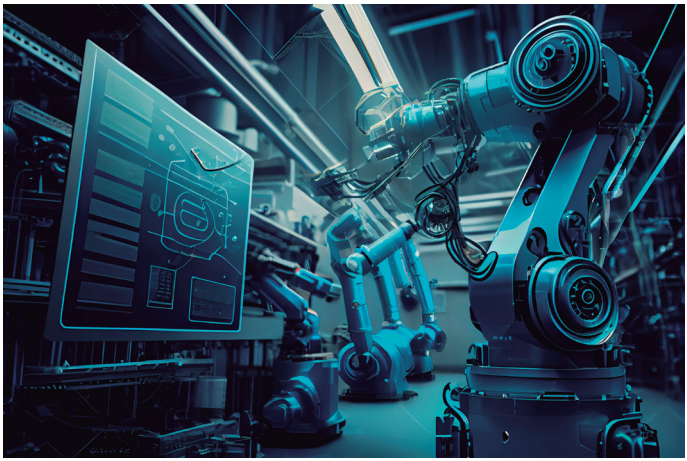
Cuadernillo Informativo de PRL

EQUIPOS DE TRABAJO



La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

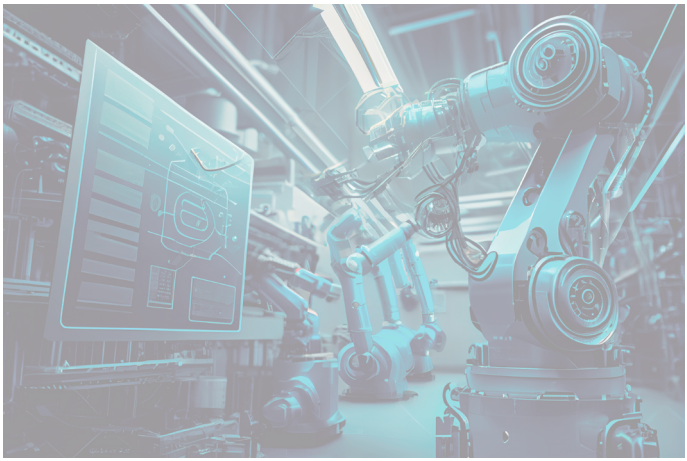
https://saludlaboralmadridugt.org
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

Cuadernillo Informativo de PRL

EQUIPOS DE TRABAJO



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.
Imprenta: Diseño y Comunicación Integral, S.L.
Depósito Legal: M-23122-2023

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

INTRODUCCIÓN 13

1. DEFINICIONES 15

2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO 19

3. FORMACIÓN E INFORMACIÓN 23

4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN 25

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES 27

6. REQUISITOS MÍNIMOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO 29

7. MARCADO CE Y LA CERTIFICACIÓN DEL PRODUCTO 33

8. VIGILANCIA DE LA SALUD 37

PROPUESTAS DE UGT-MADRID 41

NORMATIVA 47

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 49

DIRECCIONES DE INTERÉS 51

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.

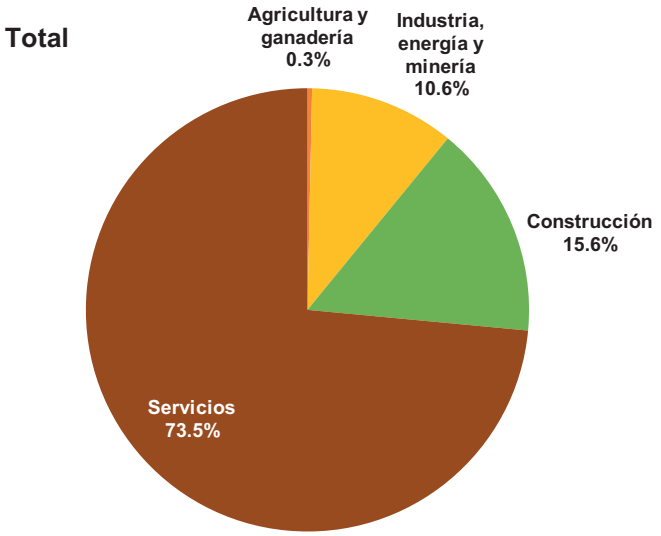
La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

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.

Situación 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

Los equipos de trabajo que utilizamos en nuestro puesto de trabajo, están presentes en todo momento, aunque realmente no seamos del todo conscientes que la mayoría de los elementos que tenemos a nuestro alrededor en nuestro centro de trabajo son equipos de trabajo, tales como la mesa, las estanterías, la impresora…. etc.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.

Así, son las normas de desarrollo reglamentario las que deben fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar que de la presencia o utilización de los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo no se deriven riesgos para la seguridad o salud de los mismos.

