Cuadernillo Informativo de PRL

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

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

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

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-23125-2023

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

INTRODUCCIÓN 13

1. LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA 15
1.1 LA PERSONA TRABAJADORA CON CONSIDERACIÓN DE TRABAJADOR O TRABAJADORA AUTÓNOMA 15
1.2 LA PERSONA TRABAJADORA CON CONSIDERACIÓN DE TRABAJADOR O TRABAJADORA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE) 17

2. LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 19
2.1 MARCO NORMATIVO GENERAL 19
2.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA 24
2.2.1 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA SIN PERSONAS ASALARIADAS A SU CARGO 25
2.2.2 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA CON PERSONAS ASALARIADAS A SU CARGO 27
2.2.3 TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE) 29

3. LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (CAE) 31
3.1 DERECHOS DEL AUTÓNOMO O AUTÓNOMA EN MATERIA DE CAE 33
3.2 OBLIGACIONES DEL AUTÓNOMO O AUTÓNOMA EN MATERIA DE CAE 35
3.3 EL DEBER DE VIGILANCIA Y LAS RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN AUTÓNOMOS 37
3.4 EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 39

4. LA APLICACIÓN PREVENCION10.ES Y SUS HERRAMIENTAS DE ASESORAMIENTO ESPECIFICO EN PRL PARA PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS 41

5. PROTECCIÓN SOCIAL DE LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA 45
5.1 PRESTACIONES Y COBERTURAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AUTÓNOMAS 46
5.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA 48
5.3 PARTES DE BAJA EN INCAPACIDAD TEMPORAL 50

6. PROPUESTAS DE MEJORA 53

PROPUESTAS DE UGT MADRID 55

NORMATIVA 61
NORMATIVA BÁSICA 61
NORMATIVA ESPECÍFICA 63

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 65

DIRECCIONES DE INTERÉS 67

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.

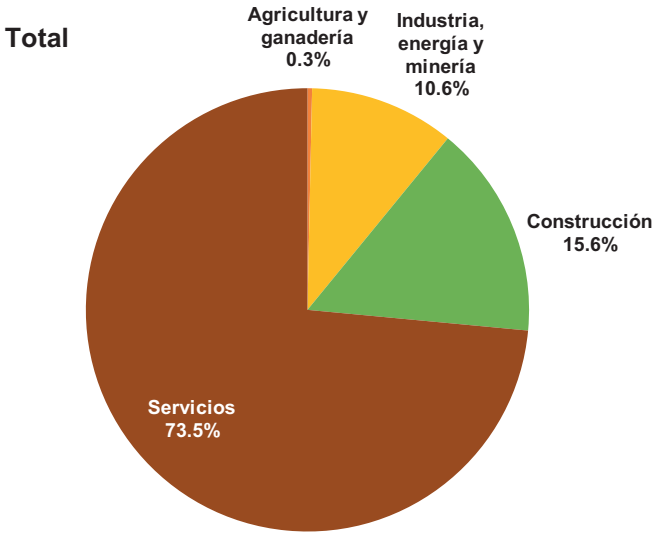
La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

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

Históricamente, y prácticamente desde su nacimiento, la normativa de prevención de riesgos laborales se ha centrado, casi de forma exclusiva, en el trabajo por cuenta ajena como forma de garantizar la protección de las relaciones laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Dicha exclusión de las personas trabajadoras por cuenta propia con respecto a la normativa preventiva actualmente carece de sentido, y fue con la llegada de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprobó el Estatuto del Trabajo Autónomo cuando se estableció expresamente en su artículo 4.3.e el derecho de los trabajadores y trabajadoras autónomas a una "protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo".

Durante el transcurso de los años el concepto de trabajo autónomo y las relaciones laborales han ido evolucionando, lo que ha motivado que, tanto en el ámbito europeo como en el nacional, fueran apareciendo diferentes referencias normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo que afectan en mayor o menor medida a la persona trabajadora autónoma.

Pese a las regulaciones normativas mencionadas, queda aún por avanzar con el fin de mejorar la protección de la seguridad y salud para el colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomas.

Según los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Economía Social para 2022, a nivel nacional se registraron 548 accidentes en jornada de personas trabajadoras autónomas más que con respecto al año anterior. Sólo en la Comunidad de Madrid, un total de 3.105 personas trabajadoras autónomas sufrieron algún tipo de accidente con baja durante su jornada laboral y 211 se accidentaron In Itinere. De estas cifras, en relación a la Comunidad de Madrid, 6 personas trabajadoras autónomas perdieron la vida como consecuencia del desempeño de su trabajo y 60 sufrieron un accidente de trabajo grave o muy grave.

Al no existir datos sobre Enfermedades Profesionales y Patologías no Traumáticas diferenciados para este colectivo, se complica aún más si cabe el adoptar medidas preventivas específicas que eliminen o reduzcan este tipo de daños de la salud para el colectivo en concreto.

Para la correcta aplicación de la normativa, es necesario distinguir el papel que las personas trabajadoras autónomas ejercen en las relaciones laborales dentro del mercado de trabajo y en el seno de las empresas. Los derechos y obligaciones normativas en materia de prevención de riesgos laborales dependerán de si

se trata de personas trabajadoras autónomas con o sin asalariados a su cargo, o bien, se trata de los denominados "trabajadores autónomos económicamente dependientes" (TRADE).

Con el fin de aclarar todas estas cuestiones, desde UGT-Madrid, con la publicación de este cuadernillo informativo, pretendemos hacer llegar información básica para el colectivo de trabajadoras y trabajadores autónomas, así como a los representantes legales de las personas trabajadoras que comparten centros de trabajo con personas trabajadoras autónomas, esperando que sirva como una herramienta de consulta útil.

1. LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA

En este apartado analizaremos qué personas trabajadoras tienen la consideración de trabajador o trabajadora autónoma prestando atención también a la figura del TRADE y revisaremos los distintos requisitos a cumplir para tener una u otra consideración.
Es importante tener en cuenta que en función de si nos encontramos con un trabajador o trabajadora autónoma o con un TRADE, los derechos y obligaciones en materia preventiva van a ser diferentes, tal y como veremos en el capítulo siguiente.

1.1 LA PERSONA TRABAJADORA CON CONSIDERACIÓN DE TRABAJADOR O TRABAJADORA AUTÓNOMA

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo (LETA) y el 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 definen la figura de la persona trabajadora autónoma.

LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA
DEFINICIÓN SEGÚN EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (Artículo 1)
Se considera persona trabajadora autónoma a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial

Veamos ahora algunas particularidades en cuanto a la consideración de las personas trabajadoras como autónomas.

LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA
TAMBIÉN TENDRÁ CONSIDERACIÓN DE PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA (Artículo 1.3.e del Estatuto de los Trabajadores)
Se considerarán personas trabajadoras autónomas a familiares de las personas trabajadoras autónomas que no tengan la condición de personas trabajadoras por cuenta ajena.
NO TENDRÁN CONSIDERACION DE TRABAJADOR O TRABAJADORA AUTÓNOMA (Artículo 2 del Estatuto del Trabajo Autónomo)
• **Las personas trabajadoras por cuenta ajena.** • **Las personas trabajadoras que desarrollen actividades que se limiten pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o consejera o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.** • **Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones complementarias.**

Para que la persona trabajadora sea considerada autónoma se deben cumplir una serie de premisas que resumiremos a continuación.

LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA
REQUISITOS A CUMPLIR PARA TENER LA CONSIDERACIÓN DE PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA
• Se trata de una **persona física**, respondiendo de forma ilimitada con sus bienes en caso de incumplimientos contractuales. • **Organizar su propio trabajo, horarios, vacaciones, etc., sin depender de la organización directa del empresariado**, como ocurre con las personas trabajadoras por cuenta ajena. • **Ejecutar directamente el trabajo acordado para otras empresas, aunque podrá contratar a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena**. • **Podrá concertar contratos con otras empresas, pero estos serán mercantiles, no laborales** como ocurre con las personas trabajadoras por cuenta ajena. • **Será la jurisdicción civil la competente para resolver en caso de tener que exigir sus derechos y obligaciones y no la jurisdicción social** como ocurre con los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. **Sólo acudirá a la jurisdicción social, en calidad de persona empresaria, cuando tenga personas trabajadoras por cuenta ajena a su cargo**.

1.2 LA PERSONA TRABAJADORA CON CONSIDERACIÓN DE TRABAJADOR O TRABAJADORA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo regula también la figura de los TRADE que aún siendo trabajadores y trabajadoras autónomos tienen particularidades diferentes que debemos tener en cuenta.

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES (TRADE)
Son personas trabajadoras autónomas con particularidades diferentes.
REQUISITOS A CUMPLIR PARA SER CONSIDERADO TRADE

• **Depender económicamente de un cliente** (persona física o jurídica), **del que percibe al menos el 75% de sus ingresos.**
• **Prestar sus servicios** de forma habitual, personal y directa **para dicho cliente a quien podrá solicitar la formalización de un contrato como persona trabajadora autónoma económicamente dependiente** (**sobre este aspecto resolverá la jurisdicción social**).
• **No podrá contratar ni subcontratar** parte o toda la actividad con terceros.
• **No podrá tener trabajadores y trabajadoras contratadas, salvo en** los siguientes casos:
  • **períodos de descanso** por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
  • **riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**.
cuidado de menores o familiares dependientes o con discapacidad.
NOTA: **En estos casos, el TRADE tendrá consideración de empresario**.
• **Realizar la actividad de manera diferenciada con el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena contratados por el cliente**.
• **Realizará la actividad con criterios organizativos propios**, asumiendo el trabajador o trabajadora TRADE el riesgo económico del ejercicio de la misma.
• **No podrá ser titular de establecimientos o locales** comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público.
• **No podrá ejercer la profesión de manera conjunta con otros profesionales**, independientemente de su forma jurídica.

2. LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Hasta la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las personas trabajadoras autónomas se encontraban al margen de la normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales.

Posteriormente con la llegada de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se establecen, aunque de manera muy genérica, pautas en prevención de riesgos laborales para los autónomos y autónomas y se emplaza a las Administraciones Públicas a asumir un "papel activo" en relación con la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras autónomas.

En este capítulo analizaremos tanto el marco normativo general y su evolución como las obligaciones y derechos específicos en materia de prl en función del tipo de persona trabajadora autónoma.

2.1 MARCO NORMATIVO GENERAL

Repasemos cronológicamente las diferentes referencias legislativas en relación a la persona trabajadora autónoma y sus derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

MARCO NORMATIVO GENERAL
LEY 31/1995 (Ley de prevención de riesgos laborales)
ARTÍCULO 3
Recoge que **las disposiciones contenidas en la LPRL**, **serían de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (ET)**, así como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, **ello sin perjuicio** del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y **de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para las personas trabajadoras autónomas**.
ARTÍCULO 15.5
Reconoce la **posibilidad de concertar seguros de responsabilidad civil que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de su personal, las personas trabajadoras autónomas respecto a ellas mismas y las sociedades cooperativas respecto a sus socios/as cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.**

MARCO NORMATIVO GENERAL
LEY 31/1995 Y REAL DECRETO 171/2004
ARTÍCULO 24 DE LA LPRL Y CAPÍTULO II DEL REAL DECRETO 171/2004
Regula la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. Se prevé un deber de cooperación en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y se establece un deber de información recíproca sobre los riesgos específicos.

REAL DECRETO 171/2004
ARTÍCULO 9.4
Recoge**,** en relación a la citada concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, que **las obligaciones y las medidas a adoptar por parte de las personas empresarias concurrentes, serán de aplicación a todas** las empresas y **personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en el centro de trabajo**, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario/a titular y ellas.
LEY 20/2007 (Estatuto del trabajo autónomo)
ARTÍCULO 4 (DERECHOS PROFESIONALES BÁSICOS)
Reconoce el **derecho** de las personas trabajadoras autónomas **a su integridad física y a una protección adecuada de la seguridad y salud en el trabajo**.
ARTÍCULO 5 (DEBERES PROFESIONALES BÁSICOS)
Recoge, entre los deberes profesionales básicos, que **las personas trabajadoras autónomas deben cumplir con las obligaciones laborales en materia de seguridad y salud que la ley o los contratos que tengan presentes les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.**
ARTÍCULO 8.3 (ART. 24 LPRL Y ART. 7 RD 171/2004)
Establece que, **cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras autónomas y personas trabajadoras de otra u otras empresas**, así como cuando las personas trabajadoras autónomas ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, **serán de aplicación para todas ellas los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL.**

MARCO NORMATIVO GENERAL
LEY 20/2007 **(Estatuto del trabajo autónomo)**
ARTÍCULOS 8.7 Y 16.1.C
Establece el **derecho a la interrupción justificada de la actividad profesional, en caso de riesgo grave e inminente.**
ARTÍCULO 26.4
Establece el **derecho a la jubilación anticipada** en caso de naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad desarrollada.
REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015 **(Ley general de la seguridad social (LGSS))**
ART. 316 DEL TÍTULO IV RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS (RETA)
Establece que la cobertura de las contingencias profesionales: • **será obligatoria.** • **se llevará a cabo con la misma entidad**, gestora o colaboradora, **con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.** • determinará la obligación de efectuar las correspondientes cotizaciones, en los términos previstos en esta Ley.
LEY 6/2017 **(Reformas urgentes del trabajo autónomo)**
MODIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA DE LA LEY 20/2007
Establece que, con el fin de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales, **las asociaciones representativas de las personas trabajadoras autónomas intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de formación e información correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales**.

