Cuadernillo Informativo de PRL

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

Cuadernillo Informativo de PRL

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

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

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

Edita: UGT-Madrid.

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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 7

INTRODUCCIÓN 15

1. OBLIGACIONES DE LA PERSONA EMPRESARIA 17

2. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS 18

3. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN 20

3.1 EVALUACION DE RIESGOS LABORALES 22

3.2 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA 23

3.3 ORDEN DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN LA PLANIFICACIÓN 26

3.4 FORMACIÓN E INFORMACIÓN 31

3.5 INSTRUCCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO 33

3.6 MEDIDAS DE EMERGENCIA 34

4. DISCIPLINAS PREVENTIVAS 36

4.1 SEGURIDAD EN EL TRABAJO 36

4.2 HIGIENE INDUSTRIAL 38

4.3 ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA 40

4.4 MEDICINA DEL TRABAJO 41

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN 43

PROPUESTAS DE UGT MADRID 44

NORMATIVA 49

NORMATIVA BÁSICA 49

NORMATIVA ESPECÍFICA 51

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 53

DIRECCIONES DE INTERÉS 54

PRESENTACIÓN

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

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

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

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, **la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.**

Desgraciadamente los accidentes laborales y las enfermedades producidas por el trabajo siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ir a su puesto de trabajo, se derivan importantes costes económicos y sociales de ahí la urgencia en el desarrollo de actuaciones que frenen esta lacra social.

La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

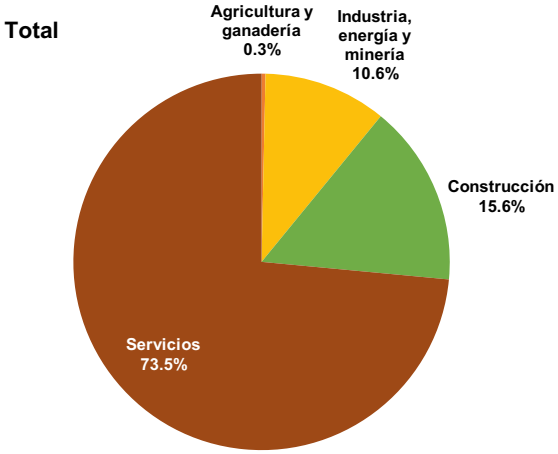
Desgraciadamente vemos año a año como la principal causa de los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid continua siendo los **sobreesfuerzos**, y que

el sector que mayor índice de incidencia tiene es el de la construcción. Lo mismo sucede con las enfermedades derivadas del trabajo, se han incrementado, a pesar de que en UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación de las mismas.

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

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. De éstos 74.903 se produjeron en jornada de trabajo, un 8,08% más que en 2021, 69.304. Respecto a los accidentes in itinere fueron 13.347 las personas trabajadoras que lo sufrieron.

Por sectores, fue el sector servicios el que tuvo mayor número de accidentes de trabajo, 55.061 personas trabajadoras notificaron un accidente con baja en el año 2022, lo que supone un 73,5% del total de accidentes en jornada de trabajo. Le sigue el sector de construcción con 11.663 trabajadores accidentados y el sector industria con un incremento en el que se accidentaron 7.928.



Los accidentes mortales también se incrementan en 2022. ´Según la estadística "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2008-2022", editado por el IRSST, fueron 22 los trabajadores que fallecieron en un accidente in itinere en 2022, frente a 10 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.

Teniendo en cuenta el género, en el periodo enero-diciembre de 2022 se produjeron un total de 25.424 accidentes en mujeres, y 49.479 en hombres**. Son los trabajadores los que más se accidentan en jornada laboral, sin embargo, las trabajadoras tienen mayor número de accidentes in itinere**. Resaltar el número de accidentes mortales que tuvieron los trabajadores 75 frente a los 2 de las trabajadoras. Los accidentes graves, 268 accidentes de hombres frente a los 53 de mujeres trabajadoras.

Características del trabajador accidentado Accidentes en jornada laboral según gravedad de la lesión por sexo Total					
		Leve	**Grave**	**Mortal**	**Total**
Hombre	**Recuento**	49.136	268	75	**49.479**
	% sobre el total	65,9%	83,5%	97,4%	**66,1%**
Mujer	**Recuento**	25.369	53	2	**25.424**
	% sobre el total	34,1%	16,5%	2,6%	**33,9%**
Total	**Recuento**	74.505	321	77	**74.903**
	% sobre el total	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

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. Del total de enfermedades comunicadas 515 se han producido con baja y 396 han sido sin baja. 472 se han notificado por trabajadores y 439 por mujeres trabajadoras.

Observamos que en el 2022 han sido los trabajadores los que mayor número de enfermedades profesionales comunicaron, tanto con baja 265 frente a 250 de las trabajadoras, como las sin baja 207 trabajadores frente a 189 trabajadoras. Situa-

ción que hasta este año 2022 nunca se había producido, ya que siempre las mujeres han sido las que mayor número de enfermedades profesionales declaraban.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID ENERO-DICIEMBRE 2022								
CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
265	250	515	207	189	396	472	439	911

Por grupos, es el grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor número de partes comunicados tiene, un total de 633 patologías, el 69% del total. Son los hombres los que mayor número de enfermedades comunican en este grupo, 343.

Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, tan sólo 4 patologías, y todas ellas se han producido en trabajadores.