En el ámbito de la Unión Europea se han fijado, mediante las correspondientes Directivas, criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 2009/104/CE del parlamento europeo y del Consejo del 16 de septiembre de 2009 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

La normativa específica que regula la utilización de los equipos de trabajo es 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 las personas trabajadoras de los equipos de trabajo,** norma destinada a garantizar que la presencia o utilización de los equipos de trabajo puestos a disposición de las personas trabajadoras en la empresa o puesto de trabajo, no originen riesgos para la seguridad y salud de los mismos. En la disposición final primera el Real Decreto insta al INSST a la elaboración y a la actualización de una Guía Técnica para facilitar la aplicación del mismo.

La guía, de carácter no vinculante, está formada por tres partes bien diferenciadas. Una primera parte, de carácter jurídico, en la que se recogen el articulado y

las disposiciones transitoria, derogatoria y finales. Una segunda parte, de carácter técnico, en la que se recogen las disposiciones mínimas incluidas en los anexos del Real Decreto. Y, por último, una tercera parte de apéndices donde se amplía la información sobre los principales riesgos, daños y medidas preventivas.

En base a la normativa existente en la materia hemos elaborado este cuadernillo con el objetivo de que las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención cuenten con una herramienta útil que les permita conocer y tener información sobre los equipos de trabajo presentes en su día y día.

1. DEFINICIONES

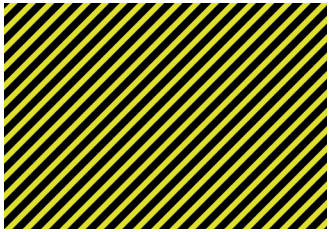
En primer lugar, vamos a empezar por definir una serie de conceptos previos tal y cómo se definen en el Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, de cara a una buena comprensión del cuadernillo.

Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo. Es un término muy amplio, se incluye, por ejemplo: las máquinas– herramienta, las máquinas para movimiento de tierras y otras máquinas "móviles", las máquinas para la elevación de cargas, las máquinas para la elevación de personas, los equipos a presión, los aparatos a gas, los equipos de soldadura, los compresores, las herramientas portátiles, las fotocopiadoras, los retroproyectores, las herramientas manuales, los ganchos para colgar objetos, pinzas, mesas, estanterías, las instalaciones de tratamiento superficial, las instalaciones de pintura, los medios auxiliares utilizados en la construcción como cimbras, encofrados, entibaciones, etc., así como las instalaciones compuestas por una asociación de máquinas que funcionan interdependientemente, etc.

El concepto de equipo de trabajo es mucho más amplio que el de máquina de trabajo, ya que dentro de equipo de trabajo se engloban las máquinas.

Utilización de un equipo de trabajo: cualquier actividad referida a un equipo de trabajo, tal como la puesta en marcha o la detención, el empleo, el transporte, la reparación, la transformación, el mantenimiento y la conservación, incluida, en particular, la limpieza.

Incluye todas las actividades relativas a cualquiera de las fases del ciclo de vida de un equipo de trabajo.



Zona peligrosa: cualquier zona situada en el interior o alrededor de un equipo de trabajo en la que la presencia de un trabajador expuesto entrañe un riesgo para su seguridad o su salud.

Trabajador expuesto: cualquier trabajador que se encuentre total o parcialmente en una zona peligrosa.

El concepto de "trabajador expuesto" no se refiere simplemente al operador de un equipo de trabajo sino a cualquier otro trabajador que pueda encontrarse en la zona peligrosa de dicho equipo de trabajo, tanto de **manera permanente** (por ejemplo, puesto de trabajo fijo, en las proximidades de un puesto de soldadura o de una grúa) como de **manera ocasional** (por ejemplo, operaciones de limpieza, de mantenimiento, etc., en las proximidades de un puesto de soldadura o de una grúa).

Operador del equipo: el trabajador encargado de la utilización de un equipo de trabajo.

OTRAS DEFINICIONES, no incluidas en el Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, pero de interés para la comprensión del cuadernillo:

Máquina: Conjunto de órganos unidos entre sí: uno de éstos ha de ser móvil y accionado por energía o fuerza distinta de la humana. (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)

Resguardos: Son aquellos elementos de protección que impiden o dificultan el acceso de la persona trabajadora o de sus miembros a las partes peligrosas de un equipo de trabajo a través de una barrera material (NTP 552: Protección de máquinas frente a peligros mecánicos: resguardos). Se clasifican en: Resguardos **fijos** (Resguardos que se mantienen en su posición, es decir, cerrados, ya sea de forma permanente (por soldadura, etc.) o bien por medio de elementos de fijación (tornillos, etc.) que impiden que puedan ser retirados/abiertos sin el empleo de una herramienta.); resguardos **móviles** (se pueden abrir sin necesidad de usar ninguna herramienta y deben ir asociados a un dispositivo de enclavamiento para asegurar su eficacia).

