FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Nuevos Riesgos en el Trabajo,
MÁS PREVENCIÓN Y
MÁS PROTECCIÓN

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Nuevos Riesgos en el Trabajo,
MÁS PREVENCIÓN Y
MÁS PROTECCIÓN

Con la financiación de la Comunidad de Madrid
Comunidad de Madrid

UGT Madrid

"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".

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

Edita: UGT-Madrid.

Imprime: Fragma Reprografía, S.L.

Depósito legal: M-8879-2025

INDICE

PRESENTACIÓN 7

1. INTRODUCCIÓN 11

2. ¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA? 15

2.1. ¿QUÉ SE PLANIFICA EN LA ACTIVIDAD PREVENTIVA? 16

2.2. ¿CÓMO SE PLANIFICA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA? 17

3. ¿QUIÉN PUEDE PLANIFICAR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA? 21

3.1. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA 22

3.1.1. Asunción personal por el empresario o empresaria 22

3.1.2. Designación de personas trabajadoras 23

3.1.3. Servicio de prevención propio 23

3.1.4. Servicio de prevención mancomunado 24

3.1.5. Servicio de prevención ajeno 24

3.2. FORMACIÓN NECESARIA 25

4. SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA PRL EN PYMES 29

4.1. GUÍA TÉCNICA PARA LA SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL 31

4.2. PLATAFORMAS Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA 31

4.2.1 Plataforma Oira 32

4.2.2 Plataforma Prevencion10.Es 32

4.2.3 Herramienta "Identificación Y Control De Los Riesgos Laborales" 34

5. EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN 35

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

6. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL 39
6.1. INFRACCIONES LEVES 40
6.2. INFRACCIONES GRAVES 41
6.3. INFRACCIONES MUY GRAVES 41
6.4. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES 41

7. PROPUESTAS DE UGT-MADRID SOBRE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA 43

ANEXOS 47
ANEXO I: CONTENIDO DE LA FORMACIÓN BÁSICA DE 50 Y 30 HORAS PARA LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO 48
ANEXO II: CONTENIDO MÍNIMO DE LA FORMACIÓN PARA LAS FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO 49
ANEXO III: CONTENIDO MÍNIMO DE LA FORMACIÓN PARA LAS FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR 51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 57

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2024 58

DIRECCIONES DE INTERÉS 59

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno y 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 y **es una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.**

El pasado mes de febrero, firmamos el VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028, cuyo principal objetivo es reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, ya que aunque continuamos siendo una de las Comunidades Autónomas con menor índice de incidencia de España, hay que seguir trabajando para lograr que algún día podamos decir "cero accidentes". Han pasado ya más de 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y comprobamos como a lo largo de estos años ha sido un instrumento efectivo para la reducción de los accidentes de trabajo en nuestra Comunidad. A pesar de esta reducción los accidentes laborales y las enfermedades del trabajo siguen produciéndose, y suponen un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Quiero destacar, por encima de todo, el coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho ejercer o ir a su puesto de trabajo.

Para UGT-Madrid la lucha contra la siniestralidad laboral es un objetivo de primer orden y ha de serlo también para Administraciones, organizaciones empresariales y las propias empresas.

Según los datos de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2024, en la Comunidad de Madrid se produjeron un total de 73.348 accidentes de trabajo en jornada laboral, 924 más que respecto del 2023. En este periodo 71 personas trabajadoras perdieron la vida, 9 más que en 2023, siendo la principal causa de éstos las Patologías No Traumáticas, 37 personas fallecieron a consecuencia de infartos y/o derrames cerebrales, seguida de choques o golpes contra un objeto en movimiento, que provocaron el fallecimiento de 16 personas trabajadoras; seguido por atrapamientos, aplastamientos, golpes contra un objeto inmóvil, contactos eléctricos, etc. Vemos que la mayor parte son causas prevenibles, **y urge actuar sobre ellas.**

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2024 se comunicaron un total de 1283

enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid. De este total, 777 se han producido con baja y 506 fueron sin baja. 545 se notificaron por trabajadores varones y 738 por mujeres trabajadoras. Por grupos, el grupo 2 "Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos", sigue siendo en el que mayor número de partes médicos se comunica, un total de 753 patologías. Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 "Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos", siendo 2 patologías en 2024.

Desde UGT-Madrid creemos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que en muchas de las patologías que se derivan al sistema público de salud se hacen como enfermedades comunes. Esto ocasiona un grave perjuicio para las personas trabajadoras, la primera de ellas, la reducción de la prestación económica con motivo de la baja médica; para la sociedad y para las empresas, porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto, no se reconoce ni se previene. Las enfermedades profesionales y su reconocimiento, es una de las asignaturas pendientes de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid ante la falta de datos reales.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo, aun teniendo signos evidentes de ello por las causas que la generan.