N.º DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR GRUPO DE ENFERMEDAD ENERO-DICIEMBRE 2022						
GRUPOS DE ENFERMEDAD						
GRUPO1	GRUPO2	GRUPO3	GRUPO4	GRUPO5	GRUPO6	TOTAL
57	633	79	53	85	4	911
HOMBRES						
24	343	21	38	42	4	472
MUJERES						
33	290	58	15	43		439

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

Las enfermedades causadas por agentes químicos, por agentes biológicos y las enfermedades de la piel, tienen una mayor declaración en las trabajadoras.

En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que en muchos casos **se derivan al sistema público de salud como enfermedades comunes**, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora, en primer lugar, que ve reducidas sus prestaciones; para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. **Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.**

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

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano.

UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Crecimiento de la **inseguridad y de la desigualdad**.
- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva **la precariedad** como facto de riesgo laboral.
- ✓ **Escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas**.
- ✓ **Nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, el Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por esto motivos las **actuaciones que estamos realizando** y realizaremos a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía, diferentes publicaciones (trípticos, cuadernillos, manuales, revistas informativas, tutoriales youtube, infografías), talleres informativos, puntos móviles y stand situados en diferentes lugares de la Comunidad de Madrid acercarán la cultura preventiva a la sociedad.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales (**asesoramiento, visitas a empresas, resolución de consultas…).**
- ✓ La **formación** en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos, se hace imprescindible.

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

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2023 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales, de prevención y personas trabajadoras para un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

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

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad. Vamos a realizar a través del Convenio 2023 que desarrolla este VI Plan Director las siguientes actividades:

5012 visitas de asesoramiento y sensibilización a empresas
25 investigaciones de accidentes de trabajo
225 entrevistas a trabajadores, empresarios, particulares…
150 consultas planteadas por trabajadores o trabajadoras, delegados o delegadas de personal o de prevención o ciudadanas/os interesadas/os.

Elaboraremos diferentes publicaciones de interés sobre temáticas preventivas:
• Trípticos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, lugares de trabajo, equipos de trabajo, enfermedades profesionales, gestión de la prevención, coordinación de actividades empresariales, trabajadores autónomos y PRL, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social…
• Cuadernillos: lugares de trabajo, equipos de trabajo, ley de prevención, servicios de prevención, enfermedades profesionales, trabajadores autónomos, preguntas frecuentes en prevención, planes de autoprotección, riesgos de seguridad, gestión de la prevención, nanomateriales, trabajadores especialmente sensible.
• Manuales: el delegado y delegada de prevención, conviene saber, servicios de prevención, sector cuidados a personas, sector cuero y calzado.
• Boletín Informativo, se trata de una revista en la que a través de entrevistas, artículos, noticias, normativa se traslada información preventiva sobre diferentes temas. Este año específicamente realizaremos dos:
  ◆ lugares de trabajo y
  ◆ equipos de trabajo
• Cultura preventiva, es un boletín online con noticias preventivas de actualidad (2)

La investigación es otro de los aspectos fundamentales para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por ello vamos a realizar dos estudios sobre: • disruptores endocrinos y prevención, • riesgos asociados a la digitalización y su prevención

El traslado de información y el compartir opiniones es una prioridad para UGT-Madrid. Por ello vamos a realizar:

Jornadas (3):

- la seguridad y salud como derecho fundamental,
- lugares de trabajo,
- equipos de trabajo

Charlas Informativas sobre cuestiones de interés para las personas trabajadoras (15): incapacidad temporal, amianto, estrés térmico, riesgos psicosociales, adaptación del puesto de trabajo…

Un pilar fundamental para el correcto desarrollo de las funciones de los delegados y delegadas de prevención es la formación. Vamos a realizar 13 cursos de formación:

Un total de 13 Cursos de formación:

- básicos de PRL de 30h(6),
- básicos de PRL de 50h (2);
- y cursos específicos sobre: Riesgos Psicosociales, Ergonómicos, de seguridad, biológicos y Amianto

Las actuaciones de divulgación y difusión son un apartado importante para la sensibilización de las personas trabajadoras y de la sociedad en general. Realizaremos:

- una campaña de publicidad en la que se realizarán diferentes micro videos,
- envío telemático
- infografías sobre temas de interés,
- Un punto móvil informativo, que en 34 salidas recorrerá la Comunidad de Madrid y 10 puntos de información (stands) ubicados en diferentes zonas de la Comunidad de Madrid,
- distribuiremos un USB con la normativa, y un juego PREVENID@s
- Una pantalla informativa con micro videos, tutoriales….
- Tutoriales Youtube

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

INTRODUCCIÓN

En este cuadernillo abordaremos las actividades preventivas, que, junto con la evaluación de riesgos, son una herramienta básica para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa. La protección eficaz de los trabajadores conlleva una vigilancia y control de los riesgos laborales existentes en la empresa. Si la evaluación de los riesgos laborales pone de manifiesto la necesidad de adoptar medidas preventivas, el objeto de la planificación de la actividad preventiva es lograr que las medidas se adopten y que sean realmente efectivas.

La actividad laboral debe realizarse de manera segura y saludable, siendo obligación del empresario o empresaria, el cuidar de que las personas trabajadoras a su cargo, no enfermen ni sufran daños por realizar su trabajo. Y esto debe hacerse desde el punto de vista preventivo.

La normativa vigente exige que cada empresa desarrolle las actividades preventivas necesarias para proteger la salud del personal y estas actividades deben plantearse para obtener los objetivos de prevención propuestos de manera eficiente.

Actividades como la gestión de la prevención, la realización de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, la formación, información, consulta y la participación de las personas trabajadoras y sus representantes sobre las actividades preventivas, la elección de modalidad de la gestión preventiva, son acciones de especial importancia que deben ser programadas para lograr centros de trabajo seguros y saludables.

