Cuadernillo Informativo de PRL

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

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

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

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

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

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

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

Edita: UGT-Madrid.

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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **7**

INTRODUCCIÓN **15**

1. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PERSONAL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES **17**

1.1 Evaluación de riesgos vinculada a la inclusión **18**

2. PERSONAL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL) **20**

2.1 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos **20**

2.2 Protección de la maternidad **20**

2.3 Protección de los menores **22**

3. LA VIGILANCIA DE LA SALUD **23**

4. DISEÑO DE PUESTOS: ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO **25**

5. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO **28**

6. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES **32**

7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ESTRATEGIA ESPAÑOLA 2023-2027: REFORZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD 34

7.1 Mejora de la protección de las personas trabajadoras jóvenes y menores de edad **34**

7.2 Mejora de la protección de los trabajadores y las trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial **34**

7.3 Retorno al trabajo tras un periodo prolongado de baja **35**

7.4 Mejora de la protección de las personas trabajadoras con discapacidad **36**

8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2021-2024) 37

9. COLECTIVOS VULNERABLES 39

PROPUESTAS DE UGT MADRID 46

NORMATIVA 51

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 53

DIRECCIONES DE INTERÉS 54

PRESENTACIÓN

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

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

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

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

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

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

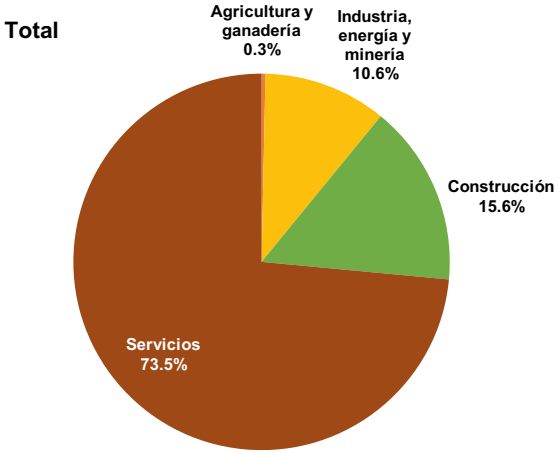
Desgraciadamente vemos año a año como la principal causa de los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid continua siendo los **sobreesfuerzos**, y que

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

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

Según el informe "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2022" de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en 2022 se produjeron un total de 88.250 accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid, lo que supone un aumento del 3,31% respecto a los producidos en 2021. De éstos 74.903 se produjeron en jornada de trabajo, un 8,08% más que en 2021, 69.304. Respecto a los accidentes in itinere fueron 13.347 las personas trabajadoras que lo sufrieron.

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



Los accidentes mortales también se incrementan en 2022. ´Según la estadística "Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid 2008-2022", editado por el IRSST, fueron 22 los trabajadores que fallecieron en un accidente in itinere en 2022, frente a 10 a personas trabajadoras que perdieron la vida en 2021. Los accidentes mortales en jornada de trabajo fueron 77, 8 personas trabajadoras más perdieron la vida respecto a 2021.

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

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

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

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2022 se han comunicado un total de 911 enfermedades profesionales, lo que supone menor declaración que en 2021 en el que se comunicaron 917. Del total de enfermedades comunicadas 515 se han producido con baja y 396 han sido sin baja. 472 se han notificado por trabajadores y 439 por mujeres trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

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

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

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

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

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

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

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

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

Jornadas (3):

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

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

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

Un total de 13 Cursos de formación:

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

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

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

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

INTRODUCCIÓN

Según la Ley de Prevención de riesgos laborales, en adelante (LPRL) en su artículo 25 establece," *que el empresario ha de garantizar la protección del personal trabajador, que por sus características personales o estado biológico conocido (incluidos aquellos que por su discapacidad física, psíquica o sensorial) sean especialmente sensibles a los riesgos de las tareas en su trabajo".*

La Norma también establece que la empresa tendrá en cuenta sus características a la hora de realizar la evaluación de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Además, este personal trabajador no será empleado en aquellos puestos en los que ellos, los demás trabajadores o trabajadoras y otras personas relacionadas con la empresa puedan poner en peligro su salud o la de terceros. Esta obligación de protección del empresario o empresaria se recoge en los artículos 14 y 25 de la LPRL. En las evaluaciones de riesgos se deben reflejar las medidas preventivas y de protección necesarias a adoptar en los puestos ocupados por estos trabajadores o trabajadoras.

La PREVENCIÓN es el conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Uno de los principios de la actividad preventiva a aplicar en las empresas y que se establecen en Art. 15 de la (LPRL), es el de adaptar el puesto de trabajo al trabajador o trabajadora y no a la inversa. En concreto, el Art. 15.1,d) refiere: *"Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud".*

Por tanto, los empresarios o empresarias deben tener en cuenta la posibilidad de cambio y/o adaptación del puesto de trabajo, temporal o definitivo, de los trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles.

Desde UGT-Madrid, consideramos necesario la elaboración de una lista de puestos de trabajo sin riesgos en la empresa, para ser ocupados por el personal trabajador especialmente sensible, consensuado por el Comité de Seguridad y Salud.

