Cuadernillo Informativo de PRL

PREGUNTAS FRECUENTES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

PREGUNTAS FRECUENTES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Salud y la Seguridad en el Trabajo como Derecho Fundamental

UGT Madrid

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

Comunidad de Madrid

https://www.comunidad.madrid

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

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.
Edita: UGT-Madrid.
Colabora: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
Imprenta: Diseño y Comunicación Integral, S.L.
Depósito Legal: M-23126-2023

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 7

INTRODUCCIÓN 15

PREGUNTAS 17

¿ES LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UN DERECHO HUMANO UNIVERSAL? 17

¿QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD? 17

¿QUIÉN REALIZA LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS (RM)? 18

¿LA PERSONA EMPRESARIA TIENE QUE OFRECER AL PERSONAL TRABAJADOR LA REALIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO? 18

¿ES OBLIGATORIO PARA LA PERSONA TRABAJADORA REALIZAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO? 19

¿PUEDE LA PERSONA TRABAJADORA NEGARSE A REALIZAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO? 19

EL RECONOCIMIENTO MÉDICO (R.M) ¿SE HACE EN JORNADA LABORAL O PUEDE SER FUERA DE JORNADA? 19

¿CADA CUÁNTO TENGO QUE REALIZAR EL RECONOCIMIENTO MÉDICO? ... 20

¿SIRVE EL RM PARA QUE LA PERSONA EMPRESARIA CONOZCA LOS DETALLES DE LA SALUD DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS? 20

¿QUIÉN VA A RECIBIR LOS RESULTADOS DEL RECONOCIMIENTO? 20

EN EL CASO DE QUE EL RESULTADO DE MI RECONOCIMIENTO MÉDICO SEA: NO APTO O APTO CON RESTRICCIONES LA EMPRESA ME ¿PUEDE DESPEDIR? 21

¿TENGO QUE HACERME UN RECONOCIMIENTO MÉDICO DESPUÉS DE UNA AUSENCIA PROLONGADA POR ENFERMEDAD? 21

¿PUEDEN HACERME PRUEBAS DE CONSUMO DE DROGAS EN EL RECONOCIMIENTO MÉDICO? 22

¿SIRVE EL RM PARA QUE LA EMPRESA CONOZCA LOS DETALLES DE LA SALUD DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS? 23

¿CUÁNDO SE DEBE PRODUCIR UNA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO? 23

¿SE DEBEN ADAPTAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO O MODIFICAR LA JORNADA ANTE ALERTAS ROJAS O NARANJAS DE LA AEMET: PROHIBICIÓN DE REALIZACIÓN DE CIERTAS TAREAS DURANTE ALERTAS POR TEMPERATURAS EXTREMAS POR CALOR O FRÍO? 25

¿CÓMO SOLICITO LA ADAPTACIÓN DE MI PUESTO DE TRABAJO? 26

¿QUÉ ES LA INEPTITUD SOBREVENIDA? 26

¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL? 26

¿CUÁL ES LA MAYOR DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL? 27

¿PUEDEN RETIRAR A LA PERSONA TRABAJADORA EL SUBSIDIO? 28

¿SE PUEDE EXTINGUIR EL DERECHO AL COBRO DE LA PRESTACIÓN? 28

¿CUÁNDO PUEDE LA PERSONA TRABAJADORA SOLICITAR REDUCCIÓN DE SU JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES? 29

¿QUÉ PUEDE HACER UN TRABAJADOR O TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE BAJA POR CONTINGENCIA PROFESIONAL, SI EL PERSONAL MÉDICO DE LA MUTUA LE CITA A UNA REVISIÓN MÉDICA Y LE COMUNICA QUE SE ENCUENTRA RECUPERADO Y QUE LE DARÁ EL ALTA MÉDICA Y LA PERSONA TRABAJADORA CONSIDERA QUE NO ESTÁ RECUPERADA? 29

¿CUÁNDO UNA TRABAJADORA ESTÁ EMBARAZADA DEBE SOLICITAR LA PRESTACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO? 30

¿CÓMO SE TRAMITA LA PRESTACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO? 31

¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES? 31

Y ¿QUÉ ES UN DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO? 32

¿QUIÉN PUEDE SER NOMBRADO TRABAJADOR DESIGNADO? 33

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE UN TRABAJADOR DESIGNADO? 33

¿QUÉ ES UN RECURSO PREVENTIVO? 34

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL RECURSO PREVENTIVO? 35

¿QUIÉN PUEDE SER NOMBRADO RECURSO PREVENTIVO? 35

¿EXISTE OBLIGATORIEDAD DE ACEPTACIÓN DEL NOMBRAMIENTO? 36

¿CÓMO PUEDE ORGANIZARSE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA? 36

¿CUÁNDO DEBE EL EMPRESARIO RECURRIR A UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO? 39

¿QUÉ REQUISITOS DEBEN TENER LAS ENTIDADES QUE ACTÚAN COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO 40

SOY TRABAJADOR CONTRATADO POR UNA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS ¿LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS TIENEN ALGÚN TIPO DE OBLIGACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES? 40

¿QUÉ ES UNA FICHA DE SEGURIDAD (FDS)? 41

TIENE OBLIGACIÓN EL EMPRESARIO DE ¿ENTREGARME LAS FICHAS DE SEGURIDAD DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS? 41

¿TENGO DERECHO COMO TRABAJADOR EN CASO DE FORMACIÓN PREVENTIVA A ASISTIR EN JORNADA DE TRABAJO? 42

¿ES OBLIGATORIO EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA? 43

¿ES NECESARIO QUE LA EMPRESA CONSULTE A LOS TRABAJADORES EN LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? 43

¿COMO SÉ QUE ESTOY ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL? .. 44

¿TENGO DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO? 45

¿CÓMO SE TRAMITAN LOS PARTES MÉDICOS Y EXPEDICIÓN DE ALTAS MÉDICAS POR EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O, EN SU CASO, EL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA? 46

¿PUEDO SOLICITAR UNA BAJA POR MENSTRUACIÓN DOLOROSA: MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA? 46

¿BAJA POR INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO? 47

¿BAJA DESDE LA SEMANA 39 DE GESTACIÓN? 48

PROPUESTAS DE UGT MADRID 51

NORMATIVA 57

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 65

DIRECCIONES DE INTERÉS 67

PRESENTACIÓN

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

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

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

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

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

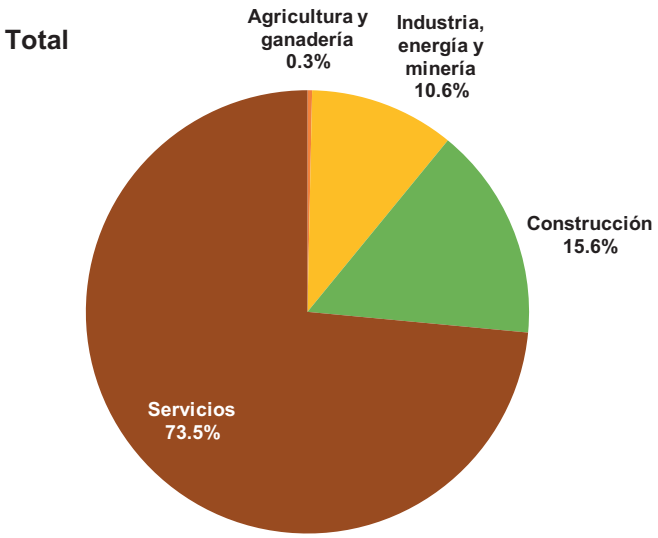
La lucha contra la siniestralidad laboral ha de ser un objetivo de primer orden para Administraciones, Organizaciones Sindicales y Empresariales.

