas tecnologías, es decir, de la digitalización que está sucediendo en nuestra Comunidad. Y junto con los efectos del cambio climático y la aparición de nuevos empleos verdes, están afectando a la salud laboral de las personas trabajadoras, por tanto es otro de los retos a los que nos hemos de enfrentar. En Madrid ya hemos observado impactos de la nueva realidad climática y vamos a trabajar para salvaguardar la salud de las personas trabajadoras. ■

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LUGARES DE TRABAJO

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone de un apartado en el que se recoge una selección de las cuestiones en materia preventiva que con mayor frecuencia se realizan, relacionamos alguna de ellas.

P. ¿Qué distancia tiene que haber entre dos puestos de trabajo, un puesto de trabajo y la pared o entre máquinas?

El [anexo I-A](#), Espacios de trabajo y zonas peligrosas del [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](#), establece que “la separación entre los elementos materiales existentes en el puesto de trabajo será suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor en condiciones de seguridad, salud y bienestar”, sin fijar un valor determinado como adecuado. En ausencia de un valor legislativo, se puede emplear como criterio técnico el mismo que establece la [NTP 434: Superficies de trabajo seguras para el acceso a máquinas](#), que recomienda mantener una distancia mínima de 80 cm entre una máquina y un pasillo, sin perjuicio de lo establecido por el fabricante de la máquina en su manual.

Además, se tendrá en cuenta el número de personas que pasarán por esa zona, la frecuencia de paso, la manipulación o no de cargas, si constituye una vía de evacuación, etc. por si fuera necesario incrementar dicho valor.

P. ¿Todos los centros de trabajo tienen que tener salidas de emergencia?

Cualquier recinto, planta, establecimiento, etc., puede contar únicamente con salidas de uso habitual, siempre que con ellas se cumplan las condiciones de capacidad de evacuación, recorridos, alternativas, etc. permitiendo por lo tanto la evacuación de las personas que lo ocupan en caso de emergencia. Además, deberán cumplir con los requisitos exigidos a las puertas situadas en recorridos de evacuación de la normativa de edificación aplicable en función de la fecha de la licencia de obra. A partir del 29 de marzo de 2006, los establecidos en el CTE en su DB-SI-3, apartado 6.

El carácter de salida de emergencia o salida de uso habitual depende del uso que

se haya previsto en el proyecto del edificio. Será una salida de emergencia si su uso previsto es el de emplearse únicamente en caso de emergencia, lo cual implica que deba tener la señal de “Salida de emergencia”. En cambio, si va a emplearse para la entrada y salida de personas de forma habitual, será una salida normal y se identificará con la señal “Salida”.

P. En materia de planificación de emergencias, ¿se debe hacer un Plan de Emergencias o un Plan de Autoprotección?

El [artículo 20](#) de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) establece que el empresario debe prever la organización de la respuesta ante situaciones de emergencias clasificadas, las medidas de protección e intervención a adoptar y los procedimientos y secuencia de actuación para dar respuesta a las posibles emergencias. La obligación anterior se traduce en la elaboración de un documento con diferentes nombres (procedimiento de medidas de emergencia, plan de actuación en emergencias, plan de emergencias, etc...).

En el caso de que la actividad o sector de la empresa se encuentre recogido en el [anexo I del 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 empresario sustituirá el Plan de Emergencias por un Plan de Autoprotección en donde se aborde la identificación y evaluación de los riesgos, las acciones y medidas necesarias para la prevención y control de riesgos, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencia. Todo ello con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes y dar respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia, en la zona bajo responsabilidad del titular de la actividad, garantizando la integración de estas actuaciones con el sistema público de protección civil.

No obstante, se deberá conocer la normativa en materia de control de emergencias y protección civil que pudiera existir a nivel local, municipal o autonómico; ya que podrían exigir la realización de un Plan de Autoprotección para actividades o situaciones determinadas, no contempladas en la normativa de ámbito nacional comentada.

P. ¿Cuál es la dotación de retretes, lavabos y duchas en un lugar de trabajo?

La dotación de estos elementos no está regulada en normativa alguna. No obstante, en la [Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo](#), se establece, como criterio técnico, que el número de retretes recomendables sea de uno por cada quince mujeres o fracción que trabajen en la misma jornada y, en el caso de los hombres, se recomienda que exista un retrete y un urinario por cada veinticinco hombres o fracción. También establece una ducha por cada diez trabajadores o

VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021 - 2024

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LUGARES DE TRABAJO ESTRÉS TÉRMICO POR FRÍO Y POR CALOR



Martes 24 de Octubre



9:30h a 14:00h



Avda. de América, 25
sala 5 E, Madrid



Inscríbete

<https://forms.gle/jUxaCuMgYDBtQhJM8>



Comunidad de Madrid
www.comunidad.madrid

UGT Madrid

<https://saludlaboralmadridugt.org>
<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”.



fracción que finalicen su jornada simultáneamente.

Por asimilación, también podría emplearse los criterios recogidos en convenios colectivos, como es el caso del Convenio General del Sector de la Construcción que establece, como mínimo, una ducha y un lavabo por cada 10 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra, por lo que se podría disponer de un lavabo y un espejo por cada retrete instalado en cada local de aseo.

P. Respecto a mujeres embarazadas y madres lactantes, ¿tiene la empresa que habilitar un cuarto especial para su descanso?

La legislación no contempla la necesidad de una sala de lactancia pero sí la posibilidad de descansar en posición tumbada durante el embarazo o la lactancia.

A este respecto, la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo indica que el mobiliario empleado para el descanso en posición horizontal de embarazadas y madres lactantes podrá situarse en cualquier local cuyas condiciones no supongan un riesgo para la seguridad o salud de la mujer o el bebé, y que no es necesario que este mobiliario se encuentre en un local de descanso como tal, pudiendo encontrarse en un despacho o similar.

Asimismo, las Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la Maternidad en el trabajo establecen que los locales disponibles para que la mujer trabajadora pueda realizar sus descansos deben ser libres de ruidos molestos para cumplir su fin, el descanso. Para mayor información se puede ver el Apéndice 3. Molestias debidas al ruido. Criterios de valoración, de la Guía técnica del Real Decreto 286/2006.

P. ¿Todos los lugares de trabajo tienen que disponer de aseos propios?

Dado que el 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, en su anexo V-A apartado 2.6 establece que los lugares de trabajo dispondrán de retretes, dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en estos últimos, se entiende que cualquier trabajador tiene de este derecho.

El problema se presenta cuando el trabajador no realiza su trabajo en un centro de trabajo edificado y su puesto de trabajo no es fijo. En estos casos, el empresario deberá facilitar la utilización de locales de aseo y retretes, ya sean propios o ajenos, por parte de sus trabajadores.



La utilización de locales de aseo y retretes no propios también es habitual en pequeños comercios que se encuentran englobados en grandes centros comerciales en donde estos los suelen poner a disposición del personal de los comercios próximos y clientes.

P. ¿Los vestuarios, locales de aseos y retretes puen ser de uso mixto?

De acuerdo con el punto 2-Vestuarios, duchas, lavabos y retretes del anexo V-A del 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, los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse una utilización por separado de los mismos.

Por lo tanto, siempre y cuando no sea posible disponer de retretes diferenciados por sexo, se considera que con la instalación de pestillos internos, una señal de advertencia de uso compartido y la dotación

de contenedores higiénicos exigible a las cabinas de los aseos femeninos, se daría cumplimiento a las disposiciones del citado Real Decreto.

Adicionalmente deberá asegurarse de que existe una dotación suficiente de los mismos y para ello se considerará el criterio más restrictivo, es decir, se garantizará que se cumple el ratio recomendado para mujeres, considerando todos los trabajadores que trabajen en la misma jornada.