Pero, ¿Qué se considera especialmente sensible? Desde UGT consideramos especialmente sensible al trabajador o trabajadora:

- Con una discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida.
- Embarazada, de parto reciente y en periodo de lactancia natural.
- Trabajadores con una incapacidad temporal o permanente, reconocida o no, de forma oficial.
- Con una enfermedad crónica,
- Sensibilizados/as a determinados agentes.
- Con un estado biológico (hipertensión arterial, diabetes u otras patologías crónicas) que los convierte en vulnerables a determinados riesgos.

El cuadernillo TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES, se realiza con el objetivo de poner a disposición de los delegados y delegadas de prevención y de toda la población trabajadora de la Comunidad de Madrid, información relativa a la prevención de riesgos del personal trabajador en su puesto.

Además, se orienta sobre cómo realizar una evaluación de riesgos que englobe a todo el personal trabajador y fomentar la sensibilización, entre los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo y el personal trabajador, delegados o delegadas de prevención y profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, sobre la importancia de evaluar los riesgos de la diversidad del personal trabajador.

Y por último, se busca potenciar la puesta en práctica de las herramientas preventivas como son: la Evaluación de Riesgos vinculada a la Inclusión, la Evaluación de riesgos Adicional, el Listado de Puestos de Trabajo Libres de Riesgo, el Programa de Protección de la Maternidad, etc.., que el empresario o empresaria debería poner en práctica, de acuerdo a la obligatoriedad de su deber de protección que establece la Ley 31/1995, de Protección de Riesgos Laborales.

TODOS EN ALGÚN MOMENTO DE NUESTRA VIDA LABORAL PODEMOS SER ESPECIALMENTE SENSIBLES A LOS RIESGOS EN NUESTRO TRABAJO

1. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PERSONAL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES

La EVALUACIÓN DE RIESGOS es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario o empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Las evaluaciones de riesgo generales deben tener en cuenta las diferencias individuales del personal trabajador, y no dar por sentado que todo el personal trabajador es igual, ni imaginar sobre los riesgos asociados a una discapacidad determinada.

La Evaluación de Riesgos ha de tener en cuenta, entre otros aspectos:

- La tarea: el diseño de la misma y las actividades laborales.
- Al individuo.
- El equipo de trabajo, por ejemplo las tecnologías de asistencia, si los puestos de trabajo y equipos se ajustan a las necesidades individuales.
- El entorno de trabajo: la forma en que están dispuestos los locales, la iluminación, la calefacción, el acceso, las salidas.
- La organización del trabajo y los horarios.
- Los riesgos físicos, y las sustancias peligrosas; las personas asmáticas pueden ser más sensibles a productos químicos utilizados en el trabajo;
- Los riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso moral; la discapacidad puede utilizarse como pretexto para el acoso moral.
- Facilitar la información y formación en diferentes soportes.
- La participación del personal trabajador y la de sus representantes, incluida la consulta a los mismos acerca de los riesgos y las medidas preventivas.

En el trabajo, no todo el personal trabajador está expuesto a los mismos riesgos, hay determinados grupos que por sus características están sujetos a unas exigencias especiales.

Este personal trabajador puede ser más vulnerable a ciertos riesgos y ello implica la necesidad de tener en consideración sus requisitos específicos para el trabajo. La legislación exige a los empresarios y empresarias que lleven a cabo evaluaciones de riesgos, la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, y que en las evaluaciones se incluyan los riesgos que se refieren a los grupos de personal trabajador con riesgos especiales.

La diversidad de personal trabajador en el lugar de trabajo no se contemplan en la evaluación de riesgos de las empresas tal y como debiera ser. Las herramientas de evaluación de riesgos no se tienen en cuenta, o son poco frecuentes los riesgos concretos a los que se exponen las personas con discapacidad y las mujeres en situación de embarazo y lactancia natural.

1.1 Evaluación de riesgos vinculada a la inclusión

Una Evaluación de Riesgos inclusiva ha de contemplar, entre otros aspectos los siguientes:

- La evaluación de riesgos inclusiva debería ser participativa, que involucre al personal trabajador interesado y con un análisis real de la situación en la empresa.
- Una evaluación de riesgos por categorías de personal trabajador expuestos a un riesgo elevado, con objeto de eliminar tal riesgo y abordar la raíz de los peligros beneficiando a todo el personal trabajador.
- Considerar al inicio, las necesidades de la diversidad de trabajadores o trabajadoras en las fases de concepción y planificación y evitar la asunción previa acerca de cuáles son los riesgos y quién está expuesto a un riesgo.
- Facilitar formación sobre seguridad y salud en el trabajo elaborando el material formativo de acuerdo a las necesidades y características de todo el personal trabajador.
- Cuando una empresa u organización realice cambios en el entorno físico del lugar de trabajo o adquiera nuevos equipos, es fundamental garantizar que sean adecuados para la diversidad del personal trabajador, adaptando el trabajo y las medidas preventivas.
- Vincular los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, con las medidas que sean necesarias en materia de igualdad, incluidos Planes de Igualdad y las Políticas de No Discriminación.