Desgraciadamente vemos año a año como la principal causa de los accidentes laborales en la Comunidad de Madrid continua siendo los **sobreesfuerzos**, y que el sector que mayor índice de incidencia tiene es el de la construcción. Lo mismo sucede con las enfermedades derivadas del trabajo, se han incrementado, a pesar de que en UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación de las mismas.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

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

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

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

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

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

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

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

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

Jornadas (3):

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

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

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

Un total de 13 Cursos de formación:

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

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

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

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

INTRODUCCIÓN

Son innumerables las cuestiones que se plantean por las personas trabajadoras en relación a los riesgos y las medidas preventivas en sus puestos de trabajo.

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2015, un 11% de los trabajadores y trabajadoras señalan que necesitan "más formación para afrontar bien sus obligaciones" y con respecto a las personas asalariadas que no habían recibido en el último año una formación proporcionada por su empresa, encontramos un 9% que no tuvieron acceso a esta formación a pesar de haberla solicitado.

Por su parte, en la "Encuesta anual laboral 2019" cuyo análisis del módulo de prevención de riesgos laborales fue publicado por INSST en 2021, de entre las pequeñas empresas el 8,4% de ellas afirmaban no haber realizado actividades desarrolladas de información y formación de riesgos laborales.

La formación en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras constituye la herramienta fundamental a la hora de promover la mejora de dichas condiciones de seguridad y salud en el trabajo y su importancia queda reflejada tanto en las diferentes estrategias españolas de seguridad y salud en el trabajo que se han ido sucediendo. Así pues, en la Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.podemos encontrar como "objetivo 3. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes: una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales".

Aún son muchas las dudas que se generan en la población trabajadora sobre las condiciones más adecuadas de seguridad y salud en los puestos de trabajo.

En este cuadernillo mostramos algunas de ellas, las más frecuentes que en estos últimos años han planteado, que seguramente no son las únicas ni las principales, porque la salud y seguridad en el trabajo tiene un ámbito tan grande de aplicación que constantemente induce a consultar cuestiones que no quedaron definidas claramente en los textos normativos.

Llevamos más de veinte años desde la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y vemos cómo desgraciadamente aún son muchas las cuestiones que nos plantean los trabajadores y trabajadoras. La necesidad de información y formación queda patente.

Con este cuadernillo vamos a intentar solventar alguna de estas dudas que nos surgen respecto de actuaciones en la materia.

PREGUNTAS

¿ES LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UN DERECHO HUMANO UNIVERSAL?

SÍ. En la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra en junio de 2022: **el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable se incluyó dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo**.

Los otros cuatro principios y derechos son:

- la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva,
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- la abolición efectiva del trabajo infantil,
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los principios y derechos fundamentales de la OIT son reconocidos como derechos humanos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¿QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

La VIGILANCIA INDIVIDUAL de la salud consiste en aplicar procedimientos médicos y de enfermería realizando pruebas y exploraciones como son exámenes de salud o reconocimientos médicos. Estos reconocimientos se realizan en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que quedan identificados en la evaluación de riesgos.

Según el art. 22 de la LPRL, es un deber de la persona empresaria realizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras mediante reconocimientos o exámenes de salud, que deberán ser de carácter específico.

La VIGILANCIA COLECTIVA de la salud consiste en recopilar datos sobre riesgos y daños derivados del trabajo:

- Valorando el estado de salud colectivo.
- Aportando criterios para priorizar actuaciones

- Evaluando la eficacia de las medidas preventivas.
- Aportando datos para valorar la salud de la población

La Vigilancia de la Salud se realiza con la **observación continua** de las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y sus efectos sobre la población trabajadora. Nunca será un instrumento aislado de prevención por lo que debe integrarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

¿QUIÉN REALIZA LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS (RM)?

Los reconocimientos médicos deben llevarse a cabo por personal sanitario con competencias técnicas y acreditada formación específica. Siempre será personal sanitario cualificado (Art. 22.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

Aquellos Servicios de Prevención que realicen funciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras deben contar en su plantilla con un médico especialista en medicina del trabajo o bien un diplomado en medicina de empresa y también un ATS de empresa.

En ningún caso podría la persona empresaria responsabilizarse de estas tareas, aunque estuviera cualificado para ellas.

¿LA PERSONA EMPRESARIA TIENE QUE OFRECER AL PERSONAL TRABAJADOR LA REALIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho de la persona trabajadora y como una obligación del empresariado que debe reiterarse a lo largo del tiempo y acondicionarse teniendo en cuenta los datos sobre riesgos de la empresa.

Por tanto, es obligación de la persona empresaria ofrecer a los trabajadores la realización de un reconocimiento médico específico en función de los riesgos del puesto de trabajo.

La persona empresaria puede elegir entre dos opciones:

- Asumiendo la especialidad de Medicina del Trabajo con un Servicio de Prevención Propio/Mancomunado.
- Concertando la especialidad con un Servicio de Prevención Ajeno.

¿ES OBLIGATORIO PARA LA PERSONA TRABAJADORA REALIZAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO?

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras no tienen obligación de realizar reconocimientos médicos. Es necesario que la persona trabajadora preste su consentimiento, pero debemos tener presente que algunos puestos de trabajo sí conllevan esta obligación. Será obligatorio realizar el reconocimiento médico en los siguientes casos:

- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para si misma, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando exista una disposición legal o convenio colectivo que así lo determine.
- Cuando se vaya a cubrir un puesto con riesgo de desarrollar una enfermedad relacionada con el trabajo.

¿PUEDE LA PERSONA TRABAJADORA NEGARSE A REALIZAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO?

Los trabajadores y trabajadoras para los que el reconocimiento médico es voluntario no tienen por qué realizarlo y la empresa no puede obligarlos en ningún caso y tampoco podría acarrear sanciones no hacerlo.

En aquellos casos en los que sea obligatorio, como los que se han descrito en la anterior pregunta, la persona trabajadora está obligada a someterse a unas pruebas médicas. La negativa puede acarrearle sanciones que vienen contempladas por ley, llegando incluso al despido.

EL RECONOCIMIENTO MÉDICO (R.M) ¿SE HACE EN JORNADA LABORAL O PUEDE SER FUERA DE JORNADA?

Siempre se debe hacer dentro del horario laboral. En caso de que se cite a la persona trabajadora fuera de la jornada laboral, la empresa está obligada a compensar este tiempo.

¿CADA CUÁNTO TENGO QUE REALIZAR EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales nos dice que el reconocimiento médico debe ser inicial, periódico, tras ausencia prolongada por enfermedad, previo a la exposición, post-ocupacional, por detección de daño en un trabajador.

Aunque de forma general se suele realizar un ofrecimiento anual, la periodicidad del reconocimiento dependerá de los riesgos del puesto pudiendo ésta variar de un año o, incluso, cada 3 años. Dicha periodicidad suele estar regulada en los Convenios Colectivos.