Para desarrollar estas acciones, hay que tener en cuenta la totalidad de las disciplinas preventivas existentes: Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y psicosociología y Vigilancia de la salud. Todas ellas son de igual relevancia y todas ellas deben estar adaptadas a las características de cada empresa o centro de trabajo, y a las características de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta al menos el tamaño de la empresa, los tipos de riesgos existentes.

La actividad preventiva debe, obligatoriamente, contemplar los riesgos físicos, químicos y biológicos, pero también deben contemplarse los riesgos ergonómicos y los psicosociales, así como la posible existencia de personas pertenecientes a colectivos especialmente sensibles o aquellas que por sus características personales, son más vulnerables.

Es necesario hacer un seguimiento de los resultados de las acciones preventivas, comprobando que son eficaces y en caso de detectarse fallos, plantearse la necesidad de introducir mejoras, que garanticen condiciones seguras para todas las personas trabajadoras.

El Comité de Seguridad y Salud debe participar activamente en la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, por lo que es importante que esté informado y que las y los delegados de prevención puedan plantear medidas o mejoras de las que se hayan tomado para lograr unas condiciones de trabajo seguras.

Con este cuadernillo, UGT Madrid pretende acercar la prevención a las personas trabajadoras, recordando las principales acciones preventivas, y ofreciendo información que les pueda ayudar a proteger su salud y prevenir posibles daños derivados de su actividad laboral.

1. OBLIGACIONES DE LA PERSONA EMPRESARIA

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL), impone al empresario las siguientes obligaciones:

- Derecho a la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, lo que implica garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 14).
- Aplicar las medidas que integran el deber general de prevención según los principios generales de la acción preventiva (artículo 15).
- Planificar la acción preventiva de la empresa en función de una evaluación inicial de riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos específicos que pudieran existir, poniendo en práctica las medidas correctoras o preventivas que se prevean, así como implantar un plan de actuación en caso de emergencia (artículos 16 y 20).
- Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas (art. 16.2.a) LPRL).
- Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos para la seguridad y la salud a los que por su trabajo estuvieran expuestos, sobre las medidas aplicables a tales riesgos y sobre las medidas a adoptar en caso de emergencia (artículo 18).
- Consultar a los trabajadores y trabajadoras según lo dispuesto en el capítulo V de la Ley (artículos 18).
- Formar a las personas trabajadoras de forma teórica y práctica sobre los riesgos a los que por su trabajo se encuentren expuestos (artículo 19).

2. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Las empresas, para desarrollar las actividades preventivas organizarán los recursos necesarios a través de alguna de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Ya conocemos que un servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas. La persona empresaria les proporcionará acceso a la información y documentación necesaria para que puedan desarrollar estas actividades.

El servicio de prevención elegido por la empresa estará en condiciones de proporcionar asesoramiento y apoyo en la planificación de las actividades preventivas, incluidas tanto las de eliminación, reducción o control de los riesgos, como las de mejora de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, en lo referente a (art 31.3 de LPRL):

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Es responsabilidad del empresario y/o empresaria, velar para que[1]:

- El servicio de prevención desarrolle las actividades preventivas: evaluación de riesgos y medidas ante situaciones emergencia (art 16 y 20 de la LPRL).
- Las distintas unidades de la empresa asuman las funciones que tengan asignadas en relación con las emergencias (establecidas en el plan de prevención) y actúen en tales casos conforme a lo planificado para actuar frente a situaciones de emergencia (14.2/18.1.c/29 LPRL).

Los delegados y delegadas de prevención, en el seno de sus facultades (artículo 36.2 LPRL), recibirán la información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, pudiendo proponer todas aquellas medidas preventivas que mejoren los niveles de protección de sus compañeros y compañeras. Igualmente, están facultados para visitar los centros de trabajo con el fin de controlar y vigilar el estado de las condiciones de trabajo y comprobar, de esta forma la aplicación y eficacia de las actividades preventivas implantadas. A su vez el empresario y/o empresaria deberá consultar con la plantilla y/o sus representantes, con la debida antelación: "la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo (art 33.1b LPRL) y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva" (art 33.1e LPRL).

En la tarea de mejora de las condiciones de trabajo a través de la actuación sobre aquellos problemas que puedan presentarse en el ambiente laboral, bien sea mediante su eliminación o minoración en el caso de que no sea posible su supresión, nos encontramos con las disciplinas preventivas.

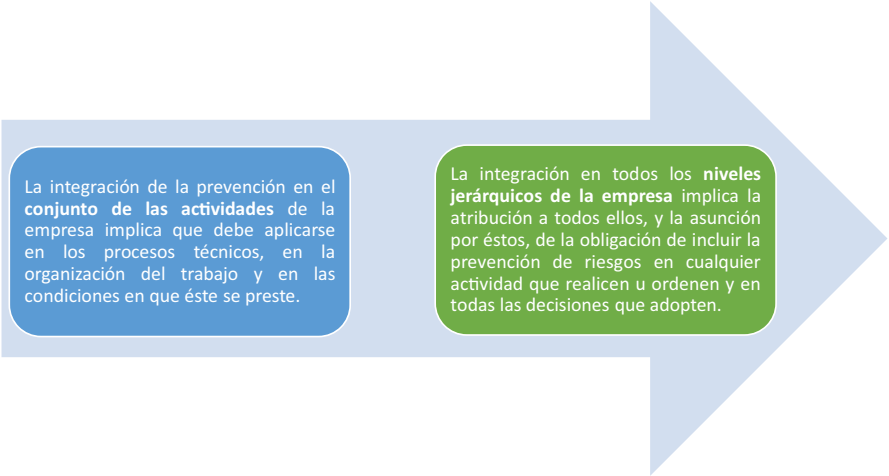
[1] https://www.insst.es/documents/94886/203536/Directrices+b%C3%A1sicas+para+el+desarrollo+de+la+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+laborales+en+la+empresa/4cb0af2a89ae 4862 86e8 e12a3207270e

3. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La persona empresaria 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 y trabajadoras.