Las buenas prácticas en materia de evaluación de riesgos inclusiva demuestran que, para que cualquier acción preventiva sea eficaz, es imprescindible contar con la participación de todas las partes afectadas: personal trabajador y delegados y delegadas de prevención, la dirección, expertos o expertas en seguridad y salud en el trabajo, contratistas o subcontratistas.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Instalar modificaciones en los locales o los puestos de trabajo para adecuarlos al personal trabajador con discapacidad como rampas, ascensores, interruptores y escalones con los bordes pintados de un tono claro, etc.
- Adoptar herramientas e instrumentos más ergonómicos que se adapten a las necesidades de cada trabajador/a, sin que importe su tamaño o característica individual. Así la tarea la pueden realizar mayor número de trabajadores o trabajadoras.
- Facilitar toda la información sobre seguridad y salud en formatos accesibles.
- Desarrollar medidas y estrategias para proteger al personal trabajador a turnos; que redundarán en beneficio del conjunto de trabajadores y trabajadoras (al margen de su edad).

2. PERSONAL TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLES. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL)

La Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, recoge en su articulado, el siguiente personal trabajador especialmente sensible:

2.1 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

El artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, indica que el empresario o empresaria ha de garantizar de forma específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, atendiendo a las características personales o estado biológico conocido, así como aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, todos estos aspectos han de ser tenidos en cuenta en la Evaluación de Riesgos, y en función de ésta, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Estos trabajadores o trabajadoras, no serán empleados en puestos de trabajo en los que, ellos , los demás trabajadores o trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, puedan ponerse en situación de peligro o en general cuando se encuentren en situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El empresario o empresaria ha de tener en cuenta en la Evaluación de Riesgos los factores de riesgo que puedan incidir en la procreación de los trabajadores o trabajadoras,al objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias, particularmente en exposiciones a agentes físicos, químicos y biológicos, que puedan provocar efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en aspectos de fertilidad como desarrollo de la descendencia.

2.2 Protección de la maternidad

En su artículo 26, la Ley de prevención de Riesgos Laborales, indica:

1.- La Evaluación de Riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha de comprender la determinacion de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras en situacion de embarazo o parto reciente.

Si de los resultados de la Evaluación de Riesgos, se deriva un riesgo para la seguridad y salud o repercute sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario ha de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgo, mediante la adptación la adpatación de las condiciones o el tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.

Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuera posible, las trabajadoras deberán desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado de salud, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y así lo certifican los Servicios Médicos el Instituo Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas.

El empresario o empresaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, ha de determinar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto de trabajo o función se aplicará con criterios de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto de trabajo.

Suponiendo que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoria equivalente, conservando las retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara posible técnica u objetivamente o de una manera razonable no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse a la trabajadora afectada, en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, mientras persista la imposibilidad de incorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

Lo comentado en los puntos 1 y 2 será de aplicación también durante el periodo de lactancia natural, siempre que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas.

Podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos mentores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias del punto 3.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar exámenes prenatales y tecnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaris y justificando la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

2.3 Protección de los menores

Con respecto a la protección de los menores de 18 años, la Ley de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 27 establece, el empresario o empresaria ha de realizar una Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo a desempeñar por éstos, con anterioridad a cualquier cambio importante en sus condiciones de trabajo, al objeto de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico a agentes, procesos o condiciones de trabajo, que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

Dicha Evaluación de Riesgos ha de tener en cuenta los riesgos específicos para la segurdad, la salud y el desarrollo de estos jóvenes, debido a su falta de experiencia, inmadurez para preveer riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

Así mismo el empresario o empresaria, ha de informar a dichos jóvenes, padres o tutores intervinientes en la contratación, de los posibles riesgos y de las medidas adoptadas para proteger su seguridad y salud, conforme al artículo 7.b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El Gobierno podrá establecer limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años, en trabajos con riesgos específicos.

3. LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El Art 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y trabajadoras y establece:

1.- El deber del empresario o empresaria de garantizar a los trabajadores o trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherente al trabajo;

2.- Ésta es voluntaria, exceptuando, previo informe de los representantes del personal trabajador, los supuestos en los cuales la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o trabajadoras, si existe un peligro para el trabajador o trabajadora y para otros, o cuando lo establezca una disposición legal en relación con la protección de los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3.- Se han de realizar las pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y sean proporcionales al riesgo.

4.- El respeto del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y a la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud. Comunicando los resultados sólo al trabajador o trabajadora.

5.- Los datos relativos a la salud no se pueden usar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

6.- Que la información médica es de carácter personal y sólo de uso médico y de las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud, y sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora no se puede facilitar a otras personas.

7.- Las conclusiones de la vigilancia de la salud, que se deriven de los reconocimientos médicos, serán en relación con la APTITUD del trabajador o trabajadora y con el fin de introducir mejoras.

En el caso de personal trabajador con discapacidad, al ser especialmente sensibles a ciertos riesgos laborales, deben tenerse en cuenta sus necesidades específicas en las Evaluaciones de Riesgos, consiguiendo mediante la vigilancia de la salud una mejor adaptación del puesto de trabajo al personal trabajador

(como por ejemplo con reconocimientos iniciales y específicos a la discapacidad del personal trabajador)

A estos trabajadores o trabajadoras, debido a su discapacidad física, psíquica o sensorial se les realizan habitualmente exámenes médicos por cuenta propia, lo cual no exime al empresario o empresaria de su obligación de ofrecer a dichos trabajadores y trabajadoras la realización de reconocimientos iniciales, periódicos y específicos en función a los riesgos inherentes a su puesto.