Los resguardos, fijos o móviles, pueden ser **regulables y autorregulables.**

Dispositivos de Protección: Son elementos de protección de los equipos de trabajo que permiten el acceso de las personas trabajadoras a las partes peligrosas de la máquina, deteniendo el movimiento de estas partes antes de que se entre en contacto con ellas. Existen diversos **tipos** de dispositivos de seguridad: De detección de presencia, de mando a dos manos, de retención mecánica, de movimiento residual o de inercia, limitadores, de parada de emergencia, etc…

Directivas europeas: Las Directivas son actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. Sin embargo, corresponde a cada país elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar esos objetivos.

Reglamentos UE: Son normas jurídicas de Derecho comunitario con alcance general y eficacia directa. Esto implica que son directamente aplicables en todos los Estados de la Unión Europea por cualquier autoridad o particular, sin que sea precisa ninguna norma jurídica de origen interno o nacional que la transponga para completar su eficacia plena. Considerando cada caso, la Comisión está dando prioridad al formato de reglamento como fuente principal de legislación de la UE en lugar de las directivas porque, al ser aplicables directamente en países de la UE, implican una mayor seguridad para las empresas.

2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Según el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, donde se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, **la empresa tiene la obligación** de adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de las personas trabajadoras sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma **que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.**

Solo se podrán emplear equipos de trabajo que sean **"seguros para el uso previsto"**, por ello la persona empresaria tiene la obligación de asegurar que el equipo seleccionado, antes de adquirirlo, es adecuado por su diseño o por sus características constructivas

Una vez obtenido el equipo de trabajo la empresa debe poner a disposición de las personas trabajadoras las instrucciones y especificaciones del fabricante en **términos que resulten comprensibles para todas ellas.** Es importante hacer hincapié en que las instrucciones deben ser **comprensibles** para todas las personas trabajadoras, es decir, comprensible en el idioma de la persona trabajadora principalmente.

Solo se podrán utilizar equipos de trabajo que satisfagan:

a/ Cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación.

b/ Las condiciones generales previstas en el anexo I del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

Cuando no sea posible garantizar totalmente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, el empresario o empresaria **adoptará las medidas adecuadas y necesarias para reducir los riesgos al mínimo.**

La responsabilidad de la empresa, como se ha apuntado anteriormente, empieza con la **elección del equipo de trabajo**, y debe asegurarse que por diseño o por características constructivas, el equipo seleccionado es adecuado para el trabajo a realizar, de forma que se garantice la seguridad y salud de los trabajadores al utilizar dicho equipo.

¿Qué hay que tener en cuenta antes de la elección de un equipo de trabajo?

a) Las condiciones y características específicas del trabajo a desarrollar.

Para la elección de un equipo de trabajo no se puede tener sólo en cuenta el tipo de trabajo a desarrollar, habrá que **valorar también las condiciones específicas en las que este se va a realizar, ya sean organizativas, ergonómicas, ambientales**, etc.

b) Los riesgos existentes para la seguridad y salud de las personas trabajadoras

La persona empresaria debe asegurar con la elección de nuevos equipos, que no aparecen nuevos riesgos o si aparecen, éstos se evalúen y controlen de forma correcta.

c) En su caso, las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores discapacitados.

Será necesaria que en la evaluación de riesgos de la empresa se considere e incluyan aquellos aspectos que hagan referencia de manera expresa a estas adaptaciones y se mencione la posibilidad de que un puesto de trabajo pueda ser ocupado por uno de esos trabajadores discapacitados.

Cuando, a fin de evitar un riesgo específico para la seguridad y salud de los trabajadores, la utilización de un equipo de trabajo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento por parte de aquéllos, el empresario adoptará las medidas necesarias para que **la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores designados para ello.**

Además de adoptar las medidas necesarias para lograr la "conformidad inicial" del equipo, es necesario que se tenga previsto el mantenimiento y así poder asegurar que la conformidad perdura durante toda la vida útil del mismo.

Revisión y mantenimiento de los equipos de trabajo

Es necesario **comprobar los equipos frecuentemente** para garantizar que las funciones relativas a la seguridad se desempeñan correctamente.

La frecuencia con la que se necesita verificar un equipo (cada día, cada tres meses, cada año...) va a depender del propio equipo. Deberá realizarse siguiendo siempre las **instrucciones del fabricante** o, teniendo en cuenta las características de estos equipos, sus condiciones de utilización y cualquier otra circunstancia normal o excepcional que pueda influir en su deterioro o desajuste.

Las actividades de mantenimiento periódico de los equipos de trabajo se deberán contemplar en la planificación anual de la actividad preventiva, especificándose los momentos en los que dicho mantenimiento deber ser llevado a cabo, así como la persona o empresa encargada de llevarlo a cabo.