Veamos brevemente el marco normativo en el ámbito del sector de la construccion.

MARCO NORMATIVO EN SECTOR CONSTRUCCION
REAL DECRETO 1627/1997
ARTÍCULO 2.1. j
Se define la figura de la persona trabajadora autónoma en el ámbito del sector de la construcción: "persona física distinta del contratista y subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de obra".
ARTÍCULO 12
Se definen una serie de obligaciones específicas para los trabajadores y trabajadoras autónomas para el sector de la construcción.
ARTÍCULO 13
Reconoce a la persona trabajadora autónoma el derecho de acceso al Libro de Incidencias de la obra.
LEY 32/2006
Señala que, con carácter general, la persona trabajadora autónoma no podrá subcontratar los trabajos a ella encomendados ni a otras empresas subcontratistas ni a otras personas trabajadoras autónomas.

Como hemos podido comprobar el marco normativo establece de manera muy genérica pautas en prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras autónomas.

El **Estatuto del trabajo autónomo emplaza a las Administraciones Públicas** a:

- Asumir un *"**papel activo** en relación con la prevención de riesgos laborales de las y los trabajadores autónomos, **por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales"**.*
- ***Promover la formación específica** y adaptada a las particularidades del trabajador y de la trabajadora autónoma.*

A lo largo del presente capítulo en sus diferentes apartados desarrollaremos cuales son las implicaciones derivadas de esta normativa para los distintos trabajadores y trabajadoras autónomas; ya que, como hemos venido diciendo, éstas depederán del tipo de persona trabajadora autónoma con la que nos encontremos y tendrán obligaciones y derechos específicos.

2.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA

Para poder entender mejor cúales son las diferentes obligaciones y derechos específicos según el tipo de trabajador, dividiremos el colectivo y resumiremos como les afecta la citada normativa en prl.

<table>
<tr><th colspan="2">APLICACION DE LA LPRL EN FUNCION DEL TIPO DE PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA</th></tr>
<tr><th colspan="2">SIN PERSONAL ASALARIADO</th></tr>
<tr><td colspan="2">La aplicación de la normativa dependerá de si hay o no concurrencia de la actividad.</td></tr>
<tr><th>NO COMPARTEN CENTRO DE TRABAJO</th><th>COMPARTEN CENTRO DE TRABAJO</th></tr>
<tr><td>CON CARÁCTER GENERAL NO LES ES DE APLICACIÓN LA LPRL</td><td>DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES</td></tr>
<tr><th colspan="2">CON PERSONAL ASALARIADO</th></tr>
<tr><td colspan="2">TIENEN LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LA LPRL
(ACTÚAN COMO PERSONA EMPRESARIA)</td></tr>
<tr><th colspan="2">PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS DEPENDIENTES (TRADE)</th></tr>
<tr><th>SIN PERSONAS ASALARIADAS</th><th>CON PERSONAS ASALARIADAS (SÓLO EN SITUACIONES ESPECIALES)</th></tr>
<tr><td>MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA SIN PERSONAS ASALARIADAS</td><td>TIENEN LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LA LPRL
(ACTÚAN COMO PERSONA EMPRESARIA)</td></tr>
</table>

2.2.1 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA SIN PERSONAS ASALARIADAS A SU CARGO

Cuando hablamos de trabajadoras y trabajadores autónomos sin personas asalariadas a su cargo es importante **diferenciar si** éstos:

- **comparten centro de trabajo** con personal de otras empresas o con otras personas autónomas.
- **no comparten centro de trabajo** con personal de otras empresas o con otras personas autónomas.

PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS SIN PERSONAS ASALARIADAS
QUE NO COMPARTEN CENTRO DE TRABAJO
Constituyen la única excepción respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de aquellos trabajadores y trabajadoras autónomas sin personal asalariado que no comparten centro de trabajo y que prestan sus servicios de forma individual en un centro de trabajo propio, sin prestar servicios para ninguna otra empresa ni realizar trabajos para ningún otro negocio.
QUE SÍ COMPARTEN CENTRO DE TRABAJO
De acuerdo al artículo 8.3 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, están obligados a cumplir con las obligaciones normativas en materia de coordinación de actividades empresariales (los deberes de cooperación, información e instrucción) previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 171/2004. Se trata de aquellos trabajadores y trabajadoras autónomas que, sin personas asalariadas a su cargo, prestan servicios para otras empresas o comparten centro de trabajo con otras personas AUTÓNOMAs o no.

Como ya anticipamos en el apartado de marco normativo general, la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo establece en su artículo 8 una serie de derechos a este tipo de trabajadores y trabajadoras autonómas.

DERECHOS DE LAS PERONAS AUTÓNOMAS SIN PERSONAL ASALARIADO (APARTADOS 5 AL 7 DEL ARTÍCULO 8 DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO)
DERECHO A LA INFORMACIÓN
Derecho a recibir la información necesaria de la empresa por la que ha sido contratada para prestar un servicio o realizar una tarea, cuando deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por ella. Esta **información deberá ser suficiente** para evitar que de su manipulación o utilización se produzcan riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
DERECHO A INDEMNIZACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS
En caso de incumplimiento por parte de **la empresa principal** de las obligaciones preventivas con respecto a las personas autónomas, ésta **deberá asumir las posibles indemnizaciones por los daños y perjuicios ocasionados**, debiendo existir un nexo causal entre dichos incumplimientos y los daños y perjuicios causados.
DERECHO A INTERRUMPIR LA ACTIVIDAD EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE
Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

2.2.2 TRABAJADOR Y TRABAJADORA AUTÓNOMA CON PERSONAS ASALARIADAS A SU CARGO

En el caso de las personas trabajadoras autónomas con personas asalariadas a su cargo, estos tendrán la consideración de persona empresaria y deberán cumplir con las mismas obligaciones que cualquier otra empresa a efectos de las obligaciones en Seguridad Social y de Prevención de Riesgos Laborales.

De esta consideración se desprenderán una serie de obligaciones en materia de seguridad y salud que veremos a continuación.

PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS CON PERSONAL ASALARIADO
A efectos de la aplicación de la LPRL, las personas trabajadoras aútonomas que contratan a empleados o empleadas a su cargo se convierten en persona empresaria.
DERECHOS
Se aplican los derechos comentados en el apartado anterior. (información, indemnizaciones e interrupción de la actividad)
OBLIGACIONES
Se deberá **cumplir con todas las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** • Elegir modalidad preventiva. • Elaborar un plan de prevencion (evaluacion de riegos y planificacion de la actividad preventiva). • Realizar la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos). • Formación e información del personal asalariado. • Medidas de emergencia. • Investigaciones de accidentes. • Consulta y participación de la personas trabajadoras.

OBLIGACIONES BÁSICAS EN MATERIA DE PRL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTONÓMAS CON PERSONAL ASALARIADO

MODALIDAD PREVENTIVA

Contar con alguna de las **modalidades preventivas** que prevee el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención:

- Asunción de la actividad preventiva por parte de la persona autónoma.
- Designación de trabajadores o trabajadoras para que lleven a cabo la actividad preventiva.
- Creación de un servicio de prevención propio (SPP[1]).
- Contratando a un servicio de prevención ajeno (SPA).

PLAN DE PREVENCIÓN (EVALUACIÓN DE RIEGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA)

Elaborar un **Plan de Prevención**, documento donde se refleja el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y dentro del mismo y como instrumentos esenciales, se encuentran:

- la **evaluación de riesgos** laborales (se realizará al inicio de la actividad y después se revisará de forma periódica y cada vez que sea necesario).
- la **planificación de la actividad preventiva**.

VIGILANCIA DE LA SALUD (RECONOCIMIENTOS MÉDICOS)

Llevar a cabo la **vigilancia de la salud** de los trabajadores y las trabajadoras, que se deberá basar en la evaluación inicial de riesgos y en sus posteriores revisiones, así como en la planificación de los riesgos.
Se deberá ofrecer el reconocimiento médico:

- al inicio de la actividad.
- de forma periódica.
- cuando cambien las circunstancias del trabajo.
- cuando se haya producido un daño en la salud de la persona asalariada.

[1] Los SPP son obligatorios en empresas de más de 500 trabajadores, en las que tengan entre 250 y 500, y sus actividades estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, o porque así lo determine la Autoridad Laboral, por tanto, para las empleadas y empleados autónomos no es recomendable optar por esta modalidad preventiva.

OBLIGACIONES BÁSICAS EN MATERIA DE PRL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS CON PERSONAL ASALARIADO
FORMACIÓN E INFORMACIÓN
• Impartir la **formación necesaria específica**, tanto teórica como práctica, en materia preventiva. • Facilitar la **información** necesaria sobre los riesgos del puesto y las medidas de protección y prevención a adoptar asociadas a los mismos, de forma escrita y comprensible por todos y todas.
MEDIDAS DE EMERGENCIA
Deberán llevar a cabo **los planes de emergencia y autoprotección necesarios para sus centros de trabajo.**
INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
En el caso de que se produzca un accidente de trabajo o daños en la salud de algún empleado o empleada, deberán proceder a realizar una **investigación de accidentes.**
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN
Deberán **consultar** con los trabajadores y trabajadoras las cuestiones relativas a las medidas de prevención a adoptar, así como promover su **participación** en dicho ámbito**.**

2.2.3 TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

Los "trabajadores autónomos económicamente dependientes" (TRADE), como ya explicamos en el capítulo anterior, prestan sus servicios casi en exclusividad para una empresa que les contrata.

Como TRADE tendrá los mismos derechos y obligaciones en prevención de riesgos laborales que un trabajador o trabajadora autónoma sin asalariados o asalariadas, recogidos en el artículo 8 de la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo Autónomo y reflejados en el punto 3.2.1 del presente cuadernillo.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL DE LA PERSONA TRADE	
La aplicación de la normativa dependerá de si hay o no concurrencia de la actividad.	
NO COMPARTEN CENTRO DE TRABAJO	**COMPARTEN CENTRO DE TRABAJO**
CON CARÁCTER GENERAL NO LES ES DE APLICACIÓN LA LPRL	DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Ahora bien, con la aprobación de la **Ley 31/2015**, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, se modifica el artículo 11.2.a), permitiendo a la persona trabajadora TRADE contratar a trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena en determinados supuestos y situaciones en los que se permitirá la contratación de una única persona.

SITUACIONES ESPECIALES EN LAS QUE SE PERMITE AL TRABAJADOR ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE CONTRATAR UNA PERSONA POR CUENTA AJENA

- Riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
- Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, en alguna de estas dos situaciones:
  - situación de dependencia debidamente acreditada.
  - situación de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE PRL DE LA PERSONA TRADE QUE CONTRATA PERSONAS POR CUENTA AJENA

Cuando el TRADE, en alguno de los supuestos descritos anteriormente, tenga que contratar a un trabajador o trabajadora por cuenta ajena, y **durante el periodo en que se mantengan las situaciones anteriormente descritas, adquirirá a todos los efectos el carácter de empresario o empresaria**, tanto en las obligaciones de Seguridad Social como las de Prevención de Riesgos Laborales descritas en el punto 3.2.2 de este cuadernillo.

3. LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA Y LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (CAE)

El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece las pautas para llevar a cabo la Coordinación de Actividades Empresariales, así como el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- **Para la aplicación de esta normativa en materia de CAE es fundamental distinguir** si el trabajador o trabajadora autónoma es:
- **persona trabajadora autónoma no concurrente.**
- **persona trabajadora autónoma concurrente con otros trabajadores y trabajadoras** por cuenta ajena o propia dentro de un mismo centro de trabajo.

TIPOS DE PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
AUTÓNOMO O AUTÓNOMA NO CONCURRENTE
Cuando la persona trabajadora autónoma no concurre con otras personas o empresas, **no le será de aplicación la normativa en materia de coordinación de actividades empresariales.**
AUTÓNOMO O AUTÓNOMA CONCURRENTE
Cuando la persona trabajadora autónoma concurre en su centro de trabajo con otras personas o empresas, o presta sus servicios en centros de trabajo pertenecientes a otras empresas u otras personas autónomas, **le será de aplicación la normativa en materia de coordinación de actividades empresariales.**

En principio conviene tener en cuenta que son pocos los casos en los que no existan obligaciones en materia de coordinación de actividades, ya que aunque la persona trabajadora por cuenta propia no preste servicios en empresas cliente, si se subcontratan servicios (limpieza del local, mantenimiento de maquinarias,…), aunque fuesen de manera puntual, ya habría concurrencia de actividades y el trabajador o trabajadora autónoma deberá cumplir, en mayor o menor medida, con las exigencias normativas en materia de CAE.