Esta especificidad de los reconocimietos médicos (VIGILANCIA DE LA SALUD), implica la aplicación de Protocolos Médicos Específicos, conducentes a determinar si los riesgos a los que está expuesto el personal trabajador, le afectan de alguna manera a su salud.

La susceptibilidad de ciertos trabajadores o trabajadoras a determinados riesgos, puede ser detectada por la comunicación del trabajador o trabajadora a la Empresa, al Servicio de Prevención o al Servicio de Vigilancia de la Salud; así mismo a través del Técnico de Prevención en el momento de efectuar las distintas Evaluaciones de Riesgos o mediante las pruebas médicas de Vigilancia de la Salud.

4. DISEÑO DE PUESTOS: ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

La ergonomía en el entorno laboral desarrolla una función preventiva que pretende mejorar las condiciones de trabajo. La adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad se desprende de la aplicación de los criterios ergonómicos para facilitar a estos trabajadores y trabajadoras la realización de su trabajo sin costes para su salud.

A la hora de adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores o trabajadoras debemos tener en cuenta, principalmente, dos consideraciones, las exigencias o demandas del puesto (barreras arquitectónicas de acceso al puesto de trabajo, organización de tareas, métodos de trabajo, comunicación, herramientas y equipos...) y las aptitudes del personal trabajador (capacidad física, sensorial, psíquica, formativa y social).

El análisis de estas consideraciones nos va a permitir establecer las necesidades de adaptación que requiere el puesto para que el personal trabajador lo pueda realizar en condiciones de seguridad y salud.

El empresario o empresaria, además de adoptar las medidas técnicas necesarias para adaptar el puesto de trabajo al personal trabajador, deberá facilitarle la formación teórica-práctica necesaria y suficiente para que el desarrollo de su actividad profesional no suponga daños para la salud de estos trabajadores o trabajadoras. Deberá proporcionar el entrenamiento necesario para el desarrollo de las habilidades del trabajador o trabajadora, así como en el manejo de herramientas, la interpretación de señales..., adaptando los métodos y medidos de comunicación e información y orientarse hacia la modificación del propio puesto de trabajo y su entorno (máquinas, herramientas, útiles, zona de trabajo...), facilitándole las ayudas técnicas necesarias.

Posibles medidas para adaptar el puesto de trabajo:

- Adaptar los locales: rampas, escalones con los bordes pintados en color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de advertencia o de audio…
- Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclados braille, teléfono manos libres.

- Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.
- Incorporar contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas para que se orienten mejor las personas con discapacidad visual.
- Dar a las señales un terminado mate para evitar reflejos.
- Trasladar al trabajador a un puesto más adecuado

El acceso al trabajo es una de las vías para facilitar la integración de las personas con necesidades especiales. No es justo, a pesar de ser frecuente, pensar que el hecho de trabajar ya es suficiente, sino que, como todo personal trabajador, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás. Por tanto, es de especial interés prestar atención a un diseño adecuado de todos los elementos intervinientes en una situación de trabajo para que éste no suponga un problema añadido.

A partir de esta premisa, deben considerarse, no sólo las características individuales o el entorno de manera independiente, sino también el principio de interacción: la persona interrelaciona con su entorno y a la vez influye en él. De esta manera, se ha de plantear el diseño de las tareas, del entorno físico y del contexto organizativo de manera que se logren los objetivos y necesidades de producción o servicio, a la vez que se potencian las capacidades individuales. Así pues, los objetos, herramientas, instrumentos y dispositivos, así como el entorno han de reunir unas condiciones de seguridad y comodidad para todos.

Una dificultad que podemos encontrar en la práctica, es la identificación de la discapacidad en el caso de que el personal trabajador no haya informado de la misma. Ello se debe a diversos motivos entre los que podemos destacar la voluntariedad de los reconocimientos y la debida confidencialidad de los diagnósticos médicos. Así, aunque se disponga de un certificado de discapacidad o de aptitud, sólo se contará con información referida al grado de discapacidad o sobre la adecuación a un determinado puesto a no ser que se cuente con el consentimiento expreso.

Por ello, se recomienda que sea la persona interesada la que facilite la información necesaria y autorice formalmente la utilización de la misma, especificando aspectos como pueden ser: los destinatarios de la información (técnico en prevención, comité…), la finalidad de la misma (adaptación del puesto, posible reubicación si es necesario un cambio…), etc.

Se considera prevención inclusiva el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, incluyendo criterios que engloben trabajadores especialmente sensibles, así como de accesibilidad global del entorno.

Así pues, no debería hablarse de “diseño para personas con discapacidad”. Bastaría la expresión “diseño ergonómico” ya que éste debe perseguir el diseño de puestos, entornos y sistemas de trabajo compatibles con las capacidades y limitaciones de las personas, buscando la eficacia del sistema y la seguridad de las personas.

5. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En el artículo 42 de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, conocida coloquialmente como la "LISMI", se definieron los Centros Especiales de Empleo, como aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requiera el personal trabajador con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas trabajadoras con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Se entiende por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 43 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre

El artículo 8 del Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal trabajador con discapacidad, que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, modificado por Real Decreto 427/1999 de 12 de marzo; indica:

1 . El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y en general el personal directivo del centro, están obligados a tratar en todo momento al personal trabajador con discapacidad, con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

2 . La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la Empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del personal trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

Hemos de entender por empresa ordinaria, cualquier entorno convencional de trabajo.