P. ¿Existe alguna norma técnica sobre la ropa de trabajo en función de la temperatura del puesto de trabajo?

La norma técnica UNE-EN ISO 9920:2009. Ergonomía del ambiente térmico. Estimación del aislamiento térmico y de la resistencia a la evaporación de un conjunto de ropa establece métodos para la estimación de las características térmicas de un conjunto de ropa (resistencia a la pérdida de calor seco y de calor por

evaporación), basándose en los valores correspondientes de prendas, conjuntos de prendas y tejidos conocidos. También considera la influencia del movimiento del cuerpo y de la penetración del aire sobre el aislamiento térmico y la resistencia a la evaporación.

P. ¿De qué métodos de evaluación se dispone para ambientes térmicos cálidos?

Dado que no existe normativa legal específica de ámbito nacional para evaluar el riesgo por estrés térmico debido al calor, la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, elaborada por el INSST, de carácter no vinculante, recomienda métodos recogidos en normas técnicas con una amplia aceptación a nivel internacional, indicando, en cada uno de ellos, la descripción, las principales ventajas y las limitaciones que presentan. Los métodos referidos se detallan a continuación:

- **Estimación del estrés térmico del hombre en el trabajo basado en el índice WBGT (norma UNE-EN ISO 7243:2017)**

El método realiza un cribado para determinar si existe riesgo de estrés por calor en adultos sanos que prestan sus servicios durante la jornada laboral de hasta 8 horas, en entornos laborales interiores o exteriores. En consecuencia, no es aplicable para exposiciones muy breves al calor. Por último, hay que destacar que no permite conocer los valores de las variables directamente causantes del riesgo por exposición al calor.

- **Determinación analítica e interpretación del estrés térmico mediante el cálculo de la sobrecarga estimada (norma UNE-EN ISO 7933:2005).**

Este método describe una evaluación más rigurosa que el anterior y

se utiliza para conocer los factores ambientales sobre los que actuar para controlar el riesgo, así como determinar los tiempos de exposición para los que la sobrecarga térmica es aceptable. No resulta aplicable a aquellos casos en los que los trabajadores utilicen ropas de protección especiales.

Para obtener una mayor información sobre este método de evaluación se recomienda la consulta de la NTP 922: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (I) y la NTP 923: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (II), del INSST.

Asimismo, en la página web del INSST hay disponible una herramienta que permite valorar el riesgo de estrés térmico según la metodología establecida en la norma UNE-EN ISO 7933:2005. ■

LUGARES DE TRABAJO

RD 486/1997, de 14 de abril,

por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud aplicables a los Lugares de Trabajo

El Rd 486/1997, trasponer al derecho español en contenido la Directiva Europea 89/654/CEE, de 30 de noviembre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo, regulando las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud aplicables a los Lugares de Trabajo.

El principal objetivo de esta norma es establecer los requisitos que deben cumplir las condiciones de los locales (de diseño, construcción y uso), las instalaciones (de servicio y protección) y el ambiente de los lugares de trabajo para que su uso por las personas trabajadoras sea seguro y saludable.

Por su parte la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo, actualizada a marzo de 2015, proporciona criterios y recomendaciones que pueden facilitar a los empresarios, a los responsables de prevención y a las personas trabajadoras la interpretación y aplicación del citado real decreto, especialmente en lo que se refiere a la evaluación de riesgos para la salud de los trabajadores involucrados y en lo concerniente a medidas preventivas aplicables

EL RD 486/1997 no se aplica a:

- Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo.
- Los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.
- Las obras de construcción, temporales o móviles.
- Las industrias de extracción.
- Los buques de pesca.
- Los campos de cultivo, bosques u otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal, que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

La disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre, ha sido recientemente modificada por el Rd ley de 4/2023, de 11 de mayo, y será de aplicación a todos los lugares de trabajo incluidos en el artículo 1.2.

En el Art. 2 los define los lugares de trabajo como: “son las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo”. También están incluidos los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales

GUÍA TÉCNICA

PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELATIVOS A LA UTILIZACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril
BOE nº 97, de 23 de abril

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

de primeros auxilios y los comedores, considerando dos tipos de lugar de trabajo:

- Lugares de trabajo de nueva implantación: los que se utilizan a partir de 23 de julio de 1997.
- Lugares de trabajo ya existentes: en los que se realiza la actividad laboral con anterioridad al 23/07/1997.

Por tanto los lugares de trabajo, no deben originar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. Estableciéndose obligaciones del empresario o Administración

relativas a condiciones constructivas; orden, limpieza y mantenimiento; instalaciones de servicio y protección; condiciones ambientales; iluminación; servicios higiénicos y locales de descanso; y primeros auxilios.

Condiciones constructivas
Orden y limpieza, mantenimiento
Instalaciones de servicio o protección
Condiciones ambientales
Señalización
Iluminación
Servicios higiénicos y locales de descanso
Material y locales de primeros auxilios

Además en el Rd y en la Guía, vienen relacionados los **principales factores de riesgo en el lugar de trabajo**, entre los que destacamos:

A. Dimensiones insuficientes.

B. Deficiente distribución de los equipos de trabajo y deficiente iluminación.

C. Malas condiciones ambientales (temperatura del aire, velocidad, radiación térmica, humedad y ventilación) que junto a parámetros (el calor generado por la actividad física realizada, aislamiento térmico de la ropa) pueden crear riesgos para la salud de la población trabajadora.

D. Falta de orden y limpieza.

E. Deficiente mantenimiento de las instalaciones.

Y algunos de los principales riesgos de los lugares de trabajo:

- ✓ Caídas de personas al mismo o a distinto nivel,
- ✓ Choques contra objetos inmóviles,
- ✓ Pisadas contra objetos,
- ✓ Atropellos o golpes con vehículos,
- ✓ Choques contra objetos móviles o caídas de objetos por desplome o derrumbamiento, o Riesgos relacionados con las temperaturas, Golpe de calor, estrés térmico por calor o por frío.



Respecto de la **evaluación de riesgos**, relaciona los principales riesgos con las condiciones de trabajo, definiendo éstas como (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 4): “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Y considera condición de trabajo: Las características generales de las instalaciones, locales, equipos, productos y demás útiles existentes; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos en el ambiente de trabajo como: las concentraciones, y nivel de presencia; los procedimientos que puedan generar riesgos, también la organización, etc., que influya en la magnitud del riesgo al que se esté expuesto/a.

La empresa/Administración debe realizar una evaluación inicial de los riesgos asociados a los lugares de trabajo para después, decidir las medidas preventivas a adoptar, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y las personas que los ocupen. (Art.16 de la LPRL).

A partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse (Art.4 RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención) los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la modificación en el acondicionamiento

de los lugares de trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.

- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales y estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto. Artículo 7. Condiciones ambientales.

Fundamental es la obligación de la empresa a proporcionar **información y formación** adecuada y suficiente a las personas trabajadoras, así como a ejercer el derecho a consulta y participación de trabajadores y trabajadoras y de sus representantes sindicales, que también viene regulada en el Rd y desarrollado en la Guía Técnica.

La información debe ser: adecuada sobre las medidas de prevención y protección a adoptar, complementaria a la formación, comprendida por la persona trabajadora a la que va dirigida, independiente del idioma en el que se exprese, y no limitándose a la entrega de documentación (Art.18 y Cap. V de la LPRL).