Es importante tener en cuenta que siempre que la actividad profesional conlleve riesgos para la salud que pudieran prolongarse tiempo después, la empresa deberá seguir ofreciendo a la persona trabajadora la posibilidad de realizar el reconocimiento médico.

¿SIRVE EL RM PARA QUE LA PERSONA EMPRESARIA CONOZCA LOS DETALLES DE LA SALUD DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

NO. El principio de confidencialidad de los datos médicos parte de que en ningún caso podrá tener conocimiento la persona empresaria de diagnósticos, pronósticos, tratamientos o cualquier otro dato perteneciente a la salud del personal trabajador. Lo único que le concierne y que tiene derecho a conocer la empresa es si el trabajador es APTO o NO APTO para el desempeño del puesto de trabajo.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador y trabajadora estará disponible para la propia persona trabajadora, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La persona empresaria no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

¿QUIÉN VA A RECIBIR LOS RESULTADOS DEL RECONOCIMIENTO?

Siempre la persona trabajadora. Los resultados de los estudios y pruebas realizadas las recibirá el trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras únicamente recibirán un documento en el que se informa si la persona trabajadora es o no apta para el puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos están bajo el amparo de la confidencialidad que obliga la Ley Orgánica de Protección de Datos.

EN EL CASO DE QUE EL RESULTADO DE MI RECONOCIMIENTO MÉDICO SEA: NO APTO O APTO CON RESTRICCIONES LA EMPRESA ME ¿PUEDE DESPEDIR?

NO, la norma nos dice que la empresa debe adaptar el puesto de trabajo cuando el resultado del reconocimiento médico sea apto con restricciones o no apto. Otra posibilidad es el cambio de puesto de trabajo siempre respetando la categoría profesional y el salario.

En ocasiones nos encontramos con empresas que directamente dicen no poder adaptar el puesto de trabajo o no tener puestos de trabajo alternativos, y utilizan estos resultados para despedir al trabajador alegando "Ineptitud Sobrevenida" en base al art. 52.a del RD Estatuto de los Trabajadores.

¿TENGO QUE HACERME UN RECONOCIMIENTO MÉDICO DESPUÉS DE UNA AUSENCIA PROLONGADA POR ENFERMEDAD?

No está definido en la legislación el periodo de tiempo que debería considerarse como "ausencia prolongada**"**. (Queda a criterio médico considerar el periodo más adecuado en función de su origen laboral o no, de las alteraciones presentadas, de las características personales y del puesto de trabajo en cuestión.)

El Real Decreto (RD) 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, establece que la vigilancia de la salud se llevará a cabo en varios momentos:

- A la reanudación de un trabajo. Después de una baja de larga duración por motivos de salud, la empresa puede imponer a la persona trabajadora que se realice un reconocimiento médico. La finalidad de este proceso es la de descubrir si esta enfermedad podría llegar a repetirse por motivos laborales y así señalar unas acciones preventivas.

Además de estos supuestos el RD establece:

- Al inicio de la relación laboral. Cuando la persona trabajadora se incorpora al trabajo o cuando se le asignan nuevas tareas que conllevan riesgos para la

salud. Incluso puede estar contemplado que este reconocimiento se realice previamente al propio contrato y hay empresas que incorporan reconocimientos en las pruebas de selección de las personas candidatas. No se debe olvidar que estos candidatos y candidatas aún no son personas trabajadoras de la empresa y como ciudadanos en general pueden negarse a realizar dicho reconocimiento. Es más, pudiera ser que se produjese una discriminación en los procesos de selección de la empresa, al no querer contratar a personas que padezcan enfermedades o estén en un estado biológico que no les impide realizar las tareas de su puesto, como por ejemplo, una mujer que opte al cargo de secretaria y esté embarazada.

Los reconocimientos previos a la contratación **no están incluidos en el concepto de vigilancia de la salud** por la normativa vigente en prevención de riesgos laborales siendo uno de los principios fundamentales de la misma el de **adaptación del puesto de trabajo a la persona y no al contrario** (salvo peligro para él mismo o para terceros). No es función de la unidad de medicina del trabajo del servicio de prevención el realizar este tipo de exámenes.

- Periódicamente. Se fija según normas especiales teniendo en cuenta los riesgos específicos. Por ejemplo, aquellos trabajadores y trabajadoras que están expuestos a ruidos altos, tienen que pasar un examen médico cada 3 (en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 286/2006) o 5 años (en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción según el citado artículo 5).

  en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, o cada cinco años cuando se sobrepasen los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción.

- Post-ocupacional: cuando el efecto del factor de riesgo laboral tiene un largo periodo de latencia. Se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen; en general, cuando los efectos tengan un periodo de latencia largo o puedan aparecer una vez extinguida la relación contractual.

¿PUEDEN HACERME PRUEBAS DE CONSUMO DE DROGAS EN EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

NO de forma general, pero hay puestos de trabajo que, por diferentes motivos, puede que tengan incluidas entre las pruebas a realizar en el reconocimiento médico las relacionadas con el consumo de drogas.

Siempre estará reflejado en Convenio Colectivo o en Acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores. Suele tratarse de puestos laborales con responsabilidad sobre la seguridad y salud de otras personas. Por ejemplo, pilotos de aviación comercial, conductores de tren, médicos en unidades de pacientes con riesgo accidental de transmisión de enfermedad vírica, etc. Puestos muy específicos en general.

Por tanto, la respuesta a la pregunta es que sí es posible realizar ese tipo de pruebas en el examen de salud. Pero nunca, sin el conocimiento y el consentimiento previos del trabajador. Por consiguiente, si a un trabajador nadie le ha comunicado que se le vayan a realizar esas pruebas en su reconocimiento, no se le podrán realizar. En caso contrario, la empresa entregará al trabajador para su firma, un documento específico de consentimiento.

¿SIRVE EL RM PARA QUE LA EMPRESA CONOZCA LOS DETALLES DE LA SALUD DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

NO. Por un principio de obligada confidencialidad de los datos médicos en ningún caso podrá tener conocimiento la persona empresaria de diagnósticos, pronósticos, tratamientos o cualquier otro dato perteneciente a la salud del trabajador o trabajadora.

Lo único que le concierne y que tiene derecho a conocer la persona empresaria es si la persona trabajadora es APTA o NO APTA para el desempeño del puesto de trabajo.

¿CUÁNDO SE DEBE PRODUCIR UNA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO?

El puesto de trabajo se tiene que adaptar a cada persona y no al revés.

De acuerdo al artículo 25 de la LPRL, sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, es importante tener en cuenta que:

- "*El empresario 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*" (artículo 25.1 LPRL)

Para ello la persona empleadora debe tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de dichas evaluaciones adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Estos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos no podrán ser 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 y 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.

- "*Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias*" (artículo 25.2 LPRL).

En el caso de reincorporación de los trabajadores y trabajadoras tras una enfermedad o lesión, las discapacidades, así como la ayuda a las personas trabajadoras con problemas de salud crónica a mantener su puesto de trabajo, son aspectos fundamentales.

