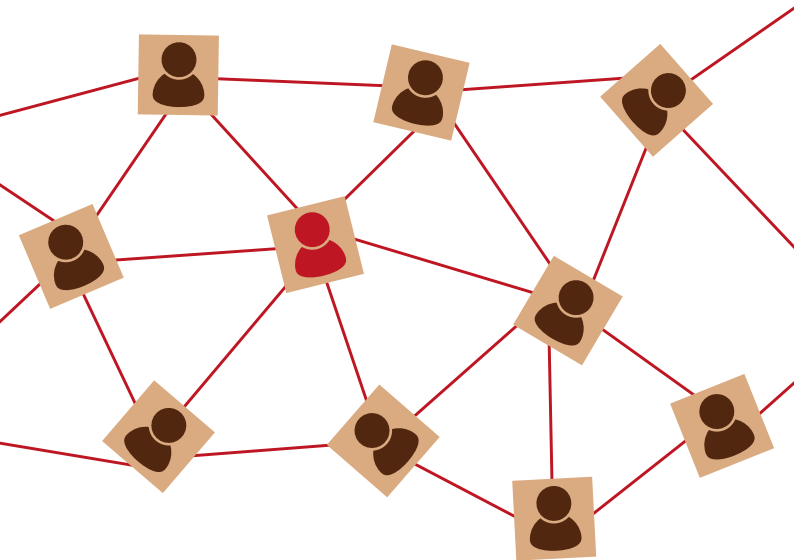


ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL



Nuevos Riesgos en el Trabajo,
MÁS PREVENCIÓN Y
MÁS PROTECCIÓN

“La seguridad y salud en el trabajo es un objetivo en movimiento. Se producen algunas mejoras a la vez que van surgiendo nuevos riesgos laborales con cada innovación técnica o cambio organizativo. Los riesgos físicos pueden verse agravados por los problemas de salud mental y el acoso y la violencia en el trabajo”.

Guy Ryder

Director General de la Organización Internacional del Trabajo

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 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”.

ÍNDICE

1 ¿QUÉ ES LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

2 LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO

3 FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON EL PUESTO

4 FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN

5 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

6 LA DIGITALIZACIÓN

7 TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

8 PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. ¿QUÉ ES LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

La organización del trabajo es la forma en que se estructuran y coordinan las actividades laborales dentro de una empresa o institución para lograr objetivos específicos. La organización del trabajo implica decidir qué se hace, cómo se hace, quién lo hace y con qué recursos. El objetivo principal es optimizar el uso de los recursos necesarios (humanos, materiales y tecnológicos) para lograr la mayor productividad, eficiencia y calidad posibles.

Para lograr estos objetivos, se tendrán que distribuir tareas y roles, establecer las jerarquías y organigramas, los procesos, horarios y métodos de producción. Cuando hablamos del concepto de organización del trabajo, no se limita únicamente al organigrama de la empresa, sino que incluye otra serie de aspectos humanos, técnicos y sociales que afectan a la productividad y eficiencia de la empresa, pero también a la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) establece una serie de elementos clave en una organización del trabajo. Estos serían:

1. LA DIVISIÓN DEL TRABAJO: La separación de tareas entre la persona trabajadora o grupo según especialización o habilidades.

2. JERARQUÍA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA: Define quién toma decisiones y cómo fluye la información y se distribuyen los roles, los niveles de autoridad y las responsabilidades.

3. PROCESOS Y MÉTODOS DE TRABAJO: Procedimientos establecidos dentro de la empresa para realizar las tareas y reglas o normas a seguir.

4. PLANIFICACIÓN: Se definen las metas, tiempos y recursos necesarios para cumplir con los objetivos de la empresa.

5. COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN: Mecanismos para asegurar que las actividades se realicen como se espera.

6. CONDICIONES LABORALES: Factores físicos y psicológicos que influyen en el bienestar y el rendimiento de las personas trabajadoras (horarios, ambiente de trabajo, tipo de contratación, herramientas y equipos de trabajo, medidas de protección y prevención, ...).