Respecto a la **consulta y participación** de las personas trabajadoras o sus representantes se realizará de acuerdo al Art.18.2 de LPR a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sin perjuicio de otras vías: directamente al trabajador/a, o las que se regulen en los Convenios Colectivos. ■



ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Marisa Rufino San José. *Experta en salud y medio ambiente laboral*

Tras muchos meses de negociación entre interlocutores sociales, Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, y más de un año después de la aprobación del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz Pérez, presentó el nuevo acuerdo logrado a través del diálogo social, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST).

Se trata de un acuerdo de diálogo social muy necesario debido a la situación de la siniestralidad laboral en nuestro país, y que será la herramienta principal de mejora y puesta en práctica de las políticas de prevención de riesgos laborales. Pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de salud laboral.

La estadística nos demuestra que desgraciadamente son más las personas trabajadoras accidentadas o enfermas por ir a su trabajo. Estamos ante una lacra social contra la que hay que luchar en todos los ámbitos. Y un indicador muy fiable de la situación de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, son las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

En el año 2022, según el avance estadístico del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se han producido 1.196.425 accidentes de trabajo, de los que 631.724 han causado la baja laboral (aumentando un 10,4%) y 564.701 se han calificado como sin baja (descienden un -0,1%). Los accidentes de trabajo con baja se han incrementado tanto en jornada de trabajo, 552.173 un 10,9% más que en el mismo periodo de 2021. Como los registrados al ir o volver de casa al trabajo (in itinere), 79.551 aumentando un 6,5%. Desagregando por género los accidentes con baja en jornada encontramos que un 69% afectaron a varones y un 31% a mujeres.

El índice de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada laboral que se registra durante 2022 es de 2.852,1 accidentes por cada cien mil trabajadores, au-

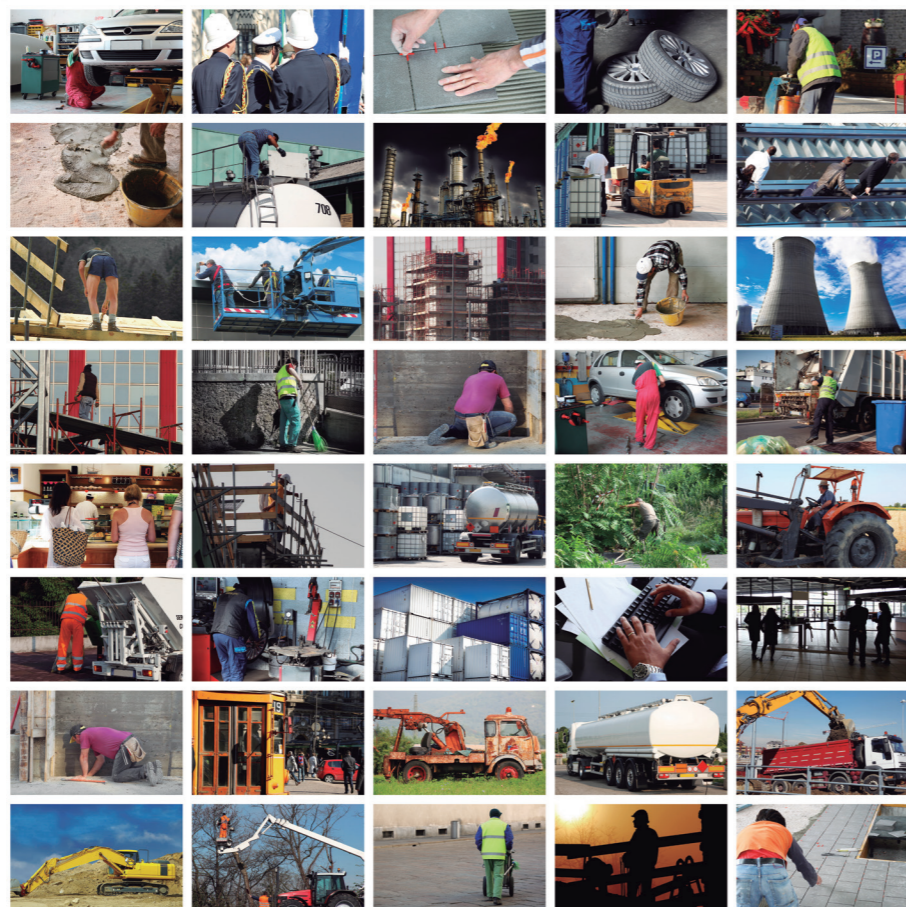
mentando en un 6,8% respecto al registrado en 2021.

La EESST marca líneas de actuación similares a las referidas en el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo, fundamentalmente con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de la transición digital, ecológica y demográfica.

A través de seis objetivos interrelacionados se pretende lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y la sociedad. Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesional, anticiparse a los cambios producidos por las

nuevas formas de organizar el trabajo, mejorar la gestión de la seguridad y salud en pymes a través de la formación, introducir la perspectiva de género, y mejorar las instituciones y mecanismos encargados de la seguridad y salud en el trabajo.

Se necesita mayor concienciación social, campañas de información a similitud de lo que sucede con los accidentes de tráfico, muchos de ellos laborales, que van calando en la ciudadanía. Más políticas públicas, mayor sensibilización e información, tolerancia cero y despertar el sentimiento de la ciudadanía contra la siniestralidad laboral, es uno de los objetivos que contempla esta nueva EESST 2023-2027.



Fundamental es abordar la problemática de las enfermedades derivadas del trabajo, que supone un elevado coste social para las personas trabajadoras que ven mermada su salud y su economía, pero también un gran coste económico, ya que se están derivando al sistema público de salud gastos que deberían ser sufragados por la Seguridad Social. Cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales son algunas de las enfermedades que no se están tratando como profesional, en los que la EESST prioriza.

Estos retos, reflejados en el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, se incorporan en esta nueva EESST 2023-2027 a través de diferentes objetivos: mejorar la prevención de la siniestralidad laboral, de la gestión de las nuevas formas de organizar el trabajo así como los desafíos demográficos y la transición ecológica, la integración y formación en pymes, la protección de los colectivos más vulnerables, la incorporación de la perspectiva de género, así como el fortalecimiento del sistema de seguridad y salud para afrontar nuevas crisis.

La EESST ha de ser la hoja de ruta a seguir para abordar una mayor integración de la prevención en los centros de trabajo, las políticas públicas son imprescindibles y necesarias para mejorar la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras. Se ha aprobado el plan de acción 2023-2024 que incluye 106 medidas dirigidas al desarrollo de los 6 objetivos mencionados.

Necesitamos potenciar un sistema público de seguridad y salud. Desarrollar un



nuevo modelo preventivo que se adapte a las necesidades actuales de las relaciones laborales, haciendo un necesario esfuerzo en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Ahora es el momento de reflexionar sobre la viabilidad del sistema preventivo y

hacer propuestas de mejora. Afrontar nuevos retos centrados en la necesaria adaptación, modificación o, por qué no, una nueva normativa de Prevención de Riesgos Laborales, de manera que se fomente nuestro sistema de salud pública y por tanto de salud laboral. ■



ACTUACIONES DESARROLLADAS POR UGT-MADRID EN 2023 DENTRO DEL MARCO DEL VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2021-2024

UGT-Madrid desarrolla las actuaciones del Convenio firmado entre la Comunidad de Madrid a través del IRSST y el Sindicato.