Los derechos y obligaciones básicas de las personas trabajadoras AUTÓNOMAs concurrentes en materia de CAE están recogidos en:

- el artículo 24 de la **LPRL** y el **Real Decreto 171/2004**.
- el artículo 8 del **Estatuto del trabajo Autónomo**.
- **la normativa específica para las obras de construcción** (el **Real Decreto 1627/1997** de 24 de octubre, **sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la **Ley 32/2006**, de 18 de octubre, **reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción**).

Es importante destacar que la concurrencia de la persona trabajadora autónoma con otros trabajadores y trabajadoras en un mismo centro de trabajo le sitúa en una doble posición jurídica debido al caracter recíproco de muchos aspectos normativos. Esta doble posición hace que muchas de las obligaciones y derechos estén estrechamente relacionados, teniendo la persona trabajadora AUTÓNOMA, por ejemplo:

- Derecho a la información y obligación de informar.
- Derecho a recibir instrucciones y obligación de cumplir con dichas instrrucciones.

3.1 DERECHOS DEL AUTÓNOMO O AUTÓNOMA EN MATERIA DE CAE

Veamos los diferentes derechos establecidos en la normativa anteriormente mencionada.

DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO CONCURRENTE EN MATERIA DE CAE (LPRL Y RD 171/2004)
INFORMACIÓN A RECIBIR POR PARTE DEL RESTO DE CONCURRENTES (ARTÍCULOS 4.2 Y 4.3 RD 171/2004)
INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS ESPECIFICOS DE LAS ACTIVIDADES CONCURRENTES
Tienen derecho a recibir por parte de las otras empresas o trabajadores y trabajadoras autónomas concurrentes información sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectarle y en particular sobre aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.
INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO RELACIONADOS CON LA CONCURRENCIA
Tienen derecho a estar informados de aquellos accidentes de trabajo que se produzcan como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.
COMUNICACIÓN INMEDIATA DE SITUACIONES DE EMERGENCIA
Tienen derecho a recibir una comunicación inmediata de toda situación de emergencia susceptible de afectar a su salud o seguridad.

DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO CONCURRENTE EN MATERIA DE CAE

INFORMACIÓN E INSTRUCCIONES A RECIBIR POR PARTE DEL EMPRESARIO TITULAR (ARTICULOS 7 Y 8 RD 171/2004)

INFORMACIÓN A RECIBIR

La persona empresaria titular del centro de trabajo deberá informar a las otras empresas y trabajadores autónomos concurrentes sobre:

- **los riesgos propios del centro de trabajo** que puedan afectar a las actividades por ellas desarrolladas.
- **las medidas preventivas a adoptar** derivadas de dichos riesgos.
- **las medidas de emergencia** que se deben aplicar.

INSTRUCCIONES A RECIBIR

La persona empresaria titular, cuando su personal desarrolle actividades en él, dará al resto de empresas concurrentes **instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo** que puedan afectar a las personas trabajadoras de las empresas concurrentes **y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.** Las instrucciones **deberán ser suficientes y adecuadas** a:

- los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las personas trabajadoras concurrentes.
- las medidas para prevenir dichos riesgos.

CUÁNDO Y CÓMO DEBE REALIZARSE EL TRASLADO DE LA INFORMACION E INSTRUCCIONES

Ya sea información por parte de concurrentes o información e instrucciones por parte de la empresa titular, cuando se deba realizar dicho traslado, éste se hará:

- antes del inicio de los trabajos.
- cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes.
- cuando se haya producido una situación de emergencia.

Es importante tener en cuenta que dicha información **se realizará por escrito cuando se trate de riesgos graves o muy graves.**

DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO CONCURRENTE EN MATERIA DE CAE
INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE EL USO DE MÁQUINAS, EQUIPOS DE TRABAJO, ÚTILES Y HERRAMIENTAS (ARTÍCULO 8.5 DEL ESTATUTO DE TRABAJO AUTÓNOMO)
Las personas trabajadoras autónomas que deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, serán informados de forma específica. La persona empresaria que los proporciona asumirá las obligaciones de recabar la información necesaria para que la utilización y manipulación de dicha maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
INTERRUMPIR LA ACTIVIDAD Y ABANDONAR EL CENTRO DE TRABAJO EN SITUACIONES DE RIESGO GRAVE E INMINENTE (ARTÍCULO 8.7 DEL ESTATUTO DE TRABAJO AUTÓNOMO)
Las personas trabajadoras autónomas tendrán derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña una situación de riesgo grave e inminente para su seguridad y salud. Se trata de un derecho equiparable al que ya contemplaba el artículo 21.2 LPRL para las personas trabajadoras por cuenta ajena.

3.2 OBLIGACIONES DEL AUTÓNOMO O AUTÓNOMA EN MATERIA DE CAE

Cuando la persona trabajadora autónoma concurre con trabajadores o trabajadoras de otras empresas en un mismo centro de trabajo, el RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales prevé:

- un **deber de cooperación** en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- un **deber de información recíproca** sobre los riesgos específicos de las actividades desarrolladas que puedan afectar a trabajadores de otras empresas presentes en el centro y la incidencia de la concurrencia en los mismos.

Asimismo, la persona trabajadora autónoma concurrente, en correspondencia con el deber del empresario empresaria titular, tendrá la obligación de:

- **tener en cuenta la información recibida** tanto de las partes concurrentes como de la empresa titular.

- **cumplir con las instrucciones recibidas** por parte de la empresa titular.
- **dar traslado a su personal asariado (si lo tuviera) de dicha información e instrucciones**.

OBLIGACIONES BASICAS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO CONCURRENTE EN MATERIA DE CAE
DEBER DE COOPERACIÓN (ARTÍCULO 4.1 DEL RD 171/2004)
Para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales del centro de trabajo donde preste servicios, la persona trabajadora autónoma proporcionará al empresario o empresaria titular, principal o contratista, la información de los riesgos inherentes a su actividad que puedan afectar al resto del personal con los que comparta espacio contemplando aspectos preventivos, de protección y de emergencias. La forma de informar de los riesgos y medidas a adoptar, se suele relizar mediante la entrega de la Evaluación de Riesgos Laborales.
DEBER DE INFORMACIÓN RECIPROCA (ARTÍCULOS 4.2 Y 4.3 RD 171/2004)
Se realizará en los mismos ***términos comentados*** en el apartado anterior como parte concurrente, teniendo la obligación de trasladar: • información de los riesgos específicos de las actividades concurrentes. • información de accidentes de trabajo relacionados con la concurrencia. • comunicación inmediata de situaciones de emergencia.