Con carácter general, la empresa deberá poner especial atención en la información, las instrucciones y el adiestramiento apropiado de los trabajadores para que los trabajos de **mantenimiento se realicen en condiciones de seguridad**. Además, si se trata de operaciones de mantenimiento con **riesgos específicos** (es decir, operaciones complejas de mantenimiento) sólo podrán **ser encomendadas al personal especialmente capacitado para ello.**

Todas las **operaciones de limpieza**, **ajuste, reparación, mantenimiento, desbloqueo,** etc., deben realizarse con los **equipos parados**.

Sólo en los casos en los que no es posible desconectarlos de sus fuentes de energía, se deben emplear medidas preventivas alternativas que faciliten una garantía de seguridad equivalente.

Todo esto deberá haber sido tenido en cuenta en los equipos nuevos por los fabricantes o bien haberse detectado en la obligada evaluación de riesgos que tiene que hacer la parte empresarial y adoptando, procedimientos de trabajo adecuados.

Es importante resaltar y no olvidar **la obligación empresarial de consultar y permitir la participación de los trabajadores o sus representantes respecto a la elección de nuevos equipos**, a la adaptación, en su caso, de los existentes y a sus condiciones y forma de utilización, en la medida en la que las decisiones que se tomen influyan significativamente sobre los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La **información** que la empresa debe dar sobre equipos de trabajo consiste en facilitar al trabajador usuario la **más completa y clara documentación**, preferentemente por escrito, de los riesgos relacionados con la tarea y las medidas de protección y prevención aplicables a su puesto de trabajo.

1. Se ha de procurar en todo caso que la información, sea por **escrito** y que la misma reúna las siguientes **características**:
   - Se confeccione en base a las informaciones aportadas por **fabricantes y suministradores**, adecuándolas a las necesidades de la empresa (según se establece en el Art. 41 de la Ley de prevención de Riesgos laborales).
   - Sea clara y perfectamente **comprensible**, señalando tanto las condiciones y formas de uso correctas, como las contraindicadas, teniendo en cuenta que va a dirigida a una persona trabajadora, a fin de que utilice correctamente un equipo de trabajo y sin riesgos. Puede presentarse en forma de folletos informativos.
   - La información suministrada debe tener en cuenta la experiencia adquirida en la utilización de equipos de trabajo.
2. También se debe informar de los riesgos derivados de los equipos de trabajo presentes en el entorno de trabajo inmediato o de las modificaciones introducidas en los mismos.

A fin de constatar el cumplimiento de esta obligación de información, debe constar por escrito los receptores, la fecha y la firma de los mismos.

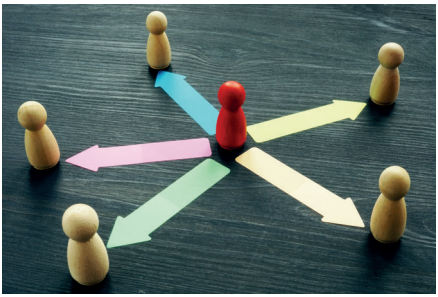
En cuanto a la **formación** que debe impartir la empresa tiene que estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, en este caso debe ser el equipo de trabajo que utiliza, y con objeto de desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas, en ningún caso debe utilizarse para compensar desajustes en otros aspectos del sistema de seguridad. Esta formación deberá ser tanto teórica como práctica.

Esta formación deberá ser impartida **dentro de la jornada de trabajo** o en el caso de ser fuera de la misma, objeto de la oportuna compensación, o bien con

el descuento en la jornada de trabajo del tiempo invertido en la misma, o de otra forma que se pueda negociar con la empresa, ya que en ningún caso la prevención pueda suponer un coste para los y las trabajadoras.

Lo más recomendable es la existencia de un **plan formativo** elaborado para la empresa en cuestión, atendiendo a sus ya que en ningún caso la prevención pueda suponer un coste para los y las trabajadoras.

Lo más recomendable es la existencia de un **plan formativo** elaborado para la empresa en cuestión, atendiendo a sus necesidades formativas en función de su actividad y teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores.



La obligación de la empresa de garantizar una formación e información adecuadas se refiere no solo **al personal que utilice directamente los equipos de trabajo**, sino también a los **representantes de los trabajadores**.

4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Tanto la Ley de prevención de Riesgos Laborales como el Real Decreto 1215/1997 reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la **consulta y participación** en todos aquellos ámbitos que tengan que ver con la prevención de los riesgos laborales y las medidas preventivas adoptadas por la empresa.

La figura sobre la que recae este derecho es el y la **Delegada de Prevención**, siendo la persona trabajadora directamente quién ejerza este derecho cuando no exista representación en la empresa.

La empresa debe consultar a los y las delegadas de Prevención todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, para ello se dota al y la Delegada de Prevención de las competencias, facultades y garantías necesarias para el desempeño de estas funciones especializadas.