En línea con los objetivos del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, en UGT-Madrid vamos a realizar a lo largo de este año 2023 actuaciones diferentes con el objetivo de reducir

la siniestralidad, e informar, sensibilizar, formar y asesorar a trabajadores y delegados de prevención sobre la importancia de la integración de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. Para ello a lo largo del

año realizaremos: publicaciones, jornadas informativas, talleres, visitas a empresas, asesoramiento, cursos de formación... entre otras. Este año vamos a hacer dos estudios, uno sobre disruptores endocrinos y prevención de

CUADERNILLOS	VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024
	Lugares de trabajo
	Equipos de trabajo
	La ley de prevención de riesgos laborales
	Servicios de prevención
	Enfermedades profesionales
	Prevención de riesgos laborales y trabajadores/as autónomas
	Preguntas frecuentes en PRL
	Plan de autoprotección
	Riesgos de seguridad
	Gestión de la prevención
	Actividades preventivas
	Nanomateriales
	Trabajadores especialmente sensibles
MANUALES	El delegado y la delegada de prevención
	Conviene saber.
	Servicios de prevención
	Sector cuidados de personas
REVISTA INFORMATIVA	Lugares de trabajo
	Equipos de trabajo
CULTURA PREVENTIVA	2 ejemplares del Boletín Informativo on line
TRÍPTICOS	VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024
	Lugares de trabajo
	Equipos de trabajo
	Enfermedades Profesionales
	Gestión de la prevención.
	Coordinación de actividades empresariales
CARTELES	IRSST e ITSS.
	Prevención de riesgos laborales y trabajadores/as autónomas.
	Accidentes de Trabajo

riesgos laborales, y otro de gran actualidad sobre los riesgos asociados a la digitalización y su prevención.

- Estudio sobre disruptores endocrinos y prevención de riesgos laborales
- Estudio sobre los riesgos asociados a la digitalización y su prevención.

Además para que tengáis una mayor información, compartáis los conocimientos de profesionales y expertos en PRL y planteéis las dudas que os surjan en materia preventiva, hemos realizado ya dos **jornadas** en las que hemos contado con la participación de grandes conocedores de la problemática de la salud laboral, una en el 26 de abril en conmemoración del día internacional de la salud y seguridad en el trabajo (28/04/23) en la que dimos a conocer el VI Plan Director y las actuaciones que se llevan a cabo, y otra que realizamos el 27 de julio de 2023 sobre riesgos asociados a la digitalización y su prevención, como una de las acciones del estudio que con el mismo nombre vamos a desarrollar a lo largo de este año.

- Jornada Lugares de Trabajo - 24 de Octubre de 2023.
- Jornada Equipos de trabajo - 14 de Diciembre de 2023.

Y además tenemos previsto para después del verano realizar **13 cursos de formación** preventiva fundamentalmente en la modalidad semipresencial de diferentes temáticas:

- PRL BASICO (30 horas) - 22 de septiembre de 2023. UGT COMARCA ESTE. C/ Simón García de Pedro, 2. Alcalá de Henares, Madrid.
- PRL BASICO (30 horas) - 18 de septiembre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- PRL BASICO (30 horas) - 14 de noviembre de 2023. Centro Polivalente Abogados de Atocha. C/ Londres, n 11B, Torrejón de Ardoz, Madrid.
- PRL BASICO (30 horas) - 31 de octubre de 2023. UGT COMARCA SUROESTE. C/ Huesca, 2, Fuenlabrada. Madrid

- PRL BASICO (30 horas) - 6 de noviembre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- PRL BASICO (30 horas) - 30 de octubre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- PRL BASICO (50 horas) - 20 de septiembre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- PRL BASICO (50 horas) - 16 de octubre de 2023. UGT. Avda. de América, 25, sala 1C y sala 5 E. Madrid
- RIESGOS PSICOSOCIALES (30 horas) - 27 de septiembre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- RIESGOS ERGONOMICOS (30 horas) - 9 de octubre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- SEGURIDAD EN EL TRABAJO (30 horas) - 19 de octubre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid
- RIESGOS BIOLÓGICOS (30 horas) - 7 de noviembre de 2023. Escuela Julián Besteiro. C/ Azcona, 53, Madrid

Vamos a hacer otras actuaciones de difusión en materia de prevención de riesgos laborales: calendarios de mesa, cuadernos de notas, bolígrafos, carpetas, bolsas, USB de legislación con las publicaciones de UGT-Madrid en diferentes Planes Directores, USB con el juego prevenid@s, infografías, etc...

Junto con estas acciones, están un año más, las **visitas de asesoramiento** para sensibilizar, en lo que llamamos visitas a puerta fría, principalmente a pymes y autónomos y seguimos también con las visitas específicas donde este año estamos asesorando y trasladando información sobre Trastornos Musculoesqueléticos, Accidentes de Trabajo y Actividad Preventiva. Este año, de la misma forma que comenzamos en 2021, estamos desarrollando lo que hemos denominado entrevis-

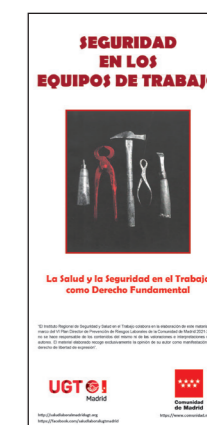
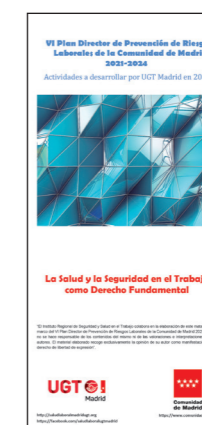
tas, donde asesoramos sobre las mismas temáticas que en las visitas específicas, pero el delegado se trasladada a nuestros centros.

En 2022 seguimos atendiendo consultas en materia de prevención de riesgos laborales, en las que hasta el momento hemos atendido unas 80 consultas de temáticas variadas, como son riesgos psicosociales, COVID, accidentes de trabajo, competencias y facultades de los delegados de prevención, amianto...etc.

En lo que llevamos de año, hasta mayo 2022, hemos realizando **7 charlas informativas** impartidas por técnicos de prevención de riesgos laborales a trabajadores y delegados, y que siguen teniendo muy buena acogida por tercer año consecutivo. Se han tratado temas como, Adaptación del puesto de trabajo, la Incapacidad Temporal, los Riesgos psicosociales, competencias y facultades del delegado de prevención en materia de PRL, Riesgos Biológicos, Amianto y Covid. Tenemos previsto realizar 20 charlas este año.

Dentro de las actuaciones de divulgación y difusión está previsto realizar el montaje de **10 Stands Informativos**. En estos seis primeros meses de año hemos realizado el montaje de 5 stands y los hemos puesto en distintos lugares de la Comunidad de Madrid, como en el M^a de Asuntos Económicos y Sociales, en el de Cultura y Deporte, en el Hospital Infanta Leonor, en la Biblioteca Nacional y en la Casa de la Moneda, entregando en todos ellos documentación en materia Prevención de Riesgos Laborales editado fundamentalmente por UGT-MADRID; como cuadernillos informativos, manuales, trípticos, carteles, boletines informativos.

Un año más hemos puesto en marcha un **"punto móvil informativo"**, que consiste en un vehículo adaptado y que se ha desplazado por los polígonos industriales de la Comunidad de Madrid. Este año vamos a realizar 35 salidas, haciendo paradas técnicas en los polígonos industriales frente a empresas, y en plazas principales de las localidades entre otros. ■



LUGARES DE TRABAJO TRABAJO A LA INTEMPERIE

Fenómenos meteorológicos extremos como los sucedidos en este mismo mes de abril de 2023, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) ha hecho público su balance climático situándolo como el mes más cálido desde el comienzo de la serie en 1961; o las temperaturas alcanzadas el verano de 2022 en el que fallecieron 3 personas trabajadoras en la Comunidad de Madrid.