Es importante reseñar que no debería exigirse disponer de una evaluación de riesgos cuando la persona trabajadora autónoma trabaja sola limitándose sus obligaciones a:

- trasladar la información sobre los riesgos propios que puedan interferir con las demás personas con los que concurra en el centro de trabajo
- seguir las instrucciones de la empresa titular del centro de trabajo o del empresario o empresaria que lo contrata.

Dicho esto, **la realidad actual es que a las personas autónomas se les suele exigir**:

- **un certificado de aptitud** para el puesto de trabajo a desempeñar.
- **un certificado de formación en los riesgos propios** de su actividad laboral.

- **la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo** con la información de sus riesgos que debe entregar a la empresa principal o titular

EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO CONCURRENTE EN MATERIA DE CAE
LA EVALUACIÓN DE RIESGOS EN ACTIVIDADES NO PELIGROSAS
Si la actividad desarrollada por el autónomo o autónoma es considerada como no peligrosa de acuerdo al anexo I del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, **podrá realizarla el mismo autónomo, siempre que:** • sea una evaluación básica. • tenga la **formación mínima del Nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales.** • cumpla con los requisitos del apartado 2 del Art. 35 del REAL DECRETO 39/1997.
LA EVALUACIÓN DE RIESGOS EN ACTIVIDADES PELIGROSAS
Si la actividad desarrollada por el autónomo o autónoma es considerada como peligrosa de acuerdo al anexo I del R.D 39/1997 Reglamentos de los Servicios de Prevención **sólo podrá realizarla el mismo si** dispone de **formación en prl de Nivel Intermedio y/o Superior** según el RD 39/1997. **Si el autónomo no pudiera o no deseara hacer él mismo la citada Evaluación de Riesgos Laborales deberá contratar a un Servicio de Prevención Ajeno**.

Cuando la persona autónoma presta servicios dentro del ámbito de la construcción, deberá:

- cumpir con las obligaciones establecidas en el artículo 12 del **Real Decreto 1627/1997.**
- si cuenta con asalariados y asalariadas, inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) y adoptar alguna de las modalidades preventivas que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención.

3.3 EL DEBER DE VIGILANCIA Y LAS RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN AUTÓNOMOS

La persona empresaria que contrate la realización de obras o servicios deberá **vigilar** el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales incluidas lógicamente las actividades desarrolladas por personas autónomas.

Veamos un cuadro resumen de éstas obligaciones y las responsabilidades que conllevan atendiendo si es en ámbito de obra o no.

EL DEBER DE VIGILANCIA Y LAS RESPONSABIILIDADES DERIVADAS
EN CONTRATACIÓN DE AUTÓNOMOS Y AUTÓNOMAS PARA LA PROPIA ACTIVIDAD Y EN SU CENTRO DE TRABAJO PROPIO (artículo 8.4 del Estatuto del Trabajo Autónomo)
Las personas empresarias que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, **deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.**
RESPONSABILIDADES (artículo 8.6 del Estatuto del Trabajo Autónomo)
En caso de que las empresas incumplan esta obligacion asumirá las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando exista relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.
EN CONTRATACIÓN DE AUTÓNOMOS Y AUTÓNOMAS EN EL ÁMBITO DE LA CONSTRUCCIÓN (artículo 11.2 del RD 1627/1997)
Los contratistas y subcontratistas, identificados de acuerdo a las definiciones que ofrece el RD 1627/1997, son responsables de la adecuada aplicación de las medidas preventivas que se establecen en los planes de seguridad tanto respecto de sus propios trabajadores como de los trabajadores autónomos por ellos contratados. Por tanto, la contratista principal deberá contemplar las actividades que van a desarrollar los autónomos subcontratados, comunicar a las partes concurrentes las actividades y riesgos derivados de las mismas y vigilar el cumplimiento de lo establecido en el plan de seguridad y salud.
RESPONSABILIDADES (artículo 11.2 del RD 1627/1997)
Se establece la responsabilidad solidaria de contratistas y subcontratistas respecto de la correcta ejecución por la persona trabajadora autónoma por ellas contratada de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad en obra.

3.4 EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Respecto a la política institucional de apoyo a las personas trabajadoras autónomas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, en su *"Objetivo 4. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad", la línea de actuación "Mejora de la protección de las personas trabajadoras autónomas*" establece una serie de medidas a llevar a cabo con respecto a la coordinación de actividades profesiones.

EESST 2023-2027 ***"Mejora de la protección de las personas trabajadoras autónomas"***
EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
OBJETIVO
Se establecen una serie de medidas con el objetivo de **mejorar el marco desigual de la coordinación entre las personas trabajadoras por cuenta ajena y propia.**
MEDIDAS A ADOPTAR

• Se **analizarán y modificarán, si procede, las disposiciones legales aplicables a las personas trabajadoras autónomas en materia de coordinación** de actividades empresariales revisando:
  • la **LPRL.**
  • la **Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo**.
• Se apoyarán las **actuaciones de promoción de la coordinación** en prevención de riesgos laborales **con materiales y actividades de educación dirigidos al colectivo de personas trabajadoras autónomas.**

Es importante tener en cuenta que también se revisará el régimen jurídico de aplicación a las personas trabajadoras autónomas con el propósito de mejorar la protección de su salud, y la de terceras personas, frente a los trabajos con riesgo de exposición a fibras de amianto, teniendo en cuenta para ello el informe elaborado por el subgrupo de trabajo amianto-autónomos de la CNSST.

4. LA APLICACIÓN PREVENCION10.ES Y SUS HERRAMIENTAS DE ASESORAMIENTO ESPECIFICO EN PRL PARA PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

A través del artículo 39 de la Ley 14/2013, de de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se añade la Disposición adicional decimoséptima **"Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores"** en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación a la Prevención de Riesgos Laborales en las PYMES.

Con la introducción de esta disposición se establece que "*En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. Esta actuación consistirá en* ***el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas****, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada".*

A raíz de esta disposición, nace la aplicación Prevencion10 como una aplicación de Prevención de Riesgos Laborales que pondrá a disposición de PYMES y trabajadores y trabajadoras por cuenta propia una serie de herramientas que veremos brevemente a continuación.