La empresa está obligada legalmente a la igualdad de trato en cuanto a empleo y ocupación se refiere, incluyendo la adaptación del puesto de trabajo. Cuanto mayor es la duración de la ausencia por enfermedad, mayores son las barreras que los trabajadores y trabajadoras experimentan a la hora de reincorporarse y menor es la probabilidad de una reinserción efectiva y duradera.

El concepto de adaptación del trabajo tiene dos componentes principales, el estudio de las demandas del trabajo y el análisis de la capacidad funcional del trabajador. El objetivo final es triple:

a. Que la demanda de la tarea no supere la capacidad del individuo,

b. Que el puesto sea accesible (comprensible, utilizable y practicable por todas las personas y en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible) y,

c. Que no se produzca el empeoramiento de la salud de la persona cuando ya existe daño ni la aparición de otros nuevos.

¿SE DEBEN ADAPTAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO O MODIFICAR LA JORNADA ANTE ALERTAS ROJAS O NARANJAS DE LA AEMET: PROHIBICIÓN DE REALIZACIÓN DE CIERTAS TAREAS DURANTE ALERTAS POR TEMPERATURAS EXTREMAS POR CALOR O FRÍO?

SÍ. El **Real Decreto-ley 4/2023**, de 11 de mayo: supone la prohibición de desarrollar ciertas tareas durante la época de mayores temperaturas y, además, la adaptación obligatoria de las condiciones de trabajo y la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando haya alertas rojas o naranjas de la AEMET.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

- Las medidas a las que se refiere el apartado anterior **derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora**. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, **las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora**.

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

- Es de aplicación a todos los lugares de trabajo.

¿CÓMO SOLICITO LA ADAPTACIÓN DE MI PUESTO DE TRABAJO?

En principio, la adaptación del puesto de trabajo es responsabilidad del empresario. Cuando éste no lo realiza es cuando hay que solicitarlo, o bien cuando la sensibilidad viene por alguna enfermedad común comunicada por el trabajador:

1. Se iniciará el procedimiento a petición del trabajador/a a través de los delegados/as de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud.

2. El trabajador/a deberá ser valorado por el Servicio de Prevención de la empresa que realizará un informe.

3. Tras dicho informe emitirá una Propuesta de Resolución, que va determinar motivando la aceptación o denegación de la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

¿QUÉ ES LA INEPTITUD SOBREVENIDA?

Es una causa objetiva de despido contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplica por las empresas cuando no es posible la adaptación, ni tampoco lo es el cambio del puesto de trabajo. Es preciso que el informe de la vigilancia de la salud indique NO APTO.

La ineptitud sobrevenida se encuentra en el Artículo 52 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores: "*El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento*."

¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL?

Es un subsidio que cubre la pérdida de rentas de la persona trabajadora producida por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional.

Son beneficiarios de esta prestación los trabajadores y trabajadoras, tanto en Régimen General de la Seguridad Social como en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Los trabajadores autónomos tienen reconocidas las mismas coberturas y prestaciones por incapacidad temporal que los trabajadores adscritos al Régimen General de la Seguridad Social, aunque con algunas particularidades.

Se inicia por enfermedad común y accidente no laboral el 4º día de la baja. La cuantía es del 60% de la base reguladora hasta el día 20 inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante.

Cuando es por enfermedad profesional o accidente de trabajo: se inicia desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, y la cuantía es del 75% de la base reguladora.

¿CUÁL ES LA MAYOR DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

La situación de Incapacidad temporal y el abono del subsidio tendrá una duración máxima de 365 días. Agotado dicho periodo, el INSS será el único competente para prorrogar la situación con un límite de 180 días más, iniciar un expediente de Incapacidad Permanente o emitir el alta médica.

El reconocimiento de la prórroga de IT por *contingencias comunes* desde el día 365 de IT en adelante (hasta un máximo de 180 días) será competencia exclusiva del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, en su caso, del Instituto Social de la Marina (ISM).

El reconocimiento de la prórroga de IT por *contingencias profesionales* desde el día 365 de IT en adelante (hasta un máximo de 180 días) será competencia exclusiva del INSS, salvo los supuestos en los que la cobertura corresponda a una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, en cuyo caso se aplicará lo previsto en la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social del 16 de enero de 2006: Propuesta de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y pronunciamiento del INSS antes de los 5 días; si no se efectúa en ese plazo, se entiende aceptada la propuesta.

Es necesario la resolución de prórroga para continuar percibiendo la prestación económica por IT, salvo en el supuesto al que se refiere el apartado anterior.

Si el plazo estimado de curación supera los 180 días, no procederá la prórroga y sí la iniciación de expediente de Incapacidad Permanente, aún cuando las secuelas invalidantes no sean definitivas.

¿PUEDEN RETIRAR A LA PERSONA TRABAJADORA EL SUBSIDIO?

El derecho puede ser denegado, anulado o suspendido por:

- Actuación fraudulenta del beneficiario para obtener o conservar el subsidio.
- Trabajar por cuenta propia o ajena.
- Rechazar o abandonar el tratamiento sin causa razonable.
- La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.

¿SE PUEDE EXTINGUIR EL DERECHO AL COBRO DE LA PRESTACIÓN?

SI, puede extinguirse en los siguientes casos:

- Por el transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica.
- Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- Por ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Por el reconocimiento de la pensión de jubilación.
- Por la incomparecencia injustificada del beneficiario a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
- Por fallecimiento.
- Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente al agotamiento de los 365 días de Incapacidad Temporal.
- Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente durante la prórroga de la situación de Incapacidad Temporal.

¿CUÁNDO PUEDE LA PERSONA TRABAJADORA SOLICITAR REDUCCIÓN DE SU JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES?

Existen varias situaciones que permiten solicitar reducciones de jornada por motivos familiares. Desde el 30 de junio de 2023 se han ampliado las situaciones para solicitar reducciones de jornada para cuidado de:

- Menores de 12 años.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida.
- Familiares hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida.
- Cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Menores a su cargo afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Ésta reducción será, como máximo, hasta que el hijo o la persona objeto de acogimiento permanente o adopción cumpla los 23 años.

¿QUÉ PUEDE HACER UN TRABAJADOR O TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE BAJA POR CONTINGENCIA PROFESIONAL, SI EL PERSONAL MÉDICO DE LA MUTUA LE CITA A UNA REVISIÓN MÉDICA Y LE COMUNICA QUE SE ENCUENTRA RECUPERADO Y QUE LE DARÁ EL ALTA MÉDICA Y LA PERSONA TRABAJADORA CONSIDERA QUE NO ESTÁ RECUPERADA?

Si no se está de acuerdo con el alta de la Mutua, la persona trabajadora tiene la posibilidad de abrir una reclamación de forma presencial en la misma Mutua pidiendo la hoja de reclamaciones, a través de:

- la Oficina Virtual de Reclamaciones a Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social https://www.ovrmatepss.es

- la página de la seguridad social desde la siguiente URL https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/Otros+Procedimientos/202286

De esta manera se abre una reclamación ante la Inspección Médica del Servicio Público de Salud (SPS), en el plazo de 4 días naturales siguientes a la comunicación del alta. Junto con la reclamación se ha de adjuntar el historial médico relacionado con su incapacidad o la copia de la solicitud de dicho historial a la Mutua y deberá comunicar a la empresa el inicio del procedimiento de disconformidad el mismo día que lo inicie o en el siguiente día hábil.