Durante los meses de verano las condiciones climáticas en las que se encuentran expuestas las personas trabajadoras pueden ser causa de accidentes de trabajo, algunos de ellos mortales, como desgraciadamente viene sucediendo en los últimos años.

Cuando se trabaja en el exterior, se han de adoptar medidas oportunas para evitar los efectos perjudiciales del calor ya que la exposición intensa a la radiación solar, en actividades realizadas a la intemperie, aumenta la posibilidad de sufrir un **golpe de calor**. El estrés térmico por calor resulta especialmente peligroso en los trabajos al aire libre, como en la construcción, la agricultura, pesca, ganadería o en servicios de obras públicas, jardinería, limpieza viaria, reparto, correos, SER, entre otros.

vida al menos 3 personas trabajadoras por esta causa mientras desempeñaban sus tareas.

UGT-Madrid lleva alertando años sobre la necesidad de identificar, e incluir el golpe de calor, tal y como marca la normativa de prevención de riesgos laborales, como riesgo laboral en las evaluaciones de riesgo de aquellos sectores en los que haya probabilidad de que la temperatura exterior sea un riesgo laboral. Así como de proponer medidas preventivas para evitarlo. Es un factor de riesgo laboral predecible, por las altas temperaturas que estamos y vamos a continuar padeciendo debidas al cambio climático.

En esta línea de trabajo hemos realizado diferentes publicaciones abordando esta temática.

Y durante este año 2023 hemos lanzado una campaña.

El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales plantea que: *“El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*, es decir, que el empresariado deberá tomar las medidas para que las personas trabajadoras desempeñen su labor sin riesgos. Y no sólo en espacios interiores, o en trabajos ligeros, también al aire libre.

Entre esas medidas preventivas están dotar con el equipo adecuado (ropa ligera si

hace calor), protección (gafas de sol o crema solar), planificar cuántas horas puede estar expuesto al sol el empleado (organización del trabajo), impartir información y formación para que las plantillas sepan que se deben hidratar con frecuencia y sean capaces de identificar los síntomas de un golpe de calor... Medidas todas ellas que deberán incluirse en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Además las empresas ante un incumplimiento de la normativa preventiva pueden ser sancionadas con una infracción grave o muy grave; también hay posibilidad de que la Inspección de Trabajo plantee un recargo de prestación si la empresa no puede demostrar que ha tomado todas las medidas de seguridad que debía. Incluso se pueden derivar responsabilidades penales.

Por tanto queda claro que en la situación actual, en la que el cambio climático está teniendo graves efectos en el clima, y el calentamiento es una evidencia hay obligación el vigilar el riesgo que suponen tanto las altas temperaturas como las bajas, hablamos de estrés térmico por frío o por calor. Junto con la Ley 31/1995, el Rd 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y su guía de desarrollo, es la norma que regula la temperatura máxima o mínima a la que las personas trabajadoras pueden desarrollar sus funciones en espacios interiores.

El Artículo 7, del citado RD, Condiciones ambientales, plantea que la **exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras** (temperatura del aire, radiación térmica, humedad y velocidad del aire) junto a otros parámetros que influyen en el equilibrio térmico del cuerpo (calor generado por la actividad física realizada, aislamiento térmico de la ropa) pueden originar situaciones de riesgo para la salud de las plantillas, ya sea por calor o por frío.

“Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados”, plantea la guía técnica elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aunque no especifica claramente el espacio al aire libre, sí plantea dentro de los riesgos debidos al calor los lugares de trabajo:

- ✓ La temperatura del aire alta (zonas de clima caluroso, en verano).
- ✓ La radiación térmica elevada (fundiciones, acerías, fábricas de ladrillo y cerámica, plantas de cemento, hornos,

MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LAS BAJAS TEMPERATURAS

MEDIDAS TÉCNICAS: Con mediciones periódicas de temperatura y velocidad del aire; Protección del lugar de trabajo y aislamiento de superficies en contacto con partes del cuerpo; Tener un sistema de control y comunicación y de los equipos expuestos.

MEDIDAS ORGANIZATIVAS: Reducción y control del tiempo de exposición, priorizar el trabajo entre dos personas, etc.

COLECTIVAS: Disponer de zonas de descanso calientes, diferenciar los entornos de trabajo (si es un local o si es al aire libre).

INDIVIDUALES: La **ropa de protección**, los guantes, calzado, gorro, cumplirán los requisitos ergonómicos de trabajo (movilidad, destreza, campo de visión, etc.) y se debe cambiar cuando esté húmeda, ya que disminuye su capacidad aislante. Si la temperatura es menor a 17ºC, se recomiendan las **manoplas**. Las **botas** serán aislantes de suela gruesa pero flexible y antideslizante.

DE TRABAJO PARA LAS CÁMARAS FRIGORÍFICAS Y LOS DESCANOS: se recomienda: • Diseñarlas para que el sistema de ventilación no supere la velocidad del aire de más 0,2 m/s en las zonas de trabajo. • Disponer de un **local con calefacción**, bebidas calientes y con posibilidad de secado de la ropa húmeda y taquillas para la de repuesto; • **Pausas para calentarse** (pausas largas y menos frecuentes); • **Señalización** específica (entrada en una zona de frío extremo, contacto con superficies frías, presencia de superficies heladas); • Disponer de **mecanismos automáticos** para reducir la carga de trabajo manual; • Suelo antideslizante, con secadores de aire para evitar la escarcha; • **Apertura de puertas** de las cámaras desde el interior, con dispositivo de aviso sonoro y luminoso de alarma; • **Reducir la condensación interior** mediante ventilación, y limitar el aire exterior húmedo.

panaderías, lugares con exposición directa a radiación solar, etc.).

- ✓ Altos niveles de humedad (lavanderías, fábricas de conserva, etc.).
- ✓ Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección (aunque las condiciones ambientales no sean extremas).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y BAJAS TEMPERATURAS



El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del Plan Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2022-2029 en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en el marco de la colaboración de la UGT con el Ayuntamiento de Madrid. La otra parte es responsabilidad de su titular como titular de su derecho de libertad de expresión.

El Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo modifica el artículo 1.2 del RD 486/1997, de 14 de abril, de lugares de trabajo a través de la disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre incorporando una serie de medidas adicionales para los espacios al aire libre. ■

Los datos del Servicio de Cambio Climático Copernicus (C3S) ya han registrado en julio de este año 2023 el periodo más cálido desde que se miden temperaturas

La elevada temperatura, la acumulación excesiva de calor en el organismo, y factores personales como padecer dolencias previas (enfermedades cardiovasculares o respiratorias, diabetes, etc.) son las principales causas.

Y sus efectos sobre la salud pueden ser de diferente gravedad, quemaduras, deshidratación, edemas en las extremidades, erupción en la piel, calambres musculares, agotamiento, etc. Pero, sin duda, el efecto más grave de la exposición a situaciones de calor intenso es el **golpe de calor**. Cuando se produce el llamado golpe de calor, la temperatura corporal supera los 40,6 ºC, siendo mortal entre el 15 % y 25 % de los casos.