3 . En los centros especiales de empleo será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

El personal trabajador con discapacidad, que desee acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberá inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de discapacidad de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

Los titulares de los Centros Especiales de Empleo, deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo el personal trabajador con discapacidad que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores y trabajadoras. Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales informe sobre los trabajadores y trabajadoras que, encontrándose inscritos como demandantes de Empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las Empresas el personal trabajador que esté en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato se remitirá por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

El trabajo que realice el personal trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de dicho personal, en orden a favorecer la adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del personal trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que

el trabajo que realiza el trabajador o trabajadora supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador o trabajadora a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas reglamentariamente.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

Los contratos que concierten los centros especiales de empleo, podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del personal trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica, podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica, cuando el contrato se concierte con personal trabajador con discapacidad psíquica cuyo grado de discapacidad no le permita realizar aquélla.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de personal trabajador con discapacidad psíquica.

b) El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador o trabajadora, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.
Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador o trabajadora y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

c) En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del personal trabajador con discapacidad, contratado a domicilio.

6. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La Coordinación de Actividades Empresariales, se recoge en el artículo 24 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por Real Decreto 171/2004 de 30 de Enero.

Una de las medidas alternativas a la obligación de la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad por parte de la empresa, tanto pública como privada, consiste en la contratación de trabajadores o trabajadoras con discapacidad a través de Centros Especiales de Empleo.

Este personal trabajador con discapacidad, frecuentemente desarrollan su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa ordinaria, lo que hace necesario la coordinación en materia preventiva entre estos Centros Especiales de Empleo y la empresa ordinaria poniéndose a disposición recíprocamente todo lo referente a materia preventiva (planificación preventiva evaluación de riesgos...)

Es necesario a la hora de realizar la adaptación de los puestos de trabajo, consultar a los delegados o delegadas de prevención sobre las medidas preventivas a tomar, ya que si no se perdería información importante, al no tener en cuenta las experiencias del personal trabajador con discapacidad.

Las obligaciones principales de la empresa ordinaria son:

- Deberá informar al Centro Especial de Empleo sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a la actividad que desarrollen los trabajadores o trabajadoras con discapacidad.
- La información deberá ser suficiente y deberá proporcionarse antes del inicio de la actividad y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del trabajo.
- Cuando los riegos del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves la información se dará por escrito.
- Facilitará instrucciones sobre la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo y sobre las medidas que deben aplicarse en caso de emergencia.

Las obligaciones principales del Centro Especial de Empleo son:

- Acreditar por escrito su evaluación de riesgos y planificación preventiva, antes de que inicien la actividad en el centro de trabajo el personal trabajador con discapacidad.
- Deberán tener en cuenta la información recibida por la empresa ordinaria en su Evaluación de Riesgos y en la Planificación Preventiva.
- Acreditar que ha formado e informado al personal trabajador que vaya a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- Ofrecer la vigilancia de la salud al personal trabajador con discapacidad.

7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ESTRATEGIA ESPAÑOLA 2023-2027: REFORZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD

Dentro de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, encontramos una serie de lineas de actuación, siendo objeto de este Cuadernillo las siguientes:

7.1 Mejora de la protección de las personas trabajadoras jóvenes y menores de edad

Al objeto de mejorar la protección de estas personas trabajadoras, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, profundizará en la normativa aplicable a éstas y desarrollará el artículo 27.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asímismo, se procederá a la realización de actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en materia de Seguridad y Salud, dirigidas a trabajadores y trabajadoras jóvenes, promocionando un mayor conocimiento a cerca de los factores de riesgo que inciden en la siniestralidad de los jóvenes entre 18 y 30 años, promoviendo una correcta gestión de estos factores de riesgo.

7.2 Mejora de la protección de los trabajadores y las trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial

En este apartado la Estrategía Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, incide en la generación de conocimiento de los factores psicosociales, con especial

atención en el burnout y estrés postraumático, así como en los riesgos ergonómicos y biológicos a los que está expuesto este personal trabajador.

Se elaboraran y difundirán procedimientos de trabajo seguros, sugiriendo ideas de mejora sobre la gestión preventiva.

Asimismo se incidirá en cuales son los patrones de siniestralidad y las patologías relacionadas con el trabajo y las condiciones de trabajo en el sector sociosanitario, realizando informes específicos del sector para su difusión.

Se realizarán actuaciones identificativas de problemas de Salud Mental de las personas trabajadoras de los sectores sanitarios y sociosanitarios, asociados a la pandemia (estrés, ansiedad, depresión,etc.), al objeto de garantizar un siguimiento psicológico y/o tratamiento adecuados.

Se promoverá la colaboración entre Administración Pública Laboral, Sanitario y de Políticas Sociales para mejorar la gestión preventiva, haciendo hincapie en la formación en prevención de riesgos laborales, tanto a nivel de dirección como de la plantilla de estos centros de trabajo, observando la perspectiva de género.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará funciones de asitencia técnica para integrar la perspectiva de género con carácter transversal en las políticas preventivas de las empresa, incidiendo en los riesgos psicosociales y organizativos.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará documentos técnicos de prevención de riesgos laborales en este sector, prestando atención en los de carácter psicosocial y ergonómico.