El SPS debe resolver la reclamación presentada en el plazo máximo de quince días hábiles. El SPS tiene siete días para determinar si procede el alta o no (si no se contesta, se considera negativo). Si el SPS no está de acuerdo con el alta emitida por la Mutua, propondrá al INSS para que en el plazo máximo de siete días, reconsidere su decisión.

Pueden darse varios casos:

- Confirmar el alta emitida por la Mutua (conlleva que la fecha del alta emitida por la mutua se ratifica y que las prestaciones percibidas hasta esa resolución son indebidas). La persona trabajadora habrá de reincorporarse a su trabajo, en cuanto le sea comunicada tal decisión, sin perjuicio de los recursos que pueda formular contra el alta.
- Mantenimiento de la IT, con lo que el alta médica se invalida.
- Durante la tramitación de este procedimiento, la persona trabajadora continúa percibiendo su subsidio por incapacidad temporal, sin obligación de reincorporarse al trabajo.

¿CUÁNDO UNA TRABAJADORA ESTÁ EMBARAZADA DEBE SOLICITAR LA PRESTACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO?

Siempre que existan riesgos en el puesto de trabajo que afecten negativamente a la trabajadora embarazada o al feto podrá requerirlo.

Por tanto, la trabajadora embarazada solicitará la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la empresa adaptar o cambiar de puesto de trabajo a la trabajadora por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada directamente con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

¿CÓMO SE TRAMITA LA PRESTACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO?

Si desea solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, hay que rellenar un formulario que la Seguridad Social proporciona y, una vez cumplimentado, enviarlo por *correo ordinario* o presentarlo en la Dirección Provincial de la Seguridad Social correspondiente. Además deberá incluir:

- Solicitud de certificación médica de riesgo
- Solicitud de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural
- Declaración de la trabajadora cuenta por propia sobre situación riesgo
- Certificado de empresa
- Certificado del empleador para solicitudes de trabajadores del Sistema especial de empleados de hogar
- Declaración empresarial de la situación de riesgo
- Declaración empresarial o del responsable del hogar familiar de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural
- Declaración de situación de la actividad - Cuenta Propia o Autónomos
- IRPF - Comunicación de datos

¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

La definición de enfermedad profesional viene dada en el 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 (anterior Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la Seguridad Social).

Se entenderá por Enfermedad Profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro

que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional.

Para que se produzca una Enfermedad Profesional, deben darse los siguientes elementos:

- Debe tratarse de trabajo por cuenta ajena, es decir, de un trabajo objeto de una relación jurídica laboral. Actualmente y aunque no se haya modificado este artículo de la LGSS, los trabajadores autónomos si tienen cobertura en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, que posteriormente veremos en un apartado de este manual.
- Que exista una relación directa entre la enfermedad y el trabajo.
- La enfermedad debe aparecer descrita como Enfermedad Profesional en la norma ya que legalmente no toda enfermedad de trabajo es considerada profesional, sino única y exclusivamente aquella que está tipificada en el cuadro de Enfermedades Profesionales, lo que significa que aquellas enfermedades que se contraen con ocasión o como consecuencia del trabajo y no están incluidas en la lista legal de enfermedades profesionales serán consideradas como enfermedades derivadas o relacionadas con el trabajo y recibirán la protección prevista para los Accidentes de Trabajo, como establece el artículo 156 del texo refundido de la LGSS, por tratarse de enfermedades que contrae el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

Y ¿QUÉ ES UN DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO?

El artículo 4.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales establece que "*se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*".

El estado de bienestar físico, psíquico y social completo que entendemos por salud puede verse afectado por la exposición a distintos riesgos en nuestro entorno de trabajo, ocasionándonos enfermedades de origen laboral.

Bajo la denominación de enfermedades relacionadas con el trabajo se pretende establecer un sistema que sirva de base para incluir en el cuadro de Enfermedades Profesionales aquellas, que no estando recogidas en el momento actual, puedan llegar a estarlo, dando así cumplimiento a otra de las recomendaciones efectuadas por la OIT, como es el evitar el "números clausus" o lista cerrada.

En el año 1985 la OMS definió la enfermedad relacionada con el trabajo como "aquellos trastornos de salud en los que los riesgos laborales actúan como uno de los factores causales de forma significativa, junto con otros externos al trabajo o bien hereditarios".

La creación de esta figura viene ampliamente respaldada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que define con gran flexibilidad los daños derivados del trabajo como "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Se debe tener en cuenta que según el artículo 156 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. tendrán consideración de accidente de trabajo:

- "*Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo." (artículo 156.2.e))*
- "Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente." (artículo 156.2.f))

¿QUIÉN PUEDE SER NOMBRADO TRABAJADOR DESIGNADO?

El trabajador designado es la persona nombrada por la dirección de la empresa para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras, en función de sus capacidades y disponibilidad. Debería tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico (Art. 35 del RSP), aunque pudiera ser recomendable que según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) el trabajador designado estuviera cualificado para realizar funciones de nivel intermedio e incluso superior (Art. 36 y 37 del RSP).

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE UN TRABAJADOR DESIGNADO?

Dentro de sus funciones en materia preventiva podrían figurar las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor.
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.
- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar y controlar la documentación referente a la Prevención de Riesgos Laborales asegurando su disponibilidad.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.
- Otras funciones que la dirección le asigne.

¿QUÉ ES UN RECURSO PREVENTIVO?

Es una figura nombrada por la persona empresaria regulada por:

- el artículo 32.bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales añadido por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.

A esta figura se le atribuye la función de vigilar el cumplimiento y comprobar la eficacia de las actividades preventivas, como una medida preventiva complementaria a otras ya establecidas.

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL RECURSO PREVENTIVO?

- Vigilar la presencia, suficiencia y adecuación de las medidas preventivas previstas en el plan de prevención.
- Vigilar el cumplimiento eficiente de las actividades previstas.
- Hacer las indicaciones necesarias para corregir las deficiencias observadas.
- Poner en conocimiento del empresario las circunstancias que necesiten ser corregidas.
- Dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y comunicar tales circunstancias al empresario, con el fin de que éste adopte las medidas para corregir las deficiencias.

El recurso preventivo debe permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Deberán estar dotados de los medios necesarios para realizar su labor de la manera más correcta posible.

En todo caso, el **empresario tiene la obligación de consultar a los trabajadores** con la debida antelación, sobre las **decisiones relativas a la adopción del recurso preventivo** que se considere más oportuno, tal y como se recoge en los artículos 33 b) y 36.1.c) LPRL.

El empresario facilitará a los trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de esta persona/s dentro de la empresa

¿QUIÉN PUEDE SER NOMBRADO RECURSO PREVENTIVO?

Podrán ser nombrados como recursos preventivos:

a. Trabajador/es designado/s por la empresa.

b. Miembro/s del servicio de prevención propio.

c. Miembro/s del servicio de prevención ajeno.

d. O una combinación de estas 3 posibilidades anteriores con la obligación de establecer una coordinación entre ellos.

e. Uno o varios trabajadores de la empresa que, sin estar incluido en los apartados anteriores, dispongan de los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios en las actividades o procesos en los que es necesaria su designa-

ción. Deben contar con la formación preventiva correspondiente, al menos, a las funciones del nivel básico.

f. Las empresas deberán reflejar en la Evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, la necesidad y forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.