Del mismo modo, existe un órgano de participación conjunta de la parte empresarial y social, el Comité de Seguridad y Salud, donde se debatirán y tratarán todas aquellas cuestiones relativas a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, reuniéndose al menos, cada tres meses.

Consulta

La empresa está obligada a consultar a las personas trabajadoras, bien directamente o a través de sus representantes legales sobre:

- La planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- La organización y desarrollo de las actividades preventivas y de protección de la salud de las personas trabajadoras
- La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia en la empresa.
- Los procedimientos de información y documentación sobre las obligaciones empresariales en materia de salud laboral. (el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, la planificación de la actividad preventiva, la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.)

- El proyecto y organización de la formación en prevención de riesgos generales y específicos del puesto.
- Cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Participación

Los y las Delegadas de Prevención canalizarán el derecho a la participación que tienen las personas trabajadoras en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, en las empresas de más de 6 o más personas trabajadoras. Para empresas de menos de 6 personas trabajadoras el derecho a la participación será directo.

Tal y como establece la Ley de prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras o sus representantes tendrán derecho a participar activamente en la empresa en cuestiones relacionadas con:

- La evaluación de los riesgos de los diversos puestos de trabajo de la empresa, así como las medidas preventivas adoptadas para eliminar o reducir dichos riesgos, pudiendo acompañar al servicio de prevención en las evaluaciones de riesgos, mediciones, etc.
- La formación e información impartida a las personas trabajadoras sobre salud laboral.
- Establecer, en los casos de necesidad de adaptar los puestos de trabajo, aquellos puestos exentos de riesgo donde se pueda reubicar a las personas trabajadoras que necesiten dicha adaptación.
- Vigilancia y control de las medidas preventivas adoptadas por la empresa.
- Ejercicio de acciones ante la empresa, bien directamente o a través del Comité de Seguridad y Salud.
- Ejercicio de acciones ante órganos y tribunales competentes en materia preventiva, así como acompañar a la Inspección de Trabajo en las visitas que realice a la empresa.
- Cualquier otra función o actividad que tenga relación con la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos laborales es el instrumento fundamental de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, debiéndose considerar no como un fin, **sino como un medio** que debe permitir a la persona empleadora tomar una decisión sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.

La obligación de realizar la evaluación de riesgos laborales es de la empresa, **garantizando que las personas trabajadoras estén protegidas y provistas de información, y consultando siempre en todo el proceso con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto con las propias personas trabajadoras.**

La evaluación de riesgos tiene como objetivo obtener la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y el tipo de medidas que deben adoptarse (Artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en adelante RSP).

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo habrá de tener en cuenta todos los riesgos derivados de cualesquiera de las actividades que se desarrollen en la empresa.

Asímismo, habrá de tener en cuenta no solo los **riesgos del puesto de trabajo, derivados de la utilización de los equipos de trabajo** individualmente considerados, sino también los **riesgos derivados del lugar de trabajo**, así como de la presencia o utilización de dichos equipos y los que puedan agravarse por ellos.

En la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, en relación con los equipos de trabajo, se contemplarán todos los riesgos:

- En materia de seguridad en el trabajo (caídas, atrapamientos, golpes, riesgo eléctrico…)
- En materia de higiene industrial (contaminantes físicos, químicos, biológicos)
- Los riesgos ergonómicos. Se deben tener en cuenta los principios ergonómicos, especialmente en cuanto al diseño del puesto de trabajo y la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo, entre ellos, espacio de trabajo,

altura del plano de trabajo, asiento, posición del operador en relación con los órganos de mando del equipo, ruido, vibraciones, temperatura e iluminación de las zonas y puntos de trabajo, tal y como se establece en el artículo 3.3 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

- Los riesgos psicosociales, como son la organización del trabajo, carga mental, ritmos de trabajo, horarios, trabajo a turnos, trabajo nocturno, monotonía, etc.

En la evaluación de riesgos del puesto de trabajo habrá que tener en cuenta y quedar reflejado, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Las condiciones específicas en las que el trabajo se desarrolla.
- Las características y condiciones del lugar en el que se utiliza el equipo de trabajo y, en particular, del puesto de trabajo.
- Los riesgos derivados de la utilización de un equipo de trabajo en determinados lugares de trabajo o el posible agravamiento de los riesgos debido a la presencia simultanea de varios equipos en un mismo lugar de trabajo, tal y como se especifica en el artículo 3.2 letras a) y b) del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.
- Han de contemplarse los diferentes equipos de trabajo en atención a las fechas de fabricación o adquisición de los mismos, así como si se trata de equipos de trabajo sujetos a regulación específica.
- Inventario de equipos de trabajo.
- Manuales de instrucciones/de uso.
- Declaraciones CE de Conformidad.
- Libros de mantenimiento/registros de mantenimiento.
- Certificados de Inspecciones reglamentarias/ de seguridad.
- Informes de puesta en conformidad/Adecuación de equipos de trabajo.
- Siniestralidad asociada a equipos de trabajo.
- Informes de investigación de accidentes en relación a los equipos de trabajo.
- Requerimientos relativos a equipos de trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de las autoridades en materia laboral o de industria de las Comunidades Autónomas.