En la siguiente figura podemos ver la referencia normativa sobre el derecho a la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, el consiguiente deber empresarial de protección eficaz de los trabajadores y trabajadoras frente a dichos riesgos y la necesidad de integrar la prevención en el sistema general de la empresa.

Como hemos visto en la figura anterior, en el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 1 de "*Integración de la actividad preventiva en la empresa*" dice en su punto 1 que la prevención deberá integrarse en el sistema de gestión preventiva, en todos los niveles y todo el conjunto de actividades tal y como se representa en la siguiente figura.



En el artículo 34 del capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores, trabajadoras y sus representantes contribuirán en la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, colaborando en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de su derecho de participación.

Este derecho a la participación incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos, la planificación de las actividades preventivas, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión. Tener el Plan de prevención documentado es obligatorio para las empresas, aunque no debe ser un simple documento elaborado autónomamente por el Servicio de Prevención y aprobado por el empresario, sino que debe ser un

documento que permita una integración eficaz de la LPRL en toda la empresa y estando accesible y a disposición de las autoridades y los y las representantes de todas las personas trabajadoras.

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

En el Plan de prevención se incluirá, la estructura organizativa prevista de la empresa para realizar la actividad preventiva detallando las responsabilidades y funciones dentro de la empresa, así como las prácticas, procedimientos, procesos y los recursos materiales (necesarios y asignados) para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, así como un presupuesto anual específico, si hubiera.

"*Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva*" artículo 2.3 del RSP.

3.1 EVALUACION DE RIESGOS LABORALES

El objetivo principal de la evaluación de riesgos es minimizar y controlar adecuadamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas oportunas y la prioridad para actuar en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran dichos riesgos.

Según el artículo 16 de la LPRL, la evaluación de riesgos es una de las herramientas esenciales para la gestión y para la aplicación del Plan de Prevención.

La Evaluación tiene en consideración los siguientes aspectos:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características y trabajadores que desempeñan los puestos de trabajo existentes.

Aquellas otras actuaciones que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos, actividades de especial peligrosidad y coordinación de actividades empresariales.

Tres tipos de actuaciones diferentes integran el proceso de Evaluación de Riesgos de la empresa

- Evaluación de riesgos en lugares y puestos de trabajo.
- Evaluación de riesgos en los equipos de trabajo.
- Evaluación específica de riesgos.

Debe realizarse inicialmente, cuando se efectúen determinados cambios en la empresa tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etc., cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes o si legalmente hay establecida una periodicidad de evaluación para determinados riesgos, o se ha llegado a ese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta aquellos riesgos que puedan afectar a trabajadores especialmente sensibles. Esta evaluación es responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Tras finalizar la evaluación, en los puestos de trabajo en los que deban adoptarse medidas preventivas, éstas, deberán quedar debidamente registradas especificando de qué puesto de trabajo o tarea se trata, qué riesgos existen, a qué trabajadores afecta, cuáles han sido los resultados de la evaluación y cuáles son las medidas preventivas que deben adoptarse con indicación de plazos y responsables.

Los trabajadores y/o trabajadoras afectadas serán informados sobre los riesgos existentes y sobre las medidas que se han adoptado para evitarlos. Se comprobará con el tiempo la eficacia de las medidas preventivas propuestas, con el fin de comprobar que el riesgo se ha eliminado y no genera daños a la salud del personal expuesto.

3.2 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Una vez identificados los riesgos tras la evaluación, si existieran situaciones de riesgo, la persona empresaria debe planificar las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, señalando un orden de prioridades en función de la magnitud y de las personas expuestas. Se dará traslado, de esta planificación, a las personas representantes en materia preventiva de la empresa para que puedan colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

En la planificación se incluirán:

- Los medios humanos y materiales necesarios, así como asignar los recursos económicos necesarios para la consecución de las medidas preventivas establecidas para los riesgos detectados en la evaluación.
- Medidas de emergencia y vigilancia de la salud, información y formación a los trabajadores en materia preventiva, y coordinación de todos estos aspectos.
- El plazo para llevarlas a cabo, estableciendo las fases y prioridades para su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de personas expuestas, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades (Articulo 9.3. R.D. 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

En la planificación de la actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, si es el caso, así como los **Principios de la acción preventiva** descritos en el artículo 15 de la LPRL (art. 8 R.D. 39/1997):

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

LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA ES UN DOCUMENTO QUE RECOGE LAS ACTUACIONES QUE SE VAYAN A LLEVAR A CABO PARA SUBSANAR LAS INCIDENCIAS DETECTADAS EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.

La obligación de la persona empresaria será la de velar por la efectiva ejecución de las actividades planificadas para que:

- Las condiciones de trabajo cumplan con los requisitos legales aplicables (en caso de que los hubiera).
- Los trabajadores y trabajadoras tengan las aptitudes, conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar la función que tengan asignada sin poner en peligro su seguridad y salud o la de terceros, para ello, se elaborará un plan de e información y formación de los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

Para ello, darán las debidas instrucciones, a través de protocolos, instrucciones, etc., y los medios necesarios (según el artículo 14.2 LPRL) para mantener y controlar las condiciones de trabajo de las personas expuestas.