¿EXISTE OBLIGATORIEDAD DE ACEPTACIÓN DEL NOMBRAMIENTO?

En este caso habría que diferenciar entre si el nombramiento se realiza a trabajadores que pertenecen a alguna de las modalidades de organización preventiva de la empresa (trabajador designado y técnicos del servicio de prevención), o si se trata de trabajadores asignados por la empresa (apartado 4 del Art. 32 bis LPRL).

En el primer caso, la aceptación de la designación como recurso preventivo se entiende obligatoria, dado que las funciones a realizar como recurso preventivo estarían comprendidas dentro de las funciones preventivas propias que le corresponden en función al nivel de cualificación (básico, intermedio y superior)

En el segundo caso, la obligación quedaría condicionada a que el trabajador cuente con la suficiente formación y capacitación necesarios y, todo ello, en base al poder de dirección que tiene el empresario.

Siguiendo con el Criterio Técnico Nº 83/10, cabe destacar que la Inspección de Trabajo establece que:

> *"(…) siempre y cuando el trabajador cuente con la capacitación y la formación que requiera la labor asignada –pues esta circunstancia podría justificar la no aceptación-, la asignación de las nuevas funciones formaría parte del "ius variandi" que se reconoce al empresario en la relación laboral, como facultad de modalizar la prestación del trabajador".*

¿CÓMO PUEDE ORGANIZARSE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA?

Las modalidades de la organización de los medios necesarios para llevar a cabo la actividad preventiva en la empresa se recogen en el Reglamento de los Servicios

de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero), como ya hemos señalado, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo.

El artículo 33.1 b) de la LPRL establece que el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, sobre "*La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo*".

En los centros donde exista representación legal de los trabajadores, dicha consulta se canalizará a través de ellos.

Con el objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio, el empresario deberá realizar la organización de las actividades preventivas con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

a) Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

El empresario podrá asumir personalmente la actividad preventiva, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, cuando concurran todas y cada una de las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RD 39/1997.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/1997.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva.

b) Designación de trabajadores/as

El empresario puede optar por designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores/as deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No será obligatoria la designación de trabajadores/as cuando el empresario:

- Haya asumido personalmente la actividad preventiva.
- Haya recurrido a un Servicio de Prevención Propio.
- Haya recurrido a un Servicio de Prevención Ajeno.

Para desarrollar la actividad preventiva, los trabajadores/as designados/as deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/1997.

El número de trabajadores/as designados/as, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo que dispongan para su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Los trabajadores/as designados/as no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de las actividades de prevención que desarrollan en la empresa y gozarán de algunas de las garantías que tienen los Representantes de los trabajadores/as.

c) Servicios de Prevención Propios y Mancomunados

El empresario deberá constituir un **Servicio de Prevención Propio**, como modalidad de organización de los recursos preventivos, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que la empresa posea más de 500 trabajadores/as.
- Que, tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores/as, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD 39/97.

Cuando la empresa no se incluya en ninguno de los apartados anteriores pero así lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

Podrán constituir **Servicios de Prevención Mancomunados,** como modalidad de organización de recursos para la realización de actividades preventivas:

- Las empresas que desarrollen de forma simultánea sus actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del mismo.

- Por negociación colectiva o mediante acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.
- Igualmente, entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada.

A la hora de constituir un Servicio de Prevención Mancomunado, se habrá de firmar un Acuerdo de Constitución, en el que deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Este acuerdo de constitución **se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas**.

De la misma forma, la actividad preventiva de los Servicios Mancomunados se limitará a las empresas participantes. El Servicio de Prevención Mancomunado deberá tener a disposición de la Autoridad Laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

d) Servicios de Prevención Ajenos

Son entidades especializadas que conciertan con la empresa la realización de las actividades de prevención, asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes en la empresa.

¿CUÁNDO DEBE EL EMPRESARIO RECURRIR A UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO?

El empresario debe recurrir a uno o varios Servicios de Prevención Ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando la designación de uno o varios trabajadores/as sea insuficiente para realizar la actividad preventiva y no se den las circunstancias que determinan la obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio.
- Cuando se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva, tanto por el empresario como por parte de los Servicios de Prevención Propios.

Por otra parte, los Representantes de los trabajadores/as, y el Comité de Seguridad y Salud, deberán participar con el empresario, a la hora de concertar la actividad preventiva con uno o varios Servicios de Prevención Ajenos.

¿QUÉ REQUISITOS DEBEN TENER LAS ENTIDADES QUE ACTÚAN COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENO

Podrán actuar como Servicios de Prevención Ajenos, las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

- **Disponer de la organización, personal, equipos e instalaciones mínimos para realizar esa actividad.**
- **Deben establecer una garantía que respalde su responsabilidad eventual.**
- **No mantener con las empresas concertadas ninguna vinculación comercial, financiera o de cualquier otra naturaleza, distintas a las propias de su actuación como Servicios de Prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de su labor preventiva, excepto las Mutuas, según el artículo 32 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.**
- **Estar acreditadas convenientemente por la Administración laboral competente.**

SOY TRABAJADOR CONTRATADO POR UNA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS ¿LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS TIENEN ALGÚN TIPO DE OBLIGACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Las comunidades de propietarios que tienen personas trabajadoras contratadas se convierten en empleadores o personas empresarias y por tanto deben cumplir con todo lo dispuesto en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales como cualquier otra empresa con personal trabajador a su cargo.

Es importante tener en cuenta que a grandes rasgos deberán dar cumplimiento a:

- **todas las obligaciones descritas en la LPRL para con su personal trabajador propio**.
- **las obligaciones correspondientes en materia de Coordinación de Actividades Empresariales para con sus subcontratas y personal propio**

(subcontratas de limpieza, jardinería, mantenimientos de piscina, ascensores…) descritas en el REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995.

La comunidad de propietarios deberá informar a su personal trabajador y/o subcontratas de las medidas preventivas y de emergencia que hay en el edificio para cumplir con la LPRL ya que la comunidad de propietarios es la responsable legal de todos los espacios comunes de la finca.

- **todas las obligaciones dispuestas en el Real Decreto 1627/1997 cuando** la comunidad de propietarios tenga la consideración de promotora en caso de realización de obras.

En cualquier caso, es importante recordar que si soy un trabajador o trabajadora ya sea asaliariado directamente por la comunidad de propietarios o subcontratado por ésta, la comunidad de propietarios tendrá las mismas obligaciones en materia de prl que cualquier otra empresa.

¿QUÉ ES UNA FICHA DE SEGURIDAD (FDS)?

Las fichas de datos de seguridad sirven para facilitar a los trabajadores y trabajadoras que utilizan o manipulan sustancias químicas, como tal o en forma de mezcla, en sus actividades industriales o profesionales la información necesaria para ayudarles a proteger su salud y el medio ambiente.

Las fichas de datos de seguridad de los productos químicos constituyen una herramienta fundamental que aporta información no solamente sobre la peligrosidad de los productos sino sobre aspectos tales como la gestión de residuos, primeros auxilios o datos fisicoquímicos de gran ayuda en la manipulación de los mismos.