PREVENCION10.ES
Es el servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales, impulsado y financiado por la Seguridad Social y desarrollado por el INSST en colaboración con las Comunidades Autónomas y el asesoramiento de la Inspección de Trabajo.
OBJETIVO PRINCIPAL
Su objetivo es **facilitar la aplicación de la legislación de seguridad y salud en el trabajo poniendo un especial interés en todos aquellos trabajadores autónomos y pequeñas empresas que han optado por gestionar la prevención con medios propios.**

PREVENCION10.ES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

UTILIDAD DEL PREVENCIÓN10.ES PARA PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Será una aplicación **especialmente útil para personas trabajadoras autónomas que**:

- **quieran, con personal a su cargo, asumir personalmente la actividad preventiva** en el marco establecido por el artículo 11 del RSP.
- **deseen informarse acerca de los riesgos específicos de su actividad o que, necesiten comunicar sus riesgos dentro del contexto de la coordinación** de actividades empresariales

HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS DEL PREVENCION 10.ES

La aplicación dispone de 3 herramientas con diferentes utilidades para la persona trabajadora autónoma.

EVALUA-T®

Permite la realización de la evaluación riesgos, la planificación preventiva y la obtención del plan de prevención de riesgos laborales.
El trabajador o trabajadora autónoma con personal a su cargo[2] podrá llevar a cabo el plan de prevención de riesgos laborales, la identificación y evaluación de los riesgos a los que se encuentra expuesto en su actividad diaria y la planificación de la actividad preventiva.

AUTOPREVEN-T®

Proporciona información sobre riesgos laborales y facilita la coordinación de actividades empresariales a quienes trabajen por cuenta propia y no tengan personal a su cargo.
la persona autónoma sin personal asalariado podrá recibir la información relativa a la prevención de riesgos laborales de su actividad, así como la información sobre los riesgos de su actividad que la persona autónoma deberá proporcionar a otras empresas dentro de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales.

[2] Hasta 10 trabajadores en empresas que desarrollen de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, o bien hasta 25 trabajadores cuando cuenten con un único centro de trabajo.

PREVENCION10.ES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS DEL PREVENCION 10.ES

INSTRUYE-T®

Curso on-line de 30 horas con el que obtener la capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores y trabajadoras autónomas que asuman personalmente la actividad preventiva, podrán solicitar formación básica de 30 horas[3] en prevención de riesgos laborales a través de la herramienta instruye-t, que les capacita para llevar a cabo las funciones de nivel básico que establece el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

STOP Riesgos Laborales

Línea telefónica de atención al público orientado a la resolución de dudas sobre prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras autónomas que tengan dudas sobre gestión preventiva podrán llamar de forma gratuita y sus consultas serán respondidas por técnicos superiores en prevención de riesgos laborales.

La línea STOP Riesgos Laborales está operativa en el número 913 63 43 00 de lunes a viernes en horario de 9:00 a 14:00 horas.

Podéis consultar toda esta información en la página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de este enlace
Prevencion10 | Prevención de RIESGOS LABORALES para pymes y autonomos

[3] Salvo en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD 39/1997, en cuyo caso la formación no podrá ser inferior a 50 horas.

5. PROTECCIÓN SOCIAL DE LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA

Las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia o autónomas son los responsables directos de cumplir la obligación de alta y afiliación a la Seguridad Social.

Con la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo Autónomo, la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal adquiere carácter **obligatorio** para[4]:

- Trabajadores de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
- Trabajadores que tengan la condición de económicamente dependientes (TRADE).
- Trabajadores y trabajadoras que desempeñen actividades donde resulte obligatoria la cobertura de las contingencias profesionales debido al mayor riesgo de siniestralidad,

Esta cobertura será **opcional** para:

- Las trabajadoras y los trabajadores autónomos con derecho a prestación por incapacidad temporal en otro régimen del Sistema de la Seguridad Social donde se encuentren en alta, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad.
- Trabajadores y trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

La cobertura de estas contingencias se deberá formalizar obligatoriamente con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en el momento de causar alta en este Régimen Especial y sus efectos coincidirán con la fecha de dicha alta.

Por otro lado, con la aprobación del **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se modifica el artículo 316 de la Ley General de la Seguridad Social, haciendo obligatoria la cobertura de las contingencias profesionales (a excepción de los trabajadores del Régimen Especial por Cuenta Propia Agrarios) a partir del 1 de enero de 2019.

[4] En vigor desde el 1 de enero de 2008. Antes de esa fecha la cobertura de la IT era opcional para todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

La cobertura de los riesgos profesionales se llevará a cabo con la misma Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que hayan formalizado la cobertura de la Incapacidad Temporal.

Por otro lado, conviene señalar que desde el 1 de abril de 2023 entró en vigor una modificación para facilitar los trámites relacionados con las bajas por incapacidad temporal siendo ahora el Servicio Público de Salud, la mutua o la empresa colaboradora, los encargados de enviar los datos al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía telemática.

5.1 PRESTACIONES Y COBERTURAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

La acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia comprenderá[5] una serie de coberturas y prestaciones a las que tienen derecho las personas trabajadoras autónomas.

PRINCIPALES PRESTACIONES Y COBERTURAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS
Para poder acceder a las diferentes prestaciones y coberturas es requisito fundamental estar dado de alta y al corriente en el pago de las cuotas de afiliación. En caso de no estar al corriente de pago, está previsto un mecanismo de invitación al pago que concede un plazo extraordinario e improrrogable de 30 días para corregir dicha situación.
PRESTACIÓN POR ASISTENCIA SANITARIA
La Seguridad Social reconoce las mismas prestaciones y condiciones que a los trabajadores adscritos al Régimen General de la Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria. La prestación **cubre la asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.**

[5] Con carácter general, tendrán derecho a las mismas coberturas que los empleados por cuenta ajena, a excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas (Art. 314 Ley General de la Seguridad Social).

PRINCIPALES PRESTACIONES Y COBERTURAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

La incapacidad temporal es la situación provocada por una enfermedad común o profesional o un accidente, sea o no de trabajo, que impide trabajar y requiere asistencia sanitaria.

La cuantía de la prestación dependerá de si se considera contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral) o contigencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional).

PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

La prestación por incapacidad permanente está destinada a proteger a las personas trabajadoras autónomas que no puedan seguir trabajando al haberse visto afectados por un accidente o enfermedad que les incapacite para el ejercicio profesional de forma presumiblemente definitiva.

PRESTACIÓN POR LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES

Se reconoce el derecho a solicitar esta prestación en caso de lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Las trabajadoras autónomas embarazadas que hayan visto interrumpida su actividad profesional por riesgo de que ésta influya negativamente en su salud o en la del feto tendrán derecho a una prestación.

Para acceder a esta cobertura será necesario contar con el correspondiente informe de la Entidad Gestora que lo certifique.