Además, se incluirán en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos. (Artículo 9.2).

Veamos un cuadro donde se ejemplifica de forma parcial y genérica una planificación de la actividad preventiva.

EJEMPLO PARCIAL DE UNA PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA					
ACTIVIDAD	ACCION PREVENTIVA	RESPONSABLE	RECURSOS PRESUPUESTO	FECHA COMIENZO	FECHA FIN
FORMACIÓN E INFORMACIÓN					
FORMACION GENERAL, CONTÍNUA Y ESPECÍFICA	ORGANIZAR FORMACION A LAS NUEVAS INCORPORACIONES				
	ORGANIZAR FORMACION DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN				
	ORGANIZAR FORMACION ESPECÍFICA _____ PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO_____				
EVALUACION DE RIESGOS					
EVALUACION DE RIESGOS	REVISAR LA EVALUACION DE RIESGOS				
EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES	ORGANIZAR CUESTIONARIOS CONFIDENCIALES				

Elaboración propia: Secretaria Salud Laboral y MA UGT Madrid

3.3 ORDEN DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN LA PLANIFICACIÓN

La evaluación de riesgos nos da información sobre el nivel del riesgo, la probabilidad de que se materialice y su gravedad, en función de esto, la prioridad de actuación puede darse en función de:

- La gravedad de los peligros o riesgos.
- Su probabilidad o posibilidad.
- El número de personas expuestas y la duración de la exposición.

Estos niveles de riesgos son esenciales para comprobar la eficacia de las medidas preventivas ya existentes en la empresa o si se necesitan mejorar o incluso reemplazarlos por unas nuevas, así como la temporización de las acciones. Las medidas a realizar para el control de los riesgos y la inmediatez con la que deben tomarse dichas medidas deben ser proporcionales, como ya se ha detallado antes, al nivel de riesgo y al número de personas a los que les afecta en cada caso.

Veamos un cuadro donde para los distintos niveles de riesgo detectados, se les asigna una prioridad de actuación, una acción necesaria y un plazo de ejecución:

EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DERIVADA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS		
Riesgo	**Prioridad**	**Acción y temporalización**
Riesgo trivial (T)	PRIORIDAD IV	No se requiere acción específica.
Riesgo tolerable (TO)	PRIORIDAD III	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.
Riesgo moderado (MO)	PRIORIDAD II	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Riesgo importante (I)	PRIORIDAD I	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Riesgo intolerable (IN)		No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-planificacion-actividad-preventiva-derivada-evaluacion-riesgos-laborales-91669

Siempre se planificarán acciones preventivas para los riesgos evaluados como moderados o importantes mientras que para los riesgos tolerables o triviales se propondrán, medidas de control.

Si la evaluación de riesgos pone de manifiesto la existencia de un riesgo que se ha calificado como intolerable, se tomarán medidas inmediatas para minimizar el riesgo sin necesidad de la planificación previa paralizando los trabajos hasta que el riesgo se haya reducido

La planificación de la actividad preventiva ha de definir:

- La descripción de las actuaciones preventivas a acometer. A este respecto no solo se incluirán las medidas materiales para eliminar o reducir los riesgos en el origen, sino también las acciones de información y formación, medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la coordinación de todos estos aspectos.

Los procedimientos para el control de los riesgos, cambios y sucesos relevantes y el seguimiento de la eficacia de las medidas preventivas.

- Los plazos para la implantación de estas actividades. Estos plazos han de adaptarse tanto a la gravedad del riesgo y el número de trabajadores afectados, como a la realidad económico-financiera de la empresa, pudiendo ésta optar por desarrollar una planificación anual de las medidas o un programa de actuaciones plurianual (en este último caso deberá establecerse cada año una planificación anual). En el caso de que se trate de actividades regulares, es conveniente hacer constar su periodicidad.

- La responsabilidad en la implantación y seguimiento de la ejecución de las actividades.

- Los recursos humanos y materiales (personal, equipos, partidas presupuestarias necesarios para la implantación de las medidas preventivas…)

Es importante tener en cuenta que la planificación ha de tomar en consideración aquellas posibles disposiciones legales relativas a riesgos específicos que puedan existir en la empresa y que comportan unas exigencias particulares, así como los **Principios de la acción preventiva** comentados en el apartado anterior.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando el empresario y/o empresaria compruebe, como consecuencia de los controles periódicos previstos, la ineficacia de las medidas propuestas.

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

Cuando se haya producido un daño para la salud o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la persona empresaria llevará a cabo **una investigación** al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

LA PARTE EMPRESARIAL DEBE DAR SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES PLANIFICADAS PARA ASEGURAR SU EFECTIVIDAD

La gestión de los riesgos laborales es un ciclo continuo en el que:

- se identifican los riesgos existentes en la empresa,
- se eliminan,
- todos aquellos que no se pueden eliminar se evalúan priorizándose los riesgos según su gravedad, probabilidad y número de personas expuestas,
- se realiza una planificación preventiva,
- se llevan a cabo las medidas preventivas detalladas en la evaluación según la programación de la planificación preventiva,
- se comprueba la eficacia de las medidas propuestas.
- si se vuelven a identificar nuevos riesgos o se comprueba que las medidas propuestas no son eficaces vuelve a comenzar el ciclo.