Existen distintas formas de clasificar los tipos de organización del trabajo. Un tipo de clasificación sería:

- **Tradicional o jerárquica:** Estructura vertical con niveles de autoridad claros.
- **Participativa:** Fomenta la toma de decisiones compartida y el trabajo en equipo.
- **Flexible:** Adapta roles, horarios y métodos según las necesidades de la empresa y de la persona o personas trabajadoras (teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo por proyectos, etc.).
- **En red:** Colaboración entre equipos o empresas distintas, a menudo conectadas a través de las tecnologías digitales.

En función de los diferentes tipos de organización del trabajo que encontremos, los factores de riesgo y las medidas preventivas a adoptar serán también diferentes.

2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO

La organización del trabajo puede conllevar una serie de factores de riesgo laboral, que dependerán de la forma en que se estructura, planifica y gestiona el trabajo dentro de la organización, generando riesgos que pueden afectar e influir negativamente en la salud física y mental de las personas trabajadoras. Cuando la organización del trabajo no es adecuada, puede provocar consecuencias en la salud de las personas trabajadoras, como estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de "estar quemado en el trabajo", trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares, accidentes, etc.

Es necesario realizar un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la empresa, tal y como viene recogido en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Para una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, es necesario identificar no solo los factores de riesgo físico, sino también aquellos que derivan de la organización del trabajo, debiendo diferenciar entre los factores de riesgo relacionados con el puesto de trabajo, los relacionados con la propia organización y los factores de riesgo psicosocial.

Actualmente, es imprescindible a la hora de evaluar los factores de riesgo en una empresa, tener en cuenta aquellos que derivan de la digitalización, dado que la interacción dentro de las empresas con un mundo cada vez más digitalizado, provoca un impacto directo

en la forma de organización de las empresas y en las personas trabajadoras que las ocupan. Por ello, es necesario tener en cuenta el rápido desarrollo tecnológico que provocan cambios en los métodos, procesos y organización del trabajo, la intensificación del trabajo, los nuevos roles laborales, la necesidad de un aprendizaje continuo o el uso expandido de herramientas digitales, entre otros, son factores a tener en cuenta a la hora de implantar y gestionar las medidas preventivas.

Por otro lado, cada vez en mayor medida se realiza el trabajo a distancia o teletrabajo, lo que trae consigo riesgos que han de ser contemplados y evaluados y sobre los que hay que adoptar medidas preventivas que eviten daños en la salud de las personas que realizan su trabajo en esta modalidad.

Para poder llevar a cabo una correcta gestión de la organización del trabajo dentro de las empresas, es necesario conocer los factores de riesgos a los que se puede estar expuesto, para poder a partir de ahí, adoptar las medidas preventivas más adecuadas en función del tipo de empresa, la plantilla, sector, etc. Se deberá tener en cuenta aquellos riesgos que están relacionados con el puesto de trabajo, los que derivan del tipo de organización del trabajo y los riesgos psicosociales.

3. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON EL PUESTO

Son aquellas condiciones del trabajo asociadas con el puesto de trabajo a ocupar por la persona trabajadora y con las tareas y funciones concretas que se deben llevar a cabo.

Cuando las condiciones de trabajo son las correctas, se favorece el desarrollo de las competencias personales y laborales y como consecuencia se generan niveles mayores de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de motivación, consiguiendo que las personas trabajadoras obtengan una mayor experiencia y competencia profesional.

Sin embargo, cuando las personas trabajadoras tienen que desarrollar su actividad expuestas a condiciones inadecuadas, aparecen los riesgos para su salud y su seguridad.

Entre los factores de riesgo relacionados con el puesto de trabajo encontramos:

- **CARGA DE TRABAJO:** conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral y viene determinada por la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el esfuerzo que debe realizar para llevar a cabo la tarea. La carga de trabajo puede ser tanto física como mental.

- **JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO:** La jornada laboral se refiere al límite de horas que cada persona trabajadora tiene estipuladas para la ejecución de su trabajo, expresado en horas, días,

semanas o meses y el tiempo de trabajo es el tiempo realmente invertido en la realización del mismo, siendo este último uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que mayor repercusión tiene sobre la vida diaria y sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

- **TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO:** suponen una ordenación del tiempo de trabajo distinta que altera en gran medida el equilibrio biológico y los ritmos circadianos de cada individuo.