Es importante que en la evaluación de riesgos se contemple la necesidad de que la empresa realice **controles periódicos** de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

6. REQUISITOS MÍNIMOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO

El **RD 1215/1997, de 18 de julio,** obliga a la empresa a que los **Equipos de Trabajo** sean adecuados al trabajo a realizar y adaptados al mismo, para garantizar la seguridad y la salud de la persona que los utilice.

Los requisitos que se representan a continuación, serán de aplicación si el equipo de trabajo da lugar al tipo de riesgo para el que se especifica la medida correspondiente, según se marca en el anexo I del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

REQUISITOS A CUMPLIR

A. ÓRGANOS DE ACCIONAMIENTO, deben ser visibles e identificables.

No deberán acarrear riesgos como consecuencia de una manipulación involuntaria.

B. PUESTO DE MANDO con visibilidad suficiente.

Si fuera necesario, el operador del equipo deberá poder cerciorarse desde el puesto de mando principal, de la ausencia de personas en las zonas peligrosas. Si esto no fuera posible, la puesta en marcha deberá ir siempre precedida automáticamente de un sistema de alerta, tal como una señal de advertencia acústica o visual. El trabajador expuesto deberá disponer del tiempo y de los medios suficientes para sustraerse rápidamente de los riesgos provocados por la puesta en marcha o la detención de los equipos de trabajo.

C. PUESTA EN MARCHA por accionamiento voluntario.

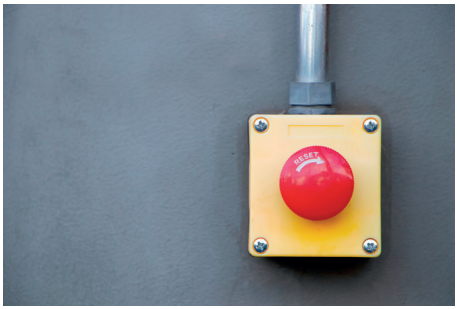
La puesta en marcha de un equipo de trabajo solamente se podrá efectuar mediante una acción voluntaria sobre un órgano de accionamiento previsto a tal efecto.

Lo mismo ocurrirá para la puesta en marcha tras una parada, sea cual fuere la causa de esta última, y para introducir una modificación importante en las condiciones de funcionamiento (por ejemplo, velocidad, presión, etc.), salvo si dicha puesta en marcha o modificación no presentan riesgo alguno para los trabajadores expuestos o son resultantes de la secuencia normal de un ciclo automático.

D. PARADA TOTAL. Deben tener un órgano que la permita en condiciones de seguridad.

Cada puesto de trabajo estará provisto de un órgano de accionamiento que permita parar en función de los riesgos existentes, o bien todo el equipo de trabajo o bien una parte del mismo solamente, de forma que dicho equipo quede en situación de seguridad**. La orden de parada del equipo de trabajo tendrá prioridad sobre las órdenes de puesta en marcha**. Una vez obtenida la parada del equipo de trabajo o de sus elementos peligrosos, se interrumpirá el suministro de energía de los órganos de accionamiento de que se trate.

E. DISPOSITIVO DE PARADA DE EMERGENCIA. Deben tenerlo y ser de color rojo, y en el caso de ser "cabeza de seta", será de color rojo y preferiblemente sobre fondo amarillo.



Se debería prever una parada de emergencia siempre que las medidas de protección sean insuficientes para evitar el riesgo, cuando se produce algún suceso peligroso.

Los dispositivos de parada de emergencia deben ser instalados en todas aquellas máquinas en las cuales existan peligros de tipo mecánico durante las condiciones normales de trabajo.

F. RESGUARDOS ANTE PROYECCIONES Y CAÍDAS DE OBJETOS debidos al uso de la máquina, y la rotura accidental de parte de una máquina.

G. DISPOSITIVOS LIMITADORES DE PRESIÓN ANTE ESTALLIDOS Y ROTURAS como válvulas de seguridad para las instalaciones de presión y para máquinas hidráulicas;

H. INSTALAR vainas metálicas de protección para las tuberías flexibles de aceite.

I. DISPOSITIVOS DE CAPTACIÓN Y EXTRACCIÓN por emanación de gases, vapores, líquidos o polvo. El objetivo es impedir o, si esto no es posible, reducir la dispersión en el ambiente de sustancias peligrosas para la salud.