La evaluación de los riesgos laborales es un proceso dinámico con el objetivo de la mejora continua en la prevención de riesgos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

La evaluación de riesgos es un proceso dinámico donde la evaluación inicial debe revisarse siempre que:

- así lo establezca una disposición específica.
- se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
- Se detecte que las actividades preventivas puedan ser inadecuadas o insuficientes.

Para determinar cuándo procede la revisión de la evaluación, se deben tener en cuenta los resultados de:

- Las investigaciones sobre las causas de los daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Las actividades para la reducción y el control de los riesgos.
- El análisis de la situación epidemiológica.

Por otro lado, y, a parte de estas revisiones, las evaluaciones deberán revisarse de forma periódica y dicha periodicidad deberá ser acordada entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

La evaluación de riesgos ha de quedar documentada, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, la identificación del puesto de trabajo, el riesgo o riesgos existentes, la relación de personas trabajadoras afectadas, las medidas preventivas a adoptar y la referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

Se adoptarán las medidas necesarias para que los cambios que se realicen en la empresa no afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras (art. 14.2 LPRL)

Al final de cada año, se presentará a los y las representantes de los trabajadores una Memoria anual de las actividades planificadas, para informar y comprobar el cumplimiento de los objetivos marcados en la planificación.

3.4 FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Se elaborará un plan de formación en Prevención de Riesgos Laborales y se realizarán todas aquellas actividades formativas e informativas que se estimen oportunas: a las nuevas incorporaciones de personal en la empresa, las necesarias para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo, en función de la categoría dentro de la empresa, ante nuevas incorporaciones de equipos de trabajo, nuevas tecnologías, etc., las necesarias para responder de forma segura ante emergencias, ante un cambio de funciones o de puesto de trabajo, etc.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección que comentábamos anteriormente, la persona empresaria deberá proporcionar formación e información a las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo al artículo 19 de la LPRL, la persona empresaria deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Esta formación tendrá lugar:

- en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de dicha contratación.
- cuando se produzcan cambios en las funciones a desempeñar por la persona trabajadora
- cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El contenido de la citada formación deberá:

- estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora.

- adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
- repetirse periódicamente, en caso de que sea necesario.

> "*La formación, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores*" (artículo 19.2)

De acuerdo al artículo 18 de la LPRL, la persona empresaria adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban la información adecuada en relación a los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten al lugar de trabajo como al puesto de trabajo, así como las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos detectados incluyendo lógicamente las medidas de emergencia.

> En las empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras, esta información se facilitará a los trabajadores y trabajadoras a través de dichos representantes.
> No obstante, la persona empresaria deberá informar directamente a cada trabajador o trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

3.5 INSTRUCCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

El empresario y/o empresaria debe facilitar formación e información sobre los procedimientos e instrucciones a todas las personas de la empresa a los que les afecta la existencia de los mismos y se les entregará una copia por escrito y se garantizará tener un acceso fácil para quien quiera consultarlas.

El empresario y/o empresaria debe de asegurarse que estas instrucciones y/o procedimientos de trabajo, sean comprendidos y entendidos por todos los afectados y se hará entrega en el idioma correspondiente. De igual forma se hará copia a los delegados y delegadas de prevención, quien además habrán ejercido su derecho de participación y consulta durante la elaboración de dichas instrucciones y/o procedimientos.

Cualquier variación en la evaluación de riesgos y las medidas propuestas que conlleven una variación en las instrucciones y/o procedimientos, se deberán de modificar en estos documentos volviendo a informar y/o formar a las personas afectadas.

3.6 MEDIDAS DE EMERGENCIA

Se adoptarán, por parte del empresariado las medidas necesarias para poder reaccionar eficazmente frente a una situación de emergencia debiendo evaluar las posibles situaciones de emergencia (incluidas las que puedan suponer un riesgo grave e inminente), proponer las medidas a adoptar frente a las mismas y colaborar en su ejecución.

Junto con el asesoramiento y apoyo del servicio de prevención, en el caso de situaciones de riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL), la persona empresaria debe:

- Adoptar las medidas y dar las instrucciones precisas para que, de producirse tal situación, los trabajadores afectados puedan interrumpir su actividad y, si es necesario, actuar para protegerse a sí mismos o a terceros y/o abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

- Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados de que se ha producido dicha situación y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deben adoptarse.

- Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

De acuerdo al artículo 20 de la LPRL, existirá un plan de emergencia para la empresa. Se organizará la formación teórico-práctica a los integrantes de los equipos de emergencia y se realizarán simulacros para que el resto de personas sepan cómo actuar en caso de una emergencia real, como, por ejemplo, primeros auxilios, incendios y evacuación del centro de trabajo, etc.

En las planificaciones anuales de actividades preventivas, se fijarán los plazos de la implantación del Plan, incluyendo la compra de medios necesarios, información y formación del personal, divulgación de cartelería informativa, información general y específica a los trabajadores y/o trabajadoras y realización de simulacros.

4. DISCIPLINAS PREVENTIVAS

La prevención de riesgos laborales, tiene cuatro áreas de competencia o disciplinas preventivas según establece la LPRL que son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Vigilancia de la salud.

4.1 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

"*La seguridad en el trabajo es una disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Por ello, en este apartado se recogen todos aquellos factores de riesgo relacionados con la seguridad en el trabajo que pueden ocasionar daños a los trabajadores en forma de accidentes de trabajo.*" (INSST[2])

La forma más eficaz de realizar la planificación preventiva, es actuar desde la misma fase de diseño del centro de trabajo, viendo la ubicación de equipos y maquinaria y en la previsión y elaboración de métodos de trabajo, contemplando la adaptación de todas las condiciones materiales de trabajo a las personas.