- **RITMO DE TRABAJO:** tiempo necesario para realizar una determinada tarea. Cuando los ritmos de trabajo son muy intensos generan una mayor demanda de esfuerzo mental, produciendo fatiga, insatisfacción, desmotivación y aumento del absentismo.

- **CONTENIDO DE LA TAREA:** el conjunto de tareas que realiza la persona trabajadora conlleva una mayor o menor variedad de capacidades, respondiendo o no a sus necesidades y expectativas y permitiendo su desarrollo personal y psicológico.

- **AUTONOMÍA Y CONTROL:** siendo la autonomía la posibilidad de iniciativa e independencia para poder planificar y desarrollar el trabajo y el control la capacidad de las personas trabajadoras para influir en los que sucede en su entorno laboral.

- **TRABAJOS EN AISLAMIENTO O EN SOLITARIO:** las personas trabajadoras prácticamente no tienen contacto con otras personas en su lugar de trabajo, pudiendo provocar, entre otros, desequilibrio a nivel socioafectivo y cognitivo, aburrimiento, descenso de vigilancia y alteraciones en la percepción del tiempo de trabajo.

4. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN

Los factores de riesgo relacionados directamente con el tipo de organización implantado en la empresa que encontramos:

- **COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO:** proceso mediante el cual los individuos interaccionan entre ellos, con la finalidad de influirse mutuamente. Las relaciones dentro de una organización se crean gracias a la comunicación, asignando y delegando funciones y estableciendo compromisos. Todas las personas que componen el organigrama de una empresa deberán participar en esta comunicación para el buen desempeño del trabajo y poder garantizar un ambiente laboral saludable.

- **ESTILOS DE MANDO:** influye claramente en el ambiente de trabajo y en las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta que las actitudes de los superiores repercuten directa o indirectamente en los empleados y empleadas bajo su mando y en el clima laboral. Los distintos estilos de dirección o mando suelen nacer de la combinación de varios de ellos, siendo los principales patrones el autoritario, democrático o pasivo.

- **PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES:** favorece que las personas trabajadoras se sientan parte de la empresa y aumente su implicación y compromiso y ayuda a que las personas trabajadoras aporten nuevas ideas en la empresa, siendo éstas más completas cuando se cuenta con más puntos de vista.

- **DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS:** son las características que subyacen a la persona y que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo. Pueden basarse en la motiva-

ción, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta.

- **CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:** el entorno de trabajo tiene influencia en el estado físico, psíquico y social de las personas trabajadoras. Entre otras, tienen repercusión el tamaño de la empresa, la localización y la imagen social de la empresa, el diseño del lugar de trabajo y la actividad a la que se dedica, entre otras.

- **AMBIENTE DE TRABAJO Y RELACIONES INTERPERSONALES:** inciden directamente sobre la salud psicológica de las personas trabajadoras, pudiendo disminuir o aumentar el estrés o influir positivamente en sus consecuencias cuando éste es saludable, pero cuando es inadecuado puede suponer un factor de riesgo psicosocial importante.

- **AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL:** Siendo el rol el "papel" que cada una de las personas representa dentro de una empresa y hace referencia al conjunto de expectativas de conducta asociadas al puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña el puesto, con independencia de la persona que sea. La ambigüedad o conflicto de rol genera estrés provocando tensión, descontento o baja autoestima, e incluso aumento del pulso y la presión sanguínea.

- **PRECARIEDAD LABORAL:** la inestabilidad en el empleo, la inseguridad laboral, la contratación temporal y las reducciones de plantilla, entre otros, desemboca directamente en una mayor probabilidad de padecer daños en la salud de quienes lo padecen, especialmente aquellos relacionados con su salud mental.

5. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Es necesario evaluar e intervenir sobre los factores de riesgo psicosociales mediante una adecuada planificación preventiva, de cara a poder eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos.