J. ESTABILIDAD, ACCESO y PERMANENCIA seguros. El objetivo es evitar que un equipo de trabajo vuelque, se caiga, bascule o se desplace intempestiva-

mente por pérdida de estabilidad. Deberá dedicarse una atención especial tanto a los medios de acceso como a la zona de permanencia. Cuando el riesgo de caída en altura sea de más de dos metros será necesaria la disposición de barandillas o sistemas de protección colectiva equivalentes.

K. RESGUARDOS Y DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN por el riesgo de: contacto eléctrico y mecánico con elementos móviles; ruido, vibraciones y radiaciones; contacto con superficies calientes/ frías.

L. ILUMINACIÓN de zonas de trabajo.

M. DISPOSITIVOS DE ALARMA. Los dispositivos de alarma del equipo de trabajo deberán ser perceptibles y comprensibles fácilmente y sin ambigüedades.

N. SEPARACIÓN de las fuentes de energía. (consignación)

O. ADVERTENCIAS y SEÑALIZACIÓN. El equipo de trabajo deberá llevar las advertencias y señalizaciones indispensables para garantizar la seguridad de los trabajadores.

P. ALMACENAMIENTO, por trasiego o tratamiento de líquidos corrosivos o sometidos a alta temperatura.

Q. HERRAMIENTA MANUAL de material resistente. Las herramientas manuales deberán estar construidas con materiales resistentes y la unión entre sus elementos deberá ser firme, de manera que se eviten las roturas o proyecciones de los mismos. Sus mangos o empuñaduras deberán ser de dimensiones adecuadas, sin bordes agudos ni superficies resbaladizas, y aislantes en caso necesario.

7. MARCADO CE Y LA CERTIFICACIÓN DEL PRODUCTO

Con este apartado se pretende aclarar dos conceptos que en ocasiones se llegan a confundir, como son el marcado CE y la certificación del producto.

Marcado CE

El marcado CE supone una obligación para el fabricante o representante legal que pone un producto industrial en el mercado, garantía de que en su diseño y fabricación ha tenido en cuenta los requisitos esenciales de seguridad y salud (RESS) que afectan al producto en virtud de una o más directivas y que ha seguido el procedimiento en ellas establecido para su evaluación**. El marcado CE es un cumplimiento de mínimos,** es simplemente una obligación. (https://www.aenor.com/certificacion/marcado-ce) (El marcado CE determina unos niveles mínimos de seguridad, funcionalidad, ahorro energético y protección ambiental comunes en Europa.)

Las marcas de calidad se obtienen en lo que se conoce como el campo voluntario de la calidad, que si bien, en algunos casos puede requerir prestaciones superiores al marcado CE, nunca puede sustituirlo.

Las Directivas de Nuevo Enfoque y Reglamentos (UE) tienen doble objetivo:

1. Permitir la libre circulación de productos (en este caso, equipos de trabajo) dentro del mercado interior europeo, y
2. Asegurar un alto nivel de protección de la seguridad y salud de los usuarios de los mismos.

Cada directiva o reglamento recoge los requisitos que deben reunir los productos que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación, siendo el Marcado CE, en casi la totalidad de los casos, una obligación, excepto para productos que no tengan una directiva, denominadas directivas de nuevo enfoque (mascarillas higiénicas, bicicletas.) Para que un fabricante pueda comercializar un producto que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de alguna de las directivas o reglamentos tendrá que garantizar que se cumplen los siguientes puntos:

- El producto fabricado cumple los RESS recogidos en las directivas o reglamentos correspondientes.
- El producto ha sido sometido a alguno de los procedimientos de evaluación de la conformidad establecidos en la Directiva o Reglamento.

Las **máquinas** son un caso específico de producto que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de una de las directivas de Nuevo Enfoque. La actual Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de Mayo de 2006, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE, establece que antes de la comercialización o puesta en servicio de una máquina, el fabricante o su representante autorizado debe garantizar que ésta es conforme a los RESS y deberá:

- Elaborar el expediente técnico,
- Llevar a cabo el correspondiente procedimiento de evaluación de conformidad,
- Redactar la declaración CE de Conformidad
- Elaborar un manual de instrucciones,
- Colocar el marcado CE en la máquina.

Con la actual Directiva se permite que las máquinas que cumplen con los RESS europeos puedan circular libremente por toda la Unión Europea (UE). Esto significa que las personas trabajadoras y el público estén bien protegidos cuando utilizan o entran en contacto con las máquinas.

Los RESS son obligatorios, mientras que las normas que confieren presunción de conformidad con dichos requisitos, son voluntarias.

Solo se aplica a los productos que se comercializan y/o puestos en servicio por primera vez en el mercado de la UE.

Certificación de Producto

Los productos que no disponen de legislación específica de comercialización (Directivas de Nuevo Enfoque), de acuerdo al Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, relativo a la seguridad general de los productos, deben garantizar igualmente un alto nivel de seguridad.