La seguridad en el trabajo, engloba los riesgos que se puedan originar por: lugares de trabajo, señalización, riesgo eléctrico, atmósferas explosivas, almacenamiento de materiales, etc. riegos del tipo (entre otros):

- La caída de personas a distinto nivel.
- La caída de personas al mismo nivel.
- La caída de objetos por desplome o derrumbamiento.
- La caída de objetos desprendidos.
- Las pisadas sobre objetos.
- Proyección de fragmentos o partículas.

[2] https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad en el trabajo

- Los choques contra objetos inmóviles.
- Los choques contra objetos móviles.
- Contacto eléctrico.

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[3] tiene como objetivo esencial 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 garantizar un uso seguro y saludable.

El Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo[4], establece la obligación de que el empresario solo adquiera y ponga a disposición del personal trabajador equipos legalmente comercializados y las condiciones o precauciones que deben adoptarse para su instalación, utilización, mantenimiento o reparación.

[3] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE A 1997 8669
[4] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE A 1997 17824

Las empresas pueden desarrollar actividades (entre otras):

- Elaborar un plan de emergencias y realizar la formación correspondiente.
- Realizar simulacros de emergencia.
- Planificación de las necesidades de entrega de los equipos de protección individual.
- Planificación de revisión de los medios de protección contra incendios.
- Compra de equipos de trabajo con marcado CE.

4.2 HIGIENE INDUSTRIAL

La Higiene Industrial es la disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes con el objetivo de evitar que se produzca un daño a la salud.

Ciertas actividades productivas utilizan sustancias químicas, biológicas y/o energía (físicas) que pueden expulsar subproductos tóxicos al medio ambiente laboral. La especialidad de Higiene Industrial, mediante el uso de técnicas que permitan identificar los agentes presentes en dicho medio ambiente laboral, permite conocer la concentración en el aire y su toxicidad a través de mediciones con el fin de:

- Prevenir posibles enfermedades y reducir las causas que las producen.
- Reducir los posibles efectos nocivos ocasionados por el trabajo en personas que padecen enfermedades.
- Incrementar la productividad manteniendo un ambiente laboral controlado.

Podemos encontrar distintos tipos de contaminantes que afectan a la salud de los trabajadores y trabajadoras:

- Físicos: ruidos, exceso de calor/de frío, etc.
- Biológicos: bacterias, virus, hongos, etc.
- Químicos: gases, polvo, aerosoles, etc.

La persona empresaria informará a los Servicios Médicos del Servicio de Prevención de la exposición a riesgos químicos, físicos y biológicos presentes en la empresa, de esta forma aquellos podrán hacer una vigilancia de la salud acorde con los riesgos existentes en su puesto de trabajo. De igual forma, informarán a los delegados y/o delegadas de prevención.

Las empresas pueden desarrollar actividades (entre otras):

- Evitar el uso de productos nocivos en la empresa.
- Evaluaciones de riesgo específicas.
- Realizar mediciones para comprobar de forma continua la efectividad de las medidas preventivas aplicadas.
- Mecanizar lo posible aquellos procesos con ambientes laborales nocivos evitando de esta forma tener que exponer a las personas.
- Organizar sesiones de información y formación para aquellos individuos expuestos, dándoles a conocer los protocolos de trabajo establecidos, las fichas de seguridad y medidas en caso de emergencia.

4.3 ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

"Según la Asociación Española de Ergonomía, la ergonomía es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar."[5]

El objetivo de la ergonomía es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.

El INSST nos dice que la ergonomía es una disciplina que tiene en consideración factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, pero, con un enfoque "holístico", en el que cada uno de estos factores no son analizados aisladamente, sino en su interacción con los demás.

Todos los elementos de trabajo ergonómicos se deberían diseñar teniendo en cuenta quiénes van a utilizarlos. Lo mismo debe ocurrir con la organización de la empresa: es necesario diseñarla en función de las características y las necesidades de las personas que las integran."[6]

La ergonomía y psicosociología aplicada, engloba los riesgos que se puedan originar por (entre otros): factores ambientales, carga de trabajo, diseño de puestos de trabajo, trastornos musculoesqueléticos.

[5] http://ergonomos.es/ergonomia.php#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Asociaci%C3%B3n%20Espa%C3%B1ola%20de,la%20eficacia%2C%20seguridad%20y%

[6] https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos ergonomicos

Las empresas pueden desarrollar actividades que (entre otras):

- Identifiquen, analicen y reduzcan los riesgos laborales, realizando evaluaciones de riesgos específicas.
- Adapten el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo.
- Controlen la introducción de las nuevas tecnologías.
- Establezcan prescripciones ergonómicas.
- Aumenten la motivación y la satisfacción en el trabajo, favoreciendo el desarrollo profesional.
- Fomento de la participación de los trabajadores y trabajadoras.
- Analizar carga y ritmos de trabajo
- Organizar sesiones de información y formación en caso de cambio de funciones, puesto de trabajo o introducción de nuevas formas de trabajo.
- Promoción de una comunicación adecuada entre los diferentes niveles organizativos de la empresa.