7.3 Retorno al trabajo tras un periodo prolongado de baja

En este punto la Estrategía Española de Seguridad y Salud en el trabajo, se estudiarán los factores que facilitan e impiden el retorno al trabajo del personal trabajador después de una baja temporal, basado en las necesidades especiales que se hayan derivado, con especial atención a las personas con enfermedades crónicas y aquellas que hayan superado un cáncer.

Igualmente se elaborarán guías para contribuir a la empleabilidad y faciliten el retorno al trabajo tras una Incapacidad Temporal, de acuerdo a las necesidades especiales que se hayan derivado, teniendo en cuenta especialmentes las enfermedades crónicas y cáncer.

También se estudiará las posibilidades de reincorporación paulatina o parcial de las personas al trabajo tras baja prolonga.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Comunidades Autónomas diseñarán en colaboración, Protocolos de actuación para la reincorporación, que favorezcan programas de adaptación del puesto de trabajo, así como programas formativos dirigidos a empresarios y empresarias y personas trabajadoras.

Se realizarán actuaciones de asesoramiento y asistencia técnica a las organizaciones, a los Servicios de Prevención y a la representación de las personas trabajadoras, para la aplicación de las guías de adaptación de los puestos de trabajo.

7.4 Mejora de la protección de las personas trabajadoras con discapacidad

En este punto la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, efectuará actuaciones de sensibilización para garantizar una protección adecuada a las personas trabajadoras con diversidad funcional, con especial atención a las actuaciones preventivas en los Centros Especiales de Empleo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, realizará actuaciones de asitencia técnica, vigilancia y control en los Centros Especiales de Empleo.

Se desarrollarán guías o criterios al objeto de integrar la diversidad funcional en la gestión de riesgos en las empresas, especialmente en la Evaluación de Riesgos y medidas preventivas específicas adaptadas a este colectivo.

8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2021-2024)

El VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, como convenio de colaboración entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los Agentes Sociales, tiene por objetivo fundamental la reducción de la siniestralidad laboral, en base al mandato constitucional, artículo 40.2 de la Constitución Española y artículo 5 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sensibilizando tanto a empresa como al personal trabajador de los riesgos laborales e implantando a su vez una cultura preventiva; teniendo muy presente las Enfermedades Profesionales y los daños derivados de los trastornos musculoesqueléticos (TME) y adaptando las medidas a la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el tema que nos ocupa y dentro del eje general, PERSONAS TRABAJADORAS CON RIESGOS ESPECIFICOS, se determinarán medidas encaminadas a mejorar las condiciones de los siguientes colectivos:

- Trabajadores dedicados al sector de los cuidados (escuelas infantiles, residencias geriátricas, centros de día, ayuda a domicilio, etc.).
- Trabajadores con discapacidad, ya sea discapacidad física y orgánica, sensorial, cognitiva, enfermedad mental grave, etc.
- Otros colectivos de personas trabajadoras, inmigrantes, jóvenes, en situación de vulnerabilidad.

Dentro del eje transversal, PERSPECTIVA DE GENERO Y DIVERSIDAD EN LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, se procederá a la detección de sectores de especial interés en el análisis de la siniestralidad y puesta en marcha de actuaciones de apoyo, sensibilización e información sobre ellos, especialmente en:

- Embarazo, lactancia y parentalidad.
- Promoción de igualdad. Protocolos.

- Análisis de condiciones laborales y estado de salud de personas que trabajan en actividades feminizadas.
- Promoción de protocolos que garanticen en las empresas los derechos de las personas LGTBI.

9. COLECTIVOS VULNERABLES

Ser vulnerable está relacionado con la fragilidad. En concreto, es una situación de amenaza o la posibilidad de sufrir algún daño tanto físico como moral. Se refiere a cómo está preparada una persona, una familia, una comunidad o un país para enfrentar situaciones adversas, teniendo en cuenta los medios con los que cuenta.

En lo que respecta a los colectivos vulnerables, en materia de prevención de riesgos laborales, hemos de indicar los siguientes (NO EXHAUSTIVO):

- Colectivo trabajador LGTBI
- Colectivo trabajador MIGRANTES
- Colectivo trabajador DE MAS EDAD
- Colectivo trabajador FIJOS DISCONTINUOS
- Colectivo trabajador JOVENES
- Colectivo trabajador con INCAPACIDAD PERMANENTE

Con respecto al colectivo personal trabajador LGTBI y al objeto de no menoscabar los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral, es importante tener en cuenta que:

- Las empresas han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por motivos de orientación sexual y/o orientación de género, elaborando protocolos específicos para su prevención.
- Así mismo, han de impulsar campañas de sensibilización acerca de la necesidad de defender la dignidad de las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo LGTBI.
- Mejorar la formación en materia de igualdad, diversidad sexual e identidad de género, para ayudar a combatir la discriminación y el rechazo hacia este colectivo.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas, fomentar la visibilización para prevenir y superar prejuicios.
- Uso de una terminología inclusiva en los comunicados internos del centro de trabajo (terminología neutra).

- Programas de sensibilización y concienciación contra la discriminación que sufre este colectivo vulnerable.

- Promover una labor sindical inclusiva en la diversidad sexual, incluyendo en los convenios y acuerdos, cláusulas que comprometan la implantación de una cultura empresarial de la diversidad.

- Elaboración de códigos de conducta laboral, basados en los principios de no discriminación e igualdad de trato.