Recordar que en la Comunidad de Madrid durante el verano de 2022 perdieron la

MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL EXCESO DE CALOR

- Intentar modificar tareas de gran esfuerzo físico con ayuda mecánica y **evitar las horas más calurosas**.
- Utilizar **protección solar** de factor 50+.
- Cubrir la cabeza si se trabaja en el exterior.
- **Beber agua**, un vaso cada cuarto de hora.
- Evitar comidas calientes y pesadas.
- **Aumentar la circulación general de aire** y reducir procesos que liberan calor y vapor de agua.
- **Apantallar** las fuentes de calor radiante.
- Priorizar la **ventilación natural**, por ser un medio lento pero eficaz de incrementar la transferencia de calor desde la piel al exterior.
- **Ropa** que proteja la piel, fabricada con tejidos naturales, permeables, para que circule el aire a través de la misma. También, chalecos o trajes con mecanismos de refrigeración incorporados, que impidan el incremento de la temperatura corporal.
- La **Vigilancia de la Salud** debe planificarse en relación a la exposición al calor, radiación solar, vectores infecciosos, contaminantes ambientales. Se ofrecerá al trabajador/a expuesto el reconocimiento médico para verificar si es especialmente sensible al calor, y estará orientado a la función respiratoria, cardiovascular y renal. En el caso de exposición a la radiación solar se incluirá la revisión de salud de la piel y de la vista.
- A través de la **Negociación Colectiva**, introducir en el Convenio de empresa cláusulas que desarrollen en el **Plan de Prevención** medidas frente al estrés térmico por calor.

Un incremento de la humedad relativa del 10%, supone una sensación de aumento de la temperatura entre 2ºC y 3ºC. Si ese día está despejado, el riesgo es comparable al de un aumento de temperatura de más de 7ºC.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT-MADRID
Audo. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 88 • Fax: 91 589 71 45
e-mail: saludlaboral@madrid.ugt.org
http://madrid.ugt.org/salud-laboral • https://www.facebook.com/saludlaboralcomunidad

ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL
Audo. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 09 / 09 66
e-mail: prevencion@madrid.ugt.org • laboral@madrid.ugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
Audo. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 09 • Fax: 91 589 71 45
e-mail: andragos@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FuSMC
SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94 • e-mail: saludlaboral.madrid@fuemc.org

FuSP
EMPRESARIOS DE SERVICIOS PÚBLICOS
Tel: 91 589 70 43 • e-mail: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org

RICA
INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 73 50 • e-mail: jarralcomadrid@rica.ugt.org

UNIONES COMARCIALES DE UGT-MADRID

NORTE
Audo. Valdeapalma, 108
28100 Alcobendas
Tel: 91 642 08 75
e-mail: ucacoronar@madrid.ugt.org

SUR
Audo. Los Angeles, 20
28003 Getafe
Tel: 91 891 01 65
e-mail: surunion@madrid.ugt.org

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

OESTE
C/ Clara Compañeros, 2
28400 Colado Villalba
Tel: 91 850 13 01
e-mail: ucacast@madrid.ugt.org

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

SUROESTE
C/ Hueso, 2
28914 Fuenlabrada
Tel: 91 690 40 68
e-mail: surocast@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSET)
Calle Ventura Rodríguez, 7 • 28008 Madrid • Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irset@madrid.ugt.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID
Plaza José Moreno Villa, 1 • Esg. Pl. España, 17 • 28008 Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 • e-mail: itmadrid@intromtas.es

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ALTAS TEMPERATURAS



El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del Plan Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2022-2029 en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en el marco de la colaboración de la UGT con el Ayuntamiento de Madrid. La otra parte es responsabilidad de su titular como titular de su derecho de libertad de expresión.

Campaña de UGT Madrid: “Aumenta la temperatura. Protege tu salud”

JUN 22, 2023



AMIANTO

Europa lidera la eliminación del amianto

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_5679

El amianto es una sustancia cancerígena sumamente peligrosa que sigue presente en muchos de nuestros edificios y es responsable de numerosas muertes evitables en la UE. En febrero de 2023 la Comisión presentó un enfoque global para proteger mejor contra el amianto a las personas y al medio ambiente y garantizar un futuro sin amianto.

El paquete consiste en:

- una **Comunicación sobre el trabajo por un futuro sin amianto**, que aborda el amianto de manera global, desde la mejora del diagnóstico y el tratamiento de enfermedades provocadas por el amianto, pasando por la detección y la eliminación segura del amianto, hasta el tratamiento de residuos que lo contengan; y
- una propuesta de modificación de la **Directiva sobre el amianto en el trabajo** a fin de mejorar la protección de los trabajadores reduciendo significativamente el límite de exposición profesional al amianto.

Aunque todas las formas de amianto están prohibidas en la UE desde 2005, todavía hay amianto en edificios más antiguos. Esto supone una amenaza para la salud, especialmente cuando se manipulan materiales que contienen amianto y se liberan fibras que se pueden inhalar, por ejemplo durante obras de renovación.

Hasta el 78 % de los casos de cáncer profesional reconocidos en los Estados miembros están relacionados con el amianto. Las fibras de amianto suspendidas en el aire, cuando se inhalan, pueden provocar, por ejemplo, mesotelioma y cáncer de pulmón, con un período medio de treinta años entre la exposición y los primeros signos de enfermedad.

Por lo tanto, resulta esencial abordar los riesgos para la salud derivados de la exposición al amianto para proteger la salud de las personas y el medio ambiente, garantizando al mismo tiempo unas condiciones de vida y de trabajo dignas.

Estas medidas forman parte del pilar de prevención del Plan Europeo de **Lucha contra el Cáncer** y contribuirán a los objetivos del Pacto Verde Europeo, el Plan de Acción «Contaminación Cero» y el pilar europeo de derechos sociales.

TRABAJAR POR UN FUTURO SIN AMIANTO PARA TODOS

A fin de proteger a las personas contra la exposición al amianto y prevenir los riesgos para las generaciones futuras, la Comisión establece un enfoque global en materia de salud pública con los objetivos siguientes:

- **Apoyar mejor a las víctimas de enfermedades relacionadas con el amianto.**



- ✓ La Comisión consultará al **Comité Consultivo tripartito para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** sobre la inclusión de más enfermedades relacionadas con el amianto en la lista de enfermedades profesionales; y
- ✓ la Comisión ha propuesto un **nuevo enfoque de la UE para la detección del cáncer**, que incluye una actualización de la **Recomendación del Consejo de 2003 sobre el cribado del cáncer**.
- **Proteger mejor a los trabajadores contra el amianto.**
 - ✓ propondrá hoy una **revisión de la Directiva sobre el amianto en el trabajo** para reducir significativamente el valor límite de exposición profesional al amianto;
 - ✓ actualizará las directrices para ayudar a los Estados miembros, los empresarios y los trabajadores a aplicar la Directiva revisada; y
 - ✓ pondrá en marcha una campaña de sensibilización sobre la eliminación segura del amianto.
- **Mejorar la información sobre el amianto en los edificios.**
 - ✓ presentará una propuesta legislativa sobre el cribado y el registro de amianto en los edificios. Se pedirá a los Estados miembros que formulen estrategias nacionales para la eliminación del amianto; y
 - ✓ propondrá un enfoque normativo para introducir registros digitales de edificios con el fin de compartir y utilizar mejor los datos relacionados con los edificios, desde el diseño hasta la construcción y la demolición.
- **Garantizar la eliminación segura del amianto y la contaminación cero.**
 - ✓ revisará el Protocolo de gestión de residuos de construcción y demolición de la UE y las **Directrices para las auditorías de residuos** antes de las obras de **demolición y renovación** de edificios; y
 - ✓ pondrá en marcha un estudio para detectar prácticas de gestión de residuos y nuevas tecnologías de tratamiento del amianto. ■



MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA DE AMIANTO

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea aprobó el pasado 7 de septiembre el acuerdo provisional para actualizar la Directiva comunitaria sobre la protección de las personas trabajadoras contra el amianto. A principio de octubre, dicho acuerdo se ha sometido a votación en el Parlamento Europeo, donde ha recibido su respaldo con 614 votos a favor, 2 en contra y 4 abstenciones. El último trámite que queda para que al fin se actualice la Directiva que protege a las personas trabajadoras frente al amianto es que sea aprobado por el Consejo, posteriormente será publicada en el Diario Oficial de la UE y su entrará en vigor.