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

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

- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, **la parcialidad**, en definitiva, la precariedad como factor de riesgo laboral.
- ✓ **La escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en algunas empresas.**
- ✓ **Los nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, de la transición digital y las nuevas formas de organización del trabajo, así como de la transición ecológica.
- ✓ **La necesidad de incorporar** 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 estos motivos las **actuaciones que estamos realizando** y que vamos a demandar en los próximos años están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales.
- ✓ **Formación** a personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales somos 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.**

Este VII Plan Director ha recogido los principales riesgos que tenemos en el actual escenario: los riesgos asociados a la transición ecológica, digital y demográfica, las enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales y ergonómicos, los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, la formación, o mejora del sistema preventivo, entre otros.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2025, mejoren la situación de la siniestralidad laboral y la salud de las personas trabajadoras madrileñas y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales y personas trabajadoras de cara a que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de salud laboral de todas las personas trabajadoras. Desde UGT-Madrid estamos convencidos que, con la firma de este nuevo acuerdo y los convenios que lo desarrollan, podremos continuar avanzando en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, asi como defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas.

Desde la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid quiero agradecer a todos los equipos del que se componen las diferentes organizaciones, así como de la propia Administración que han negociado éste VII Plan Director, destacando la dedicación y el buen trabajo realizado y empleado para su desarrollo, especialmente al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), donde desde el primer momento, han apoyado nuestras propuesta en relación con las acciones a ejecutar respecto de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestra comunidad.

Fdo.: Pedro Fuentes Tejero
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

INTRODUCCIÓN

1

La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones, supusieron un cambio cualitativo y cuantitativo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En la actualidad, y después de casi 30 años desde su aprobación, se sigue incumpliendo y aún hay empresas que no han realizado ni la evaluación de riesgos ni la planificación de la actividad preventiva. Siguen existiendo muchos casos en los que se documenta la prevención, pero sin llegar a realizarse una adecuada gestión, limitándose a un cumplimiento formal pero no real de la situación preventiva de la empresa.

Si bien es cierto que a lo largo de los años existe mayor concienciación e información en relación a la evaluación de riesgos laborales, sobre en qué consiste y con qué requisitos debe contar, existe mayor desconocimiento sobre la planificación de la actividad preventiva y su implantación y seguimiento es mucho menos generalizada de lo deseado.

El plan de prevención de riesgos laborales, recogido en el Artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es la herramienta básica para poder integrar la actividad preventiva en el sistema de gestión de las empresas. Y tal y como establece la propia ley, se sirve de dos instrumentos fundamentales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Aún son muchas las personas empresarias y las personas trabajadoras, por cuenta propia o ajena, que desconocen la existencia de esta herramienta y en su caso, en qué consiste y cómo debe estar estructurada. De manera que, el objetivo que nos planteamos con la publicación de este folleto informativo es poder divulgar e informar sobre esta herramienta preventiva, así como promover la necesidad de implantarla en las empresas como mecanismo fundamental en la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Tal y como viene reflejado en el artículo 15 de la LPRL, la planificación de la actividad preventiva es uno de los principios generales a tener en cuenta a la hora de implantar un sistema de gestión de la prevención en un centro de trabajo.

"Artículo 15. Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.
b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
c) Combatir los riesgos en su origen.
d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores."

Tal y como establecen estos principios generales, llevar a cabo una evaluación de los riesgos que no se han podido evitar, es la base para poder empezar a gestionar la prevención de riesgos laborales. Es el punto de partida para poder comenzar a gestionar los riesgos a los que puedan estar expuestas las personas trabajadoras, pero es a través de la planificación de la actividad preventiva donde se establecerán las actuaciones a llevar a cabo para proteger la salud y seguridad de las personas.

Es por este motivo que hemos considerado importante elaborar este folleto informativo, con el objetivo de que las personas trabajadoras y los y las delegadas de prevención cuenten con una herramienta que les permita conocer y tener información sobre todo lo relacionado con la planificación de la actividad preventiva, ya que solo a través de una correcta implantación de dicha planificación, se podrá proteger su seguridad y salud.

¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

2

Es el documento a través del cual se identifican y planifican las diferentes actuaciones preventivas que se deben aplicar en la empresa o centro de trabajo, con el fin de eliminar, controlar o reducir los riesgos que previamente hayan sido identificados en la Evaluación de Riesgos. Para ello se deberá establecer un orden de prioridades en la toma de medidas preventivas, que irán en función de la magnitud del riesgo y del número de personas trabajadoras expuestas al mismo.

Se debe establecer un plazo de tiempo en el que poner en práctica las medidas preventivas necesarias en función de los riesgos detectados y designar un responsable de su aplicación (la persona empresaria siempre será, en última instancia la responsable aunque pueden figurar en este apartado los mandos intermedios, responsables de departamentos, coordinadores o coordinadoras, personas trabajadoras designadas o técnicos de los Servicios de Prevención), así como el coste económico asignado por la empresa para llevar a cabo dichas medidas preventivas.

La persona empresaria deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), la actividad preventiva que se vaya a llevar a cabo se tiene que planificar para un periodo determinado, debiendo establecerse un programa anual de actividades preventivas, en caso de que el periodo de vigencia de la planificación sea para un tiempo superior a un año.

Dentro de esta planificación se deberán contemplar las medidas de emergencia y de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como la información y la formación preventiva, y la manera en la que se va a coordinar la implantación de todos estos aspectos.

2.1. ¿QUÉ SE PLANIFICA EN LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación de riesgos laborales, se deberán planificar las actividades preventivas que se estimen necesarias para una correcta implantación de las medidas preventivas y una correcta integración de la prevención en todas las actividades de