4.4 MEDICINA DEL TRABAJO

"La medicina del trabajo interpreta y busca las causas de la enfermedad en el entorno laboral en el que se produce. La Medicina del Trabajo desarrolla una serie de actividades propias dirigidas a la protección y mejora de la salud de los trabajadores en un contexto de relación, interacción y complementariedad multidisciplinar con el resto de disciplinas preventivas."[7]

[7] https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos ergonomicos

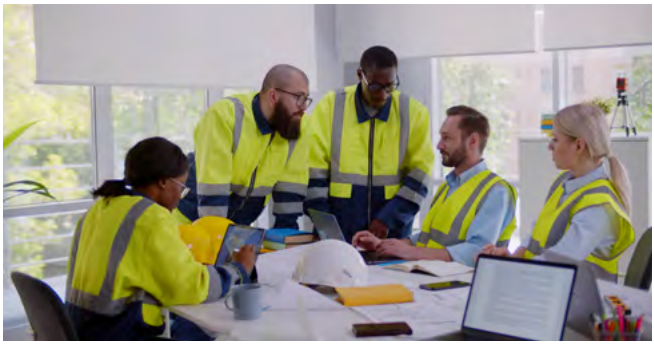
Las empresas pueden desarrollar actividades que (entre otras):

- Aplicación de protocolos específicos en la vigilancia de la salud.
- Realización de campañas.
- Organizar reconocimientos médicos que incluyan la realización de pruebas de detección precoz.
- Relación de todas las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

"En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención".[8]

En negociación colectiva se pueden acordar la realización de pruebas complementarias en la vigilancia de la salud, el método para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, etc.



Se hará entrega a las personas representantes en materia preventiva de toda aquella información relevante, haciéndoles partícipes durante la planificación de las actividades preventivas anuales, revisiones de evaluaciones de riesgo y toma de medidas preventivas.

[8] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853#:~:text=Art%C3%ADculo%208.&text=En%20la%20planificaci%C3%B3n%20de%20esta,de%20Prevenci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20Laborales.

PROPUESTAS DE UGT MADRID

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

- ✓ Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo (LPRL). Necesidad de una Reforma Normativa de la Ley de PRL y su norma de desarrollo de manera que se incluyan todos los riesgos que se están generando.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, los nuevos yacimientos de empleo verdes. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgo.
- ✓ Exigir que las empresas adopten las medidas necesarias para afrontar los riesgos relacionados con los grupos de trabajadores considerados especialmente sensibles.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- ✓ Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ Comunicación inmediata, a la Administración Regional y Local de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los

términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

- ✓ Demandar una efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.
- ✓ Desarrollo de acuerdos de colaboración en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para que a similitud del Ayuntamiento de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados de policías locales de para que actúen en la instrucción de los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado, y en la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de la misma a la autoridad competente, sea judicial o laboral. Por norma general son los primeros en actuar cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ Mayor vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acercándo el ratio a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de mayores recursos humanos y materiales al IRSST para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación.
- ✓ Desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de comunicación y sensibilización en la sociedad y en la propia empresa.
- ✓ Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales.

- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipio.
- ✓ Creación de la figura del delegado territorial o sectorial de cara a trasladar la prevención de riesgos laborales a las PYMEs de la región.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector, mejorando la capacitad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

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

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

- Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.
- Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- Actualización del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.
- Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.
- Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas trabajadoras en el ámbito sanitario, no sólo el personal sanitario. Nos referimos al personal de limpieza de hospitales, de ayuda a domicilio.

NO OLVIDES QUE...

- ✓ UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.
- ✓ Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de las personas trabajadoras son centros de trabajo más sanos y más seguros. Es importante incrementar la representación de las personas trabajadoras en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas.
- ✓ Los y las representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, se preocupan por el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de las personas trabajadoras mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT-MADRID,
¡TU SINDICATO!

NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención.**
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- **Ley 33/2011,** de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Ley 6/2017,** de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Real Decreto-ley 6/2020,** de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- **Orden SND/404/2020**, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.
- **Ley 2/2021**, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- **Real Decreto 1060/2022**, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

NORMATIVA ESPECÍFICA

- **Real Decreto 396/2006**, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- **Real Decreto 2267/2004**, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- **Real Decreto 374/2001**, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 665/1997**, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- **Real Decreto 286/2006**, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- **Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- **Real Decreto 486/2010**, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.
- **Real Decreto 1027/2007**, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.

- **Real Decreto 681/2003**, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- **Real Decreto 299/2016**, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 1644/2008**, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas
- **Real Decreto 2291/1985**, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención de los mismos.
- **Real Decreto 614/2001**, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- **Real Decreto 379/2001**, de 6 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de almacenamiento de productos químicos y sus instrucciones técnicas complementarias MIE APQ-1, MIE APQ-2, MIE APQ-3, MIE APQ-4, MIE APQ-5, MIE APQ-6 y MIE APQ-7.
- **Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se derogan el Reglamento (CEE) nº 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) nº 1488/94 de la Comisión así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión.
- **Real Decreto 1254/1999**, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Revista: *Nº 60 (Noviembre 2021)* Accidentes laborales. *Nº 61 (Diciembre 2021)* Empleos verdes. *Nº 62 (Julio 2022)* Trastornos Musculoesqueléticos. *Nº 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 trabajadoras 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: Estudio técnico 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.

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

DIRECCIONES DE INTERÉS

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
https://saludlaboralmadridugt.org/

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09
e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC
SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.
Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org
UGT Servicios Públicos de Madrid
Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es
FICA
INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 77 33 - email: saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

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

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

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

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

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

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

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

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)
Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
e-mail: itmadrid@mites.gob.es

Cuadernillo Informativo de PRL

Actividades preventivas

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
https://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

UGT Madrid

Comunidad de Madrid