La exposición a factores de riesgo psicosociales puede provocar consecuencias negativas en la salud de las personas trabajadoras, tanto a nivel físico, psicológico y social, pudiendo desembocar en:

- **ESTRÉS LABORAL:** Producido por exceso de trabajo o falta de éste, la falta de recompensa por el rendimiento laboral, falta de control sobre las tareas, malas relaciones interpersonales, entre otros.
- **ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL:** Entendido como *“la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*. (NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo. INSST).
- **SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO O BURNOUT:** *“Las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan el síndrome y partiendo de un enfoque psicosocial, el burnout se ha conceptualizado como un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo”*

(NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y procesos de generación. INSST).

- **DEPRESIÓN LABORAL:** síndrome caracterizado por una tristeza profunda, abatimiento, falta de motivación y pérdida de interés por las cosas de las que antes se disfrutaba. La depresión es una enfermedad con efectos físicos y psíquicos que va más allá de una sensación de tristeza. Es un término íntimamente relacionado con la Insatisfacción Laboral. Esta enfermedad afecta al organismo, a la mente y a la manera de sentir y pensar que suele ir asociada a un bajo rendimiento y a un aumento del absentismo laboral.

- **INSATISFACCIÓN LABORAL:** grado de malestar experimentado por la persona trabajadora en relación con su trabajo, pudiendo ser ocasionada por factores laborales, ambientales y personales.

- **ACOSO SEXUAL:** *“conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros”* (NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. INSST).

- **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** relacionado con la agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar, etc.) pero también con otras conductas susceptibles de violentar a las personas trabajadoras, como aquellas que consisten en conductas amenazantes, intimidatorias, abusivas y de acoso (NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSST).

6. LA DIGITALIZACIÓN

La aparición y rápida evolución de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) han cambiado el mercado de trabajo, generando nuevas formas de empleo y nuevos procesos y métodos de trabajo. La aparición de tecnologías como la inteligencia artificial, macrodatos y algoritmos, la robótica colaborativa avanzada, el internet de las cosas y las plataformas digitales han supuesto nuevos retos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La digitalización ha transformado las empresas y por tanto, la organización del trabajo, creando oportunidades para mayor eficiencia, flexibilidad y colaboración, pero también plantea nuevos desafíos que deben gestionarse para proteger la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

El tiempo de trabajo se hace cada vez más difuso principalmente por la flexibilidad horaria y la "autogestión" del tiempo propiciado por las nuevas tecnologías, pudiendo generar una presión adicional sobre las personas trabajadoras en su tiempo libre y la imposibilidad de "desconectar" del trabajo, generando a veces también, sensación de aislamiento cuando se trabaja desde el domicilio particular.

La digitalización influye y modifica la organización del trabajo:

- **AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS:** Muchas tareas repetitivas y rutinarias pueden ser automatizadas, lo que cambia la forma en que se distribuyen las responsabilidades y puede liberar tiempo para actividades más creativas o estratégicas.

- **TRABAJO REMOTO Y FLEXIBLE:** las tecnologías digitales permiten trabajar desde cualquier lugar y en horarios más flexibles, lo que modifica la organización tradicional basada en presencia física.
- **MEJORA EN LA COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN:** herramientas digitales (como chats, videoconferencias, plataformas colaborativas) facilitan la interacción instantánea y el trabajo en equipo, incluso a distancia.
- **NUEVAS FORMAS DE SUPERVISIÓN Y CONTROL:** sistemas digitales permiten monitorear en tiempo real el desempeño, la productividad o la calidad, lo que puede mejorar la gestión, pero también generar preocupaciones sobre la privacidad y presión laboral.
- **CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN CONTINUA:** la digitalización exige que los trabajadores aprendan constantemente nuevas habilidades, lo que requiere una organización del trabajo que incluya formación y adaptación.
- **CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:** se promueven estructuras más horizontales, equipos multidisciplinarios y mayor autonomía, facilitadas por el acceso inmediato a la información.

Por otro lado, también conlleva riesgos asociados, como son la **sobrecarga digital**, debido al exceso de información, multitarea y la dependencia tecnológica que pueden aumentar el estrés; aumento de la **brecha digital**, ya que no todas las personas tienen el mismo acceso o habilidad para usar tecnologías, generando desigualdades; aumenta la **despersonalización del trabajo** ya que hay menos contacto físico y puede afectar la comunicación interpersonal y el clima laboral y pueden aumentar los riesgos de **vigilancia excesiva** por el monitoreo constante que afecta la privacidad y aumenta la presión.

7. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo en su informe *“Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”* (2016) como:

“Una forma de organización del trabajo con las siguientes características:

a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y

b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.”

En base a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se entiende por «trabajo a distancia» la *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*.

Existen diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, que se deberán contemplar a la hora de adoptar medidas preventivas y de gestionar la organización del trabajo en las empresas. Estas diferencias son:

| Diferencias | Trabajo a distancia | Teletrabajo |
|-------------------|--|--|
| Definición | Trabajo fuera de las instalaciones habituales, sin especificar el uso obligatorio de tecnologías | Trabajo remoto apoyado en las TIC |
| Uso de tecnología | Puede o no usar tecnologías digitales | Implica obligatoriamente el uso de TIC |
| Uso de tecnología | Cualquier lugar (casa, coworking, cualquier otro lugar) | Normalmente desde casa u oficina remota con conexión digital |

La prevención de los riesgos laborales en ambas modalidades es fundamental, debiendo tener en cuenta que existen particularidades para cada una de ellas. Para ambas formas de organización del trabajo será necesario:

- **EVALUAR LOS RIESGOS:** Del lugar donde se realice el trabajo, incluso si es en el domicilio de la persona trabajadora.
- **REALIZAR UN DISEÑO ERGONÓMICO DEL PUESTO DE TRABAJO:** Garantizando que el mobiliario, equipos y condiciones del entorno sean ergonómicos y seguros.
- **FORMAR E INFORMAR:** sobre los riesgos asociados a trabajar fuera del centro habitual.
- **RESPECTAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL:** Especialmente en teletrabajo, es vital respetar los tiempos de descanso y evitar la sobrecarga digital.

8. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Entre las propuestas de mejoras preventivas a adoptar para proteger la salud de las personas trabajadoras, podemos destacar:


- Investigar e implantar actuaciones preventivas para los riesgos que, tras la evaluación de riesgos laborales, se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo y por la transición ecológica.
- Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector y la actividad de la empresa, mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados y delegadas de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).
- Incorporar en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, los riesgos ergonómicos y los psicosociales, teniendo en cuenta la gestión de la edad, la perspectiva de género, la diversidad generacional y las personas en situación de vulnerabilidad.
- Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de las personas trabajadoras, incrementando el número de horas formativas para adaptarla a las nuevas situaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías y la digitalización.
- Adoptar medidas encaminadas a que las personas trabajadoras controlen el propio trabajo, fomentando la autonomía y la capacidad de decisión suficiente que mitigue un ritmo de trabajo elevado y constante, así como adoptar medidas encaminadas a reducir la

sobrecarga de trabajo física y mental.

- Establecer canales de comunicación formales, como pueden ser las delegadas y los delegados de prevención, con la empresa y promover la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones.
- Dar a conocer la definición de competencias de cada puesto de trabajo entre las personas trabajadoras, para que éstas puedan saber qué se espera de su desempeño dentro de la organización. En caso de no contar con alguna de ellas, fomentar a través de la formación continua su desarrollo.
- Formar e informar a toda la plantilla de la empresa sobre los riesgos psicosociales, así como establecer protocolos específicos sobre acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecer un código ético en las empresas y dar a conocer entre todos sus miembros, donde se condenen situaciones de violencia en el trabajo y comportamientos discriminatorios o abusivos.
- Estimular y fomentar las relaciones interpersonales, así como el trabajo en equipo y el respeto entre las personas dentro de la organización, a través de canales formales e informales de comunicación con la empresa, reuniones periódicas de trabajo, buzón de sugerencias, programas de sensibilización sobre el respeto intergeneracional, implementar medidas de no discriminación, etc.
- Dotar de una continua y adecuada formación e información a las personas trabajadoras para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación utilizadas en la empresa (APP, softwares, etc.) así como un aprendizaje de nuevos lenguajes informáticos, en caso necesario.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid

 Tel: 91 589 09 88

 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

 <https://saludlaboralmadridugt.org>

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

 Tel: 900 71 31 23  irsst@madrid.org

 www.comunidad.madrid