A través de este acuerdo se rebaja el límite de exposición profesional al amianto en toda la Unión Europea a 0,01 fibras por cm³, que es un límite de exposición diez veces inferior al actualmente vigente, no aplicando periodo transitorio para la entrada en vigor de esta medida. La inexistencia de un periodo transitorio supone una victoria de la acción de los sindicatos, ya que era una de nuestras principales reivindicaciones.

Tras un periodo transitorio máximo de 6 años, los Estados miembros tendrán que introducir el método de microscopía electrónica para contar las fibras de amianto. Una vez introducida la microscopía electrónica, se ha establece un denominado "modelo dual", que permite a los Estados miembros elegir entre:

- un valor límite igual a 0,01 fibras por cm³, midiendo las fibras de amianto más finas;
- un valor límite igual a 0,002 fibras por cm³, sin medir las fibras de amianto más finas. Este nuevo límite es 50 veces inferior al límite de exposición actual de 0,1 fibras/cm³.

Además se incorporan otras modificaciones como la utilización de equipos de protección individual y respiratoria, limpieza de la ropa de trabajo, procedimientos de descontaminación y requisitos de formación para las personas trabajadoras. En concreto, para el colectivo de bomberos y personal de servicios de emergencias recuerda la importancia de evaluar el riesgo de exposición al amianto e insta a la Comisión a elaborar directrices que tengan en cuenta las especificidades de las actividades de dichas personas trabajadoras y la información relativa a los riesgos de su exposición

Desde UGT exigimos a los Estados miembros que pongan en vigor este límite inferior lo antes posible, e instamos al futuro Gobierno de España a tratar este tema como prioritario y agilizar los trámites para reducir el límite de exposición profesional del amianto en nuestro país, adelantándose a los plazos marcados a nivel europeo.

El dueño del gigante almeriense Cosentino admite que ocultó el origen de la silicosis que afecta a 1.900 operarios

El dueño del gigante almeriense Cosentino admite que ocultó el origen de la silicosis que afecta a 1.900 operarios | Economía | EL PAÍS (elpais.com)

El empresario líder del sector de las encimeras de cocina, acepta seis meses de cárcel y da un vuelco a los juicios por enfermedades laborales.

El empresario Francisco Martínez Cosentino, líder del sector de las encimeras de cocina, ha admitido haber ocultado que la manipulación de su producto estrella, el aglomerado de cuarzo Silestone, provocó la mayoría de los casos de silicosis, condición que ha afectado a 1.856 operarios diagnosticados entre 2007 y 2019, según datos oficiales.

El encubrimiento de los riesgos del producto en su etiqueta provocó que, tras el ladrillazo y durante dos décadas, los operarios de Cosentino y los marmolistas de todo el país que cortaban las encimeras hayan fallecido.

Cosentino, de 71 años, y su aceptación supone un vuelco en la prolongada lucha de las personas trabajadoras que enfermaron. Seis meses de cárcel por cinco delitos de lesiones graves por imprudencia grave para así evitar el juicio.

Para atenuar su petición inicial de condena —de dos años y nueve meses—, el empresario pagó 1,1 millones en indemnizaciones a los cinco marmolistas gallegos —uno ya fallecido— que lo denunciaron por no dar advertencias claras del gran riesgo que implicaba para sus vidas cortar los materiales.

“La ficha de seguridad del producto inicialmente facilitada a [la marmolería gallega] Granitel reiteraba el mensaje de la falta de peligrosidad del Silestone para la salud humana y el medio ambiente, conteniendo una serie de mensajes confusos.

La admisión de Cosentino, llega tras una sentencia de la Audiencia de Bizkaia que en 2017 ya le reprochó no haber informado hasta 2009 de que el Silestone era un producto “peligroso”. Es misma censura ya la había efectuado en 2010 la Inspección de Trabajo de Bilbao, según lo estipulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Audiencia vizcaína absolvió al empresario porque el delito de lesiones imprudentes había prescrito.

Cosentino lanzó el Silestone al mercado en 1991 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que obligaba a informar de su peligro letal entró en vigor en 1995, pero la firma incluyó por primera vez una etiqueta sobre los riesgos 10 años después, en 2005, información ampliada en 2009 en el etiquetado. Finalmente, en 2010 la compañía remitió un correo electrónico a 3.000 marmoleras sustrayendo los riesgos del producto e incluyendo la cristobalita, la variedad de sílice más peligrosa, según la documentación aportada por la propia empresa en el juicio de 2017.

ESTRÉS TÉRMICO

ÚLTIMA NORMATIVA RELACIONADA CON LOS LUGARES DE TRABAJO

En estos dos últimos años se ha aprobado diferente normativa que mejora lo propuesto en el Rd de Lugares de trabajo respecto de la climatización de los lugares de trabajo y del traba-

jo en la intemperie que pasamos a comentar.

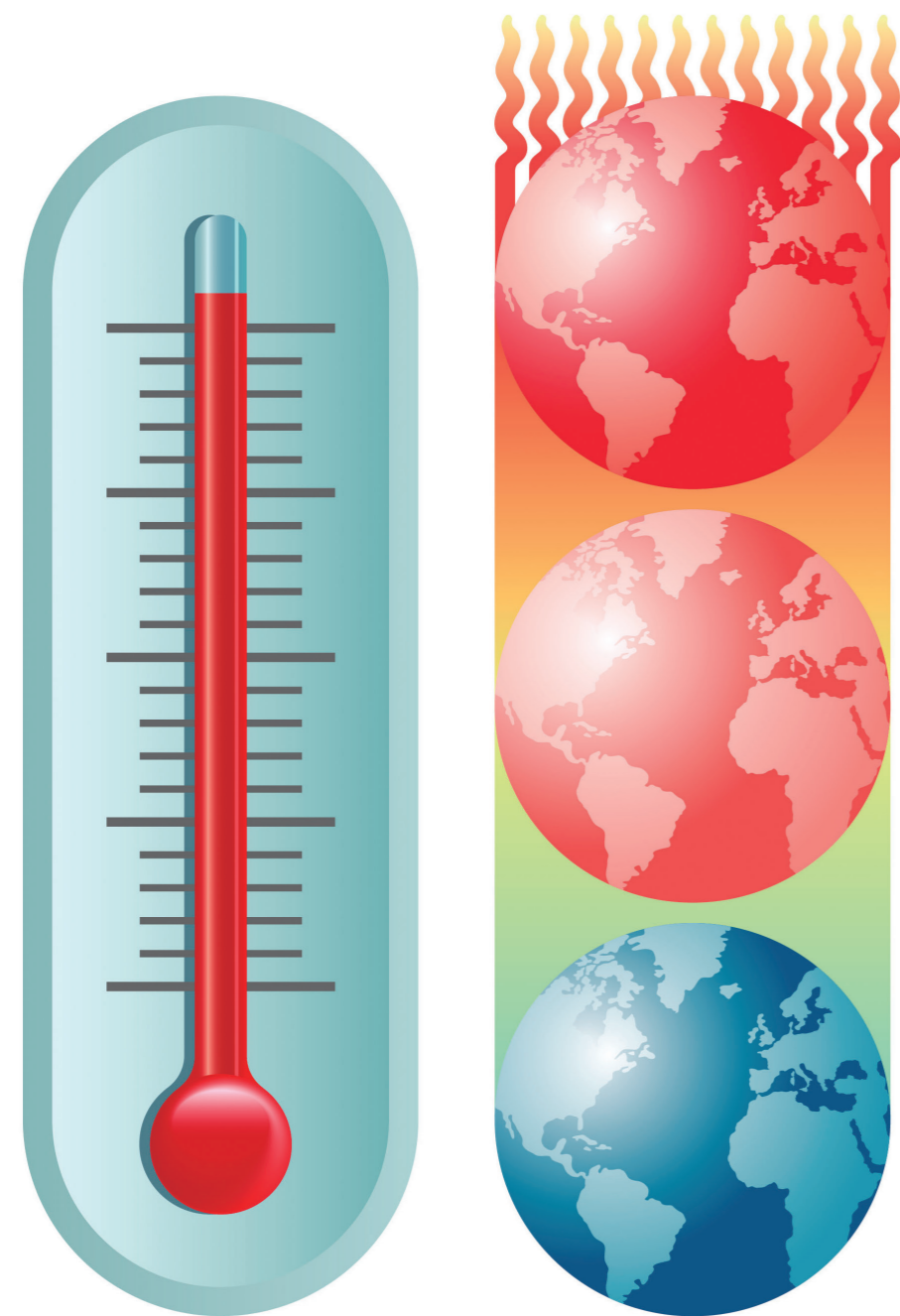
En mayo de 2023 el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia

agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

La Disposición final primera de esta norma, modifica el 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 como sigue:

Uno. Queda suprimido el apartado 5 del anexo III.

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción: «Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre. 1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. 2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las



Frente al calor, ¡protégete!

FREMAP, ha configurado este espacio dedicado a la prevención de los accidentes producidos por la exposición a temperaturas elevadas en los trabajos al aire libre, con el fin de poner a disposición de nuestras empresas asociadas el acceso a información actualizada (propia y de otras entidades de reconocido prestigio) para proteger a su personal de las consecuencias de las olas de calor.

características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona

trabajadora. 3. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desa-

rollo de la jornada prevista. 4. Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2».

En esta línea, diferentes organismos están realizando campañas para la protección de las personas trabajadoras ante estos fenómenos meteorológicos, entre las que destacamos las del INSS, las del IRSST o las que realizamos desde UGT y UGT Madrid. ■

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EPISODIOS DE ALTAS TEMPERATURAS 2023



- 01 Aclimatarse al calor de forma paulatina.
- 02 Planificar el trabajo para evitar o disminuir la exposición durante las horas centrales del día.
- 03 Habilitar zonas de descanso con sombra y realizar pausas con mayor frecuencia.
- 04 Adaptar el ritmo de trabajo.
- 05 Hidratarse constantemente.
- 06 Vestir ropa holgada y transpirable.
- 07 Cubrirse la cabeza y proteger los ojos usando, por ejemplo, sombreros y gafas de sol.
- 08 Aplicar protección solar y renovarla asiduamente.
- 09 Evitar el trabajo en solitario.
- 10 Llamar al 112 ante la sospecha de un golpe de calor.



CON SOL #EsTiempoDePrevención

El Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.

Art. 29, afecta a la prevención de riesgos laborales, se regula el nuevo Plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización, que recoge una serie de medidas de eficiencia energética con las que se pretende ayudar a contar con edificios más confortables, con un consumo energético menor, y a disponer de un sector productivo más competitivo y mejor preparado para el próximo invierno.

En este sentido, se apunta que la climatización de espacios es uno de los ámbitos con mayor potencial de ahorro e introduce una serie de obligaciones, de forma temporal, hasta el 1 de noviembre de 2023 sobre los edificios y locales sujetos a obligaciones de temperatura en el marco del Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE).

En este mismo artículo se establece que la temperatura del aire en los recintos calefactados no será superior a 19 °C y la temperatura del aire en los recintos refrigerados no será inferior a 27 °C. Así como que las condiciones de temperatura anteriores estarán referidas al mantenimiento de una humedad relativa comprendida entre el 30 % y el 70 %.

Estas temperaturas serán de aplicación, al interior de los establecimientos habitables que estén acondicionados, situados en los edificios y locales destinados a los siguientes usos: administrativo, comercial (tiendas, supermercados, grandes almacenes, centros comerciales), teatros, cines, auditorios, centros de congresos, salas de exposiciones, establecimientos de espectáculos públicos y actividades recreativas, bares, restaurantes y cafeterías, estaciones de transporte y aeropuertos, quedando exentos centros sanitarios y hospitalarios y centros educativos.

Parte fundamental de este artículo menciona que “los umbrales de temperatura indicados anteriormente deberán ajustarse, en su caso, para cumplir con lo previsto en el 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.

No tendrán que cumplir dichas limitaciones de temperatura aquellos recintos que justifiquen la necesidad de mantener condiciones ambientales especiales o dispongan de una normativa específica que así lo establezca”.

Ahora bien, el Anexo II del Real Decreto 486/1997, recoge que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para las personas trabajadoras y deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas.

JURISPRUDENCIA

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea falla que el empleado no debe cargar con el gasto de las lentes si se necesitan específicamente para trabajar

El TJUE en una reciente sentencia responde a una pregunta realizada por un Tribunal de Rumanía sobre si los empresarios deben pagar las gafas o lentillas a las personas empleadas que las necesiten para corregir el desgaste de su visión y poder seguir trabajando delante de una pantalla.

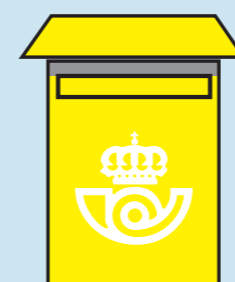
Según este Tribunal, las personas empresarias deben pagar las gafas o lentillas y también se advierte que no es necesario que el deterioro visual haya sido provocado por usar las pantallas de visualización.

El fallo realizado el pasado 22 de diciembre de 2022 inserta su resolución en un contexto de disposiciones mínimas sobre seguridad y salud en trabajos con pantallas de visualización. Los empresarios estarían obligados a “proporcionar a las personas trabajadoras afectadas un dispositivo corrector especial”. Esta cobertura empresa-

rial sería mediante una entrega directa o “un reembolso de los gastos” del empleado. El tribunal concluye que en esta circunstancia el “dispositivo corrector especial” incluye las gafas graduadas.

El origen del caso es el de un **funcionario rumano** que en 2021 denunció a su empresa, la Inspección General de Inmigración. Exigía el reembolso de 530 euros por unas gafas para corregir el desgaste de su vista. El funcionario alegaba que el trabajo en pantalla coincidía con otros factores de riesgo: falta de luz natural y la sobrecarga de tareas que habían empeorado su visión, ligada a la utilización de ordenadores con pantalla.

El TJUE recalca que para que recibir estos “dispositivos correctores especiales” **no es necesario** que el defecto visual lo produzca directamente el trabajo en pantalla. Sin embargo, señala que será el **tribunal nacional** quien compruebe si las gafas “sirven efectivamente para corregir los trastornos de vista relacionados con su trabajo y no problemas de vista de carácter general que no necesariamente guardan relación con las condiciones de trabajo”.



Buzón de sugerencias
PARA EL

boletín informativo

Temas que te gustaría tratar en próximos números del Boletín Informativo:

.....

Consultas a las que os gustaría que os respondiéramos en los próximos números del Boletín Informativo:

.....

UGT-Madrid cuenta con vosotros

email: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

Nota: Las sugerencias las podéis hacer llegar a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.



Boletín informativo N.º 64
LUGARES DE TRABAJO

**La Salud y la Seguridad en el Trabajo
como Derecho Fundamental**

**SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO
AMBIENTE DE UGT-MADRID**

Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
<http://saludlaboralmadridugt.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