- Contemplar en las Evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención, los riesgos relacionados con la LGBIfobia, principalmente riesgos psicosociales, y con ello garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género.

Hemos de considerar en este apartado la problemática en materia de prevención de riesgos laborales que presenta el colectivo de personal trabajador migrante; el origen del problema está en la situación de sobreexplotación en la que se encuentran la mayoría del personal trabajador migrante, necesitados de recursos económicos para resolver su situación personal y la de sus familias, se ven obligados a aceptar trabajos precarios, temporales, bajo condiciones injustas y sin promoción profesional, lo que les discrimina y termina por excluirles del mercado laboral normalizado durante mucho tiempo.

Generalmente trabajan en profesiones y oficios de bajo status laboral, en los sectores más diversos: Servicios, Limpieza y Servicios Domésticos (FES), Construcción (MCA), Hostelería (CTHJ) y sector Transporte (TCM), en unas condiciones inseguras y precarias, lo que está causando numerosos Accidentes de Trabajo que se han incrementado constantemente a lo largo del tiempo.

Se trata de un colectivo humano especialmente complejo, por la diversidad de orígenes culturales, de procedencia y por las circunstancias personales y familiares que provocaron la salida de sus países.

Con carácter general, el personal trabajador migrante sufre elementos de precariedad añadida a los que afectan a los ciudadanos españoles. La falta de arraigo cultural y social, el desconocimiento del idioma, las actitudes xenófobas y racistas de algunos sectores sociales, hacen de los migrantes, en muchas ocasiones, no sólo personal trabajador en precario, sino incluso “ciudadanos en precario”. No reciben ningún tipo de formación e información sobre los riesgos a los que se les somete en los lugares de trabajo, a pesar de la obligación legal

que tiene el empleador de hacer llegar una información de forma comprensible para todo el personal trabajador.

Los principales riesgos que presenta este colectivo vulnerable, debido precisamente a esa precariedad laboral, son Riesgos Psicosociales.

El aumento de la esperanza de vida, implicando una prolongación de la vida laboral, hace que la población trabajadora presente una edad avanzada, lo que conlleva ciertas dificultades; la proporción de personal trabajador de más edad va en aumento, exposiciones más largas a los riesgos en el lugar de trabajo, mayor proporción de las enfermedades crónicas en este colectivo vulnerable.

En base a los resultados de la evaluación una de las medidas preventivas puede ser la adaptación del puesto de trabajo para que las exigencias del mismo estén más equiparadas al cambio de capacidades y al estado de salud.

Es necesario integrar en la gestión de la empresa el aumento progresivo de la edad media de los trabajadores y trabajadoras y la correspondiente evolución de sus aptitudes psicofisiológicas. Para ello debe determinarse la previsión de la población según edad y según sus aptitudes.

En ocasiones son las propias condiciones de trabajo las que hacen viejo al trabajador o trabajadora, más que el declive de las capacidades de éste.

Se hace necesario rediseñar los puestos de trabajo de forma que se adapten a las características del personal trabajador de más edad. Esta medida no sólo haría posible que este personal trabajador siguiera más tiempo en el puesto, sino que contribuiría a preservar su salud.

El análisis de las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras constituye uno de los elementos de integración de los recursos humanos en el desarrollo de un proceso industrial siendo su finalidad el asegurar la adecuación de los puestos de trabajo a las características de la población. Este análisis permite comparar las categorías de aptitudes con las categorías de puestos.

Los pasos necesarios para el desarrollo de una correcta adaptación de los puestos de trabajo son:

- Estudio de las aptitudes globales de la población.
- Adecuación entre las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras y las exigencias del puesto.
- Estudio de las aptitudes que exigirán los puestos de trabajo en el futuro.

- Comparación entre las exigencias de los puestos actuales y las exigencias previsibles.
- Flexibilidad del personal basada en la formación y el reciclaje permanente.

La gestión preventiva debe, por tanto, tener en cuenta la programación de las acciones formativas necesarias y el problema de la no transmisión del "saber hacer" adquirido por la experiencia, que puede perderse si no hay renovación de mano de obra.

La implantación de políticas preventivas en materia de edad, además de mejorar la salud y la vida diaria de cada persona, también incrementa la productividad de las empresas. Una plantilla de trabajadores y trabajadoras saludable, productiva y motivada, mejora la competitividad. Se logran menores índices de bajas laborales y absentismo, reduciendo los costes de las empresas destinados a incapacidad laboral.

Se crea un entorno de trabajo que permite a los individuos de cualquier edad desarrollar todo su potencial y el bienestar en el trabajo aumenta.

En algunos casos, se pueden necesitar realizar modificaciones en el lugar de trabajo o en las condiciones laborales para poder desarrollarlos. Entre otros:

- Adaptación de los equipos de trabajo para minimizar la manipulación manual, los movimientos repetitivos, los sobreesfuerzos, o las posturas forzadas;
- Equipos de trabajo ergonómicos que se adapten a trabajadores y trabajadoras de todas las edades;
- Cambios Organizacionales: rotación de tareas; tareas monótonas; cambios en los turnos de trabajo; flexibilidad horaria o parcial; facilidad de permisos para tratamiento médico o asesoramiento…
- Asistencia técnica
- Redistribución de tareas
- Rediseño de los puestos de trabajo.