Conforme a lo que se establece en dicho Real Decreto “cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable o ésta no cubra todos los riegos o categorías de riesgos del producto, para evaluar su seguridad garantizando

siempre el nivel de seguridad que los consumidores pueden esperar razonablemente, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
- Normas UNE.
- Los códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

Cuando un equipo ha sido diseñado, fabricado y/o inspeccionado en base a una o varias normas de las referenciadas anteriormente, el fabricante puede solicitar a una entidad acreditada de Certificación que verifique y asegure que el equipo de trabajo cumple los requisitos establecidos en ellas, otorgando el correspondiente "**Certificado de producto"** en el que se relacionan las normas aplicadas.

Como ejemplos de equipos de trabajo que pueden disponer de certificación de producto, tenemos:

- Andamios de fachada de componentes prefabricados: Normas serie UNE-EN 12810.
- Equipamiento para trabajos temporales de obra: Normas serie UNE-EN 12811.
- Redes de seguridad bajo forjado: Norma UNE 81652.
- Sistemas provisionales de protección de borde: Norma UNE-EN 13374.
- Escaleras (portátiles): UNE-EN 131-2.

8. VIGILANCIA DE LA SALUD

El artículo 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a medidas de protección consistentes en vigilancia de la salud, en función de los riesgos de su puesto de trabajo.

Los equipos de trabajo por sí mismos o interrelacionados con el ambiente del puesto de trabajo, pueden producir daños para la salud, por ello es necesario la vigilancia de la salud en determinados casos. El fabricante o el que comercialice los productos en la UE debe indicar los riesgos y las medidas preventivas, y unido a la evaluación del puesto de trabajo, se determinarán las medidas preventivas a adoptar.

En el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en su art. 37.3 se establece que la vigilancia de la salud será inicial, periódica, después de una larga enfermedad, o postocupacionales.

La Vigilancia de la Salud tiene, como regla general, carácter voluntario para las personas trabajadoras, siendo obligatoria únicamente y previa consulta a los representantes de los trabajadores en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las principales características de la vigilancia de la salud se pueden resumir en :

a. Garantizada por el empresario o empresaria: la empresa garantizará a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

b. Específica: esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometida la persona trabajadora en el lugar de trabajo y tendrá en cuenta las particularidades del trabajador o de la trabajadora.

c. Voluntariedad condicionada: es un derecho de la persona trabajadora y una obligación del empresario o empresaria, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. La indispensabilidad de la vigilancia vendrá delimitada por el riesgo y por la inevitabilidad de la medida por no existir otro procedimiento para conseguir información sobre la magnitud del riesgo y su grado de incidencia en la salud del trabajador.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Se requiere la existencia de un peligro real para el trabajador o para terceros que pueda ser evitado con dicho reconocimiento y que, en el caso de riesgo para terceros, es de tal gravedad que se sitúa por encima del derecho individual.

En los dos últimos supuestos se requiere de un informe previo de los representantes de los trabajadores.

Protocolos de vigilancia de la salud

Los Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica establecen la periodicidad de los exámenes de salud/reconocimientos y, garantizan la correcta realización de los mismos.

Los Protocolos de vigilancia de la salud son un estudio de los problemas de la salud del personal en su trabajo, que establece las bases para proteger la salud y la seguridad del mismo, y que en función de las tareas que realiza está expuesto a riesgos laborales a los que cada uno de los protocolos hace referencia.

Para los profesionales sanitarios y responsables de la Vigilancia de la Salud, estos protocolos son Guías de Actuación.

Como parte del Plan de Prevención de Riesgos laborales en la empresa, en función de la evaluación de riesgos realizada y de las características individuales de las personas trabajadoras expuestas, debe planificarse el Programa de Vigilancia de la Salud de la Empresa.

Para los y las delegadas de prevención, también serán guías para conocer de manera general, qué tipo de pruebas médicas deberían realizarse a la persona trabajadora, dependiendo de la categoría y tareas que realiza en su puesto de trabajo y así poder verificar que se realizan correctamente.

Actualmente existen 22 Protocolos Sanitarios Específicos aprobados por la Comisión de Salud Pública Nacional que representan las guías de actuación dirigidas a los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención encargados de la Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras.

- Adenocarcinoma
- Agentes anestésicos inhalatorios
- Agentes biológicos
- Agentes citostáticos
- Agentes químicos
- Agrario
- Alveolitis alérgica extrínseca
- Amianto
- Asma laboral
- Cloruro de vinilo monómero
- Dermatosis laborales
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetidos
- Neuropatías
- Óxido de etileno
- Pantallas de visualización de datos
- Plaguicidas
- Plomo
- Posturas forzadas
- Radiaciones ionizantes
- Ruido
- Silicosis

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-Ma-

drid 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

- **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 11 de septiembre 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 1215/1997, de 18 de julio,** por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por las personas trabajadoras de los equipos de trabajo
- **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 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.

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

Equipos 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
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