El formato de la ficha de datos de seguridad se define en el Reglamento Europeo Armonizado (CE) nº 1907/2006, denominado habitualmente como REACH.

TIENE OBLIGACIÓN EL EMPRESARIO DE ¿ENTREGARME LAS FICHAS DE SEGURIDAD DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS?

El empresario debe proporcionar a los trabajadores las FDS cuando:

- La sustancia o mezcla esté clasificada como peligrosa;
- La sustancia sea persistente, bioacumulable y tóxica o muy persistente y muy bioacumulable o

- La sustancia se incluya en la Lista de sustancias candidatas al proceso de autorización con arreglo a REACH por motivos distintos de las indicados anteriormente.

Las mezclas que no estén clasificadas como peligrosas pero que contengan concentraciones específicas de ciertas sustancias peligrosas también requerirán que se proporcione, previa petición, una ficha de datos de seguridad.

Si un proveedor actualiza una ficha de datos de seguridad, deberá facilitar una versión actualizada de la FDS a todos los destinatarios a quienes se haya suministrado la sustancia o mezcla en los 12 meses anteriores, y éstos a los trabajadores.

En las secciones de «análisis detallado» se facilitan consejos adicionales sobre las cuestiones que un proveedor o un destinatario debería tener en cuenta (por ejemplo, cuándo actualizar, comprobación del contenido, etc.).

¿TENGO DERECHO COMO TRABAJADOR EN CASO DE FORMACIÓN PREVENTIVA A ASISTIR EN JORNADA DE TRABAJO?

Sí, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en sus artículos 18 y 19 establece la obligatoriedad para la persona empresaria de garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras reciban información y formación suficiente y adecuada, en materia preventiva.

En relación a dicha formación y de acuerdo al artículo 19 de la LPRL, es importante tener en cuenta que:

- La formación deberá ser teórica y práctica, suficiente y adecuada y se realizará. tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe la persona trabajadora o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente siempre que sea necesario. (artículo 19.1)
- La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido en dicha formación. Éstar formación se podrá impartirse mediante medios propios o concertándola con servicios de prevención ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.(artículo 19.2)

¿ES OBLIGATORIO EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA?

SI, en el artículo 14 de la LPRL se establece que:

"1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales". (…)

"2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en ***todos*** *los aspectos relacionados con el trabajo".*

Entre los riesgos que evalúa la empresa deberán encontrarse los riesgos psicosociales, se recomienda que se incorpore de forma sistemática la evaluación de riesgos psicosociales a los procesos de evaluación de la empresa.

¿ES NECESARIO QUE LA EMPRESA CONSULTE A LOS TRABAJADORES EN LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

En la evaluación de los riesgos psicosociales es **necesaria y esencial la participación de los trabajadores y sus representantes**, desde la primera fase de la planificación hasta la fase de decisión de las medidas que se deben adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo y el control y seguimiento de dichas mejoras preventivas.

La consulta y participación de los trabajadores y sus representantes en las distintas etapas de la evaluación de riesgos psicosociales es necesaria por varias razones:

- Es el trabajador quien mejor puede opinar sobre sus condiciones de trabajo, puesto que es él, quien convive a diario con la peligrosidad o fatiga de su puesto de trabajo. Así mismo, es el propio trabajador quien puede describir las distintas fases de las tareas que realiza, la importancia de las posibles condiciones desfavorables a ellas asociadas y que aspectos convendría modificar.
- La no participación de los implicados dificulta e impide, asumir las nuevas medidas o cambios que se han de introducir tras el análisis de los puestos de trabajo.
- Por otra parte, la no participación de los propios implicados en la evaluación de las condiciones de trabajo puede ser en sí misma una nueva molestia adicional.

¿COMO SÉ QUE ESTOY ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL?

Hay diferentes tipos de comportamientos que pueden denotar la existencia de violencia laboral como son:

- Me hablan a gritos.
- Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.
- Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.)
- Critican constantemente o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.
- Supervisión excesiva; a mi trabajo, horarios, etc.
- Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).
- Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.
- Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.
- Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.
- No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.
- Me empujan.
- Me pegan un manotazo.
- Me dan una patada.
- Me dan un puñetazo.
- Me acaricia y toca con una intención inequivocadamente sexual.
- Me hacen posiciones de carácter sexual a cambio de favores laborales.
- Me intenta besar en contra de mi voluntad.
- Se hacen bromas de contenido sexual a mi costa.
- Se hacen delante de mis gestos sexuales.
- Me llaman por teléfono con contenido grosero dirigiéndose a mi persona.

El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST),** de cara a poder situar en el tiempo cada una de las agresiones que se sufran, pone a nuestra disposición un modelo de **Diario de Incidentes.** Este diario constituye una herramienta que permite al trabajador/a identificar las distintas conductas que puedan conformar alguna de las formas de violencia laboral que se producen en el centro de trabajo, así mismo contribuye en la búsqueda de soluciones preventivas conjuntamente con el apoyo profesional especializado.

Lo puedes descargar en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diario%20de%20incidentes.pdf

¿TENGO DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO?

SÍ. Las empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas, tienen la obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia).

La sobreexposición tecnológica, la conectividad permanente, el uso de dispositivos digitales, producen **impactos negativos en la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética.**

El derecho a la desconexión digital contribuye a garantizar el **derecho al descanso, a la intimidad personal y familiar, a la conciliación y a una protección eficaz de la seguridad y salud** de las personas trabajadoras.

Las acciones de **formación y sensibilización** son claves para promover la desconexión digital. Todas las personas trabajadoras deben conocer los riesgos de la hiperconectividad y las medidas preventivas.

Obligaciones para los/as empleadores/as:

- Elaborar una **política interna** de desconexión digital.
- **Consultar** con los/as trabajadores/as o sus representantes con carácter previo.
- Establecer las **medidas concretas** para favorecer la desconexión digital.
- Implementar las **reglas de disponibilidad** en los puestos de trabajo que lo requieran.
- Desarrollar acciones de **formación y sensibilización** para toda la plantilla.

¿CÓMO SE TRAMITAN LOS PARTES MÉDICOS Y EXPEDICIÓN DE ALTAS MÉDICAS POR EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O, EN SU CASO, EL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA?

Desde el 1 de abril de 2023, ha entrado en vigor el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el **Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración**.

- **La principal novedad es la supresión de la entrega al trabajador**, por el facultativo que emite los partes médicos de baja, confirmación y alta médica, de una copia de estos destinada a la empresa, y la correlativa obligación de su presentación a esta por el trabajador en un plazo determinado. A tal fin también se regulan las actuaciones y comunicaciones que, como consecuencia de la citada supresión, resultan precisas. Con ello se pretende facilitar la gestión de las situaciones de incapacidad temporal y de las prestaciones correspondientes a las mismas.

- Hay que tener en cuenta que también se modifica lo siguiente: **el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso**.

¿PUEDO SOLICITAR UNA BAJA POR MENSTRUACIÓN DOLOROSA: MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA?

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

La Ley Orgánica tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales en el ámbito de la salud sexual y de la salud reproductiva, regular las condiciones de la interrupción voluntaria del embarazo y de los derechos sexuales y reproductivos, así como establecer las obligaciones de los poderes públicos para que la población alcance y mantenga el mayor nivel posible de salud y educación en relación con la sexualidad y la reproducción. Asimismo, se dirige a prevenir y a dar respuesta a todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo.