Son necesarias la promoción de políticas preventivas que tengan en cuenta a los colectivos más sensibles como son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años a la hora de evaluar, planificar e intervenir sobre las condiciones de trabajo.

Es necesario impulsar medidas tendentes a evaluar la participación de los trabajadores y trabajadoras de esas edades en la empresa, así como en la formación de otros trabajadores o trabajadoras más jóvenes, debido a su experiencia.

Es deseable que la negociación colectiva incorpore un tratamiento de la perspectiva de edad con un alcance más integrado. El valor añadido que aporta la experiencia y cualificación de los trabajadores y trabajadoras de más edad hace recomendable analizar instrumentos y mecanismos de incorporación de esta perspectiva de edad en la negociación colectiva.

El colectivo personal trabajador fijo discontinuo, presenta una problemática caracterizada por la temporalidad no definida, es decir, no sabe cuándo se producirá el llamamiento para su incorporación al puesto de trabajo; del mismo modo la conciliación familiar es prácticamente imposible, debido a ese desconocimiento temporal, que impide planificar de una manera lógica, la vida familiar y laboral.

A todo esto, se ha de añadir la merma económica provocada por esa temporalidad y la mala praxis a la que está sometido este colectivo, ya que en muchos casos este personal trabajador no tiene la posibilidad de acceder a la prestación por desempleo.

Todas estas circunstancias hacen que los riesgos psicosociales afloren en este colectivo.

La temporalidad, la precariedad y la falta de experiencia de los jóvenes en el trabajo hacen que sea un colectivo especialmente vulnerable ante los riesgos laborales.

La precariedad no sólo es sinónimo de temporalidad, sino que lleva implícitos otros factores más relevantes: desempleo juvenil, rotación contractual, temporalidad, siniestralidad laboral.

La prevención es la mejor herramienta que tenemos para reducir o evitar los daños a la salud de los jóvenes, que son los que tienen un mayor riesgo de sufrir accidentes.

Esta siniestralidad laboral está directamente relacionada con: falta de experiencia, escasa gestión de la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa, temporalidad, malas condiciones de trabajo, falta de formación e información de los riesgos a los que están expuestos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece el deber del empresario o empresaria de proteger a los trabajadores y trabajadores especialmente sensibles (trabajadores y trabajadoras jóvenes).

El empresario informará al joven y a sus padres o tutores, que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

La población trabajadora joven desarrolla su actividad en cualquier sector de producción, por lo que están expuestos a los mismos riesgos que cualquier otro trabajador o trabajadora.

Los riesgos más comunes de este colectivo trabajador son principalmente; sobreesfuerzos físicos, golpes y cortes, acoso en el trabajo, carga de trabajo, caídas al mismo y distinto nivel, contacto eléctrico, etc.

En lo que respecta, al colectivo trabajador con Incapacidad Permanente, la normativa aplicable, indica:

- "El empresario o empresaria garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias."

- Los trabajadores o trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores o trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del personal trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de un trabajador o trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido le hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Cuando a uno de los trabajadores o trabajadoras de la empresa le es reconocida una incapacidad permanente total para su profesión habitual, la empresa, salvo que el Convenio Colectivo de aplicación disponga otra cosa, podría:

- Rescindir su contrato de trabajo; o
- Asignarle un puesto de trabajo que sea adecuado a su nueva situación.

En este último caso, se deberá actualizar la evaluación de riesgos existente y realizar una valoración precisa y exhaustiva del puesto de trabajo en concreto, verificando que no conlleve riesgos para el trabajador o trabajadora en atención a su situación particular.

Dependiendo de las circunstancias concretas, el trabajador o trabajadora deberá someterse a vigilancia de la salud obligatoria relacionada con su puesto de trabajo, para verificar que su estado de salud no constituya un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores o trabajadoras.

La reincorporación al trabajo suele ser beneficiosa para el personal trabajador, después de haber estado en un periodo de baja, producida por una contingencia tanto profesional como común.

El objetivo principal de un programa de reincorporación al trabajo es ayudar al personal trabajador a volver a integrarse en su trabajo. En ocasiones no va a ser posible volver a realizar las mismas tareas o responsabilidades que se desempeñaban antes de la reincorporación.

PROPUESTAS DE UGT MADRID

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NO OLVIDES QUE...

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

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

NORMATIVA

- **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.
- **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Revista: *Nº 60 (Noviembre 2021)* Accidentes laborales. *Nº 61 (Diciembre 2021)* Empleos verdes. *Nº 62 (Julio 2022)* Trastornos Musculoesqueléticos. *Nº 63 (Noviembre 2022)* Riesgos Emergentes y PRL.

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

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

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

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Trabajadores y trabajadoras autónomas; Daños derivados del trabajo; Trastornos Musculoesqueléticos, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales; Amianto; Evaluación de Riesgos Laborales; Empleos verdes y PRL; Accidentes y territorialidad; Adaptación del puesto; Riesgos biológicos; Accidentes de Trabajo.

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

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

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

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

UGT Madrid

Comunidad de Madrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID
Avda. América, 25, 8 planta, 28002 Madrid. Tel: 91 589 75 36
e-mail: slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org/

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

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

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

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuadernillo Informativo de PRL

Trabajadores especialmente sensibles

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