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

La Seguridad Social reconoce a las trabajadoras autónomas derecho a las mismas prestaciones por maternidad y, en las mismas condiciones que las trabajadoras del régimen general, pero con algunas particularidades:

- Podrán contratar a una persona sustituta y tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Podrán solicitar el cese de actividad o el descanso por maternidad a tiempo parcial, pero la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50%.

PRINCIPALES PRESTACIONES Y COBERTURAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD ("PARO DE LOS AUTÓNOMOS")

Los autónomos cuentan con un sistema específico de protección por cese de actividad: proporcionar a la persona trabajadora AUTÓNOMA una prestación económica en el caso de que se vea obligado a cesar en el desempeño de su actividad.

El cese de actividad puede ser:

- definitivo (cierre de la actividad),
- temporal. Pudiendo ser a su vez total o parcial.

A partir del 1 enero del 2023 se puede percibir una prestación por cese de actividad parcial con una cuantía del 50 % de la base reguladora.

5.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA PERSONA TRABAJADORA AUTÓNOMA

Los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional vienen definidos en diferente normativa:

- 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.
- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

CONCEPTOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS (Artículos 316 y 317 LGSS y sus modificaciones por Ley 6/2017
CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO
Se entiende como **accidente de trabajo** para la persona trabajadora autónoma ***"el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial".***
CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO PARA TRADE
Para la persona trabajadora autónoma economicamente dependiente ***"se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate".***
CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE
Se entiende como **accidente de trabajo in itinere** para la persona trabajadora autónoma ***"el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales"***
CONCEPTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
Se entiende como **enfermedad profesional** para la persona trabajadora autónoma *"la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al 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".*

De estas definiciones derivará que el accidente o enfermedad sea reconocido como de origen laboral y de tal consideración dependerán las prestaciones descritas en el apartado anterior, por ejemplo, en el caso de la incapacidad temporal.

Es importante tener en cuenta que:

- A diferencia con los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores que sufran una lesión permanente no incapacitante no tendrán derecho a reclamar el recargo de prestaciones por falta de medidas de prevención de riesgos laborales.
- Las trabajadoras y trabajadores autónomos solo tendrán derecho a percibir la prestación por incapacidad permanente parcial si ésta deriva de contingencias profesionales (en caso de contingencias comunes no se protege).
- Para poder acceder a una incapacidad permanente parcial derivada de contingencias profesionales, será necesario que la persona trabajadora vea reducida su capacidad laboral para la profesión habitual en un 50%, a diferencia del 33% exigible para los trabajadores del regimen general de la Seguridad Social.

5.3 PARTES DE BAJA EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Como comentabamos al principio del capìtulo, el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, introduce cambios normativos que afectan tanto a trabajadores por cuenta ajena como propia en relación a los partes de baja en caso incapacidad temporal.

A partir del 1 de Abril, el Servicio Público de Salud, la mutua o la empresa colaboradora, serán los encargados de enviar los datos de los partes médicos en caso de IT (baja, confirmación y alta) de la pesona asalariada o persona trabajadora autónoma al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía telemática.

Las principales novedades que introduce este cambio normativo son:

- **Se elimina la segunda copia en los partes médicos** de baja (la empresa podrá descargarlos del INSS).
- La persona trabajadora ya no tiene que entregar la copia del parte de baja o alta a su empresa.
- **La Administración se encarga de proporcionar a la empresa, por medios electrónicos, los correspondientes partes médicos.**

- En cualquier proceso de incapacidad temporal, **el médico puede fijar las revisiones médicas necesarias en un periodo inferior al indicado en cada caso.**
- La nueva normativa **se aplicará a los procesos que a 1 de abril de 2023 estén en curso si no han superado los 365 días de duración**.

6. PROPUESTAS DE MEJORA

Tal y como vimos en la introducción del presente cuadernillo, las cifras de siniestralidad para este colectivo van en aumento lo que constituye un hecho preocupante que no podemos obviar.

Esto hace que, tanto la normativa como las políticas de las diversas Administraciones deban evolucionar para adaptarse a esta nueva realidad. Por ello es importante que las personas que prestan su trabajo de forma autónoma tengan una equiparación total y real, tanto en materia de protección social como en prevención de riesgos laborales, al conjunto de personas que prestan su servicio por cuenta ajena, prestando especial atención cuando hablamos de la figura de los TRADE.

Como medidas de mejora se podrían contemplar:

- En materia de formación específica y otras actividades de formación orientadas a la gestión de los riesgos establecidas en la ESST 2023-2027, establecer desde las Administraciones que dicha formación para las personas autónomas sea especifica (en función de los riesgos del sector en el que realicen su trabajo), teórica y práctica (si así fuera necesario), gratuita y obligatoria.
- En materia de CAE, establecer que cuando los trabajadores y trabajadoras autónomas sean subcontratadas por otra empresa principal, ésta les deba impartir formación sobre los riesgos de ese centro de trabajo y esa actividad, no limitándose la actividad preventiva a un mero intercambio de información.
- Establecer el posible recargo de prestaciones a cargo de las empresas principales que contratan o subcontratan a trabajadores y trabajadoras autónomas por falta de medidas preventivas, actualmente solo establecido para los TRADE.
- En relación a accidentes de trabajo y daños derivados del trabajo. Redefinir el concepto de accidente de trabajo In Itinere para los trabajadores y trabajadoras autónomas, equiparándolo al de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. Analizar y promover medidas en relación a la prevención de enfermedades profesionales. Estudiar los riesgos psicosociales a los que están expuestos en este colectivo trabajador.
- En relación a la protección social de la persona trabajadora autónoma, equiparar las condiciones de protección a las de los trabajadores por cuenta propia. Dado que en la actualidad la cotización por contingencias comunes y profesionales en obligatoria para casi la totalidad de estos empleados y empleadas, se les debería cubrir la prestación por incapacidad permanente parcial cuando deriva de contingencias comunes (actualmente es la única IP a la que no tienen acce-

so). Siguiendo con la incapacidad permanente parcial, equiparar las condiciones para su concesión a la de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, siendo exigible actualmente para éstos, una reducción en su capacidad laboral del 33% y para las personas autónomas de un 50%.

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

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

- **Decreto 2530/1970**, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- **Real Decreto 1273/2003,** de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.
- **Real Decreto 171/2004,** de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- **Ley 31/2015**, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- **Real Decreto-ley 13/2022**, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

- **Orden PCM/74/2023**, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuadernillo Informativo de PRL

Prevención de Riesgos Laborales y las personas trabajadoras autónomas

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