Solicitud de la baja:

- Es necesario un informe médico que determine la incapacidad como una dismenorrea generada por una patología diagnosticada (endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros)
- La duración puede ser variable para cada mujer en función del cuadro médico que presente.
- Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes, y la emitirá su médico de cabecera de la Seguridad Social indicando la duración.

A partir del 1 de junio entró en vigor la nueva baja por menstruación incapacitante secundaria: (tabla de elaboración propia, ver también https://ugt-sp.es/bajas-por-incapacidad-temporal-que-entran-en-vigor-el-1-de-junio/)

Tipo de IT	Cuantía y Forma de retribución	Periodo mínimo de cotización	Duración y Recaída
Menstruación incapacitante	**Desde el primer día a cargo de la Seguridad Social.** Del día 1 al 20: 60% Base Reguladora (BR)	**No existe**	Hasta que el facultativo emita el parte de alta Recaída: NO

¿BAJA POR INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO?

La Ley Orgánica 1/2023 regula el derecho de las mujeres a pedir la baja por interrupción voluntaria del embarazo:

- "Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes (…), así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales"

A partir del 1 de junio entró en vigor la nueva baja por interrupción voluntaria del embarazo: (tabla de elaboración propia, ver también https://ugt-sp.es/bajas-por-incapacidad-temporal-que-entran-en-vigor-el-1-de-junio/)			
Tipo de IT	**Cuantía y Forma de retribución**	**Periodo mínimo de cotización**	**Duración y Recaida**
Interrupción voluntaria del embarazo	**Día 1: salario a cargo de la empresa** **A cargo de la la Seguridad Social:** Del día 2 al 20: 60% BR A partir del día 21: 75% BR.	**No existe**	Hasta que el facultativo emita el parte de alta RECAIDA: el tramo se inicia en el día de la baja médica

¿BAJA DESDE LA SEMANA 39 DE GESTACIÓN?

En la Ley Orgánica 1/2023 se contempla una **baja preparto de gestación que** "se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena".

No afectará a los días de permiso de maternidad de 16 semanas:

A partir del 1 de junio entró en vigor la nueva baja preparto: (tabla de elaboración propia, ver también https://ugt-sp.es/bajas-por-incapacidad-temporal-que-entran-en-vigor-el-1-de-junio/)			
Tipo de IT	**Cuantía y Forma de retribución**	**Periodo mínimo de cotización**	**Duración y Recaida**
A partir del día 1 de la semana 39 de embarazo	**Día 1: salario a cargo de la empresa.** **A cargo de la Seguridad Social:** Del día 2 al 20: 60% BR. A partir del día 21: 75% de la BR	**SÍ existe** Persona mayor de 21 y menor de 26: se le exigen 90 días de cotización en los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o 180 días en total durante su vida laboral. Persona de 26 años o más: el mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los últimos 7 años o, alternativamente, acreditar 360 días durante toda su vida laboral. Únicamente no se exigirá período mínimo de cotización si la persona trabajadora tiene menos de 21 años.	Desde el inicio de la baja hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado antes la prestación por riesgo durante el embarazo Recaída: el tramo se inicia en el día de la baja médica

PROPUESTAS DE UGT MADRID

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

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

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

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

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

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Ma-

drid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.

- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Actualización del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.
- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas trabajadoras en el ámbito sanitario, no sólo el personal sanitario. Nos referimos al personal de limpieza de hospitales, de ayuda a domicilio.

NO OLVIDES QUE...

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

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

NORMATIVA

- **Constitución Española,** de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil.** (Art. 1101, 1902, 1903, 1904).
- **Real Decreto 577/1982,** de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 14/1986,** de 25 de abril, General de Sanidad.
- **Real Decreto 1561/1995,** de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- **Ley 31/1995,** de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Ley Orgánica 10/1995,** de 23 de noviembre, del Código Penal, en sus artículos 316, 317 y 318.
- **Real Decreto 1879/1996,** de 2 de agosto por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Real Decreto 39/1997,** de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención.**
- **Real Decreto 486/1997,** de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real Decreto 487/1997,** de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997,** de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 773/1997,** 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- **Real Decreto 1627/1997,** de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- **Ley 50/1998,** de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- **Real Decreto 216/1999,** de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- **Ley 39/1999,** de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- **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.
- **Real Decreto 309/2001,** de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden de 26 de junio de 2001,** por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden TAS/2926/2002** de 19 de noviembre, deroga la Orden de 16 de diciembre de 1987, por el que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para cumplimentación y tramitación.
- **Ley 54/2003,** de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 171/2004,** de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia **de coordinación de actividades empresariales.**
- **Real Decreto 2177/2004,** de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- **Real Decreto 688/2005,** de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- **Real Decreto 689/2005,** de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular

la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Real Decreto 1311/2005,** de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- **Real Decreto 604/2006,** de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 32/2006,** de 18 octubre, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **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
- **Ley 43/2006,** de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- **Orden TAS/1/2007,** de 2 de enero, por el que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- **Real decreto 306/2007,** de 2 de marzo, por el que se actualiza las cuantías de las sanciones establecidas en el TRLISOS.
- **Ley Orgánica 3/2007,** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **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 1109/2007,** de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1765/2007,** de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **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 Servi-

cios 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.
- **Ley 36/2011,** de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- **Real Decreto 1622/2011,** de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **Real Decreto-ley 3/2012,** de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- **Ley 14/2013,** de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- **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
- **Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR 2015),** 16 de abril de 2015.
- **Ley 23/2015 Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (por la que se deroga la anterior ley 42/1997, ordenadora de la ITSS), de 21 julio.
- **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 De-

creto 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 6/2015,** de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.
- **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 1150/2015,** de 18 de diciembre, por el que se modifica el 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.
- **Orden ESS/1452/2016,** de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 299/2016,** de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- **Real Decreto 311/2016,** de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.
- **Real Decreto 130/2017,** de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos.
- **Real Decreto 231/2017,** de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 513/2017,** de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Real Decreto 656/2017,** de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10.
- **Ley 6/2017,** de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

- **Orden ESS/256/2018,** de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 192/2018,** de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 257/2018,** de 4 de mayo, por el que se modifica el 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 860/2018,** de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- **Real Decreto 1400/2018,** de 23 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre seguridad nuclear en instalaciones nucleares.
- **Orden PCI/1319/2018,** de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.
- **Real Decreto-ley 28/2018,** de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- **Ley 10/2021,** de 9 de julio, de trabajo a distancia
- **Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** (110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, 16 de junio de 2022)
- **Real Decreto 1060/2022**, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

- NOTA INFORMATIVA SOBRE EL REAL DECRETO 1060/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, Y LA ORDEN ISM/2/2023, DE 11 DE ENERO. GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
- **Ley Orgánica 1/2023,** de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- **Real Decreto-ley 4/2023**, de 11 de mayo: supone la prohibición de desarrollar ciertas tareas durante la época de mayores temperaturas y, además, la adaptación obligatoria de las condiciones de trabajo y la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando haya alertas rojas o naranjas de la AEMET.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIRECCIONES DE INTERÉS

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

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

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

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

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuadernillo Informativo de PRL

Preguntas frecuentes en Prevención de Riesgos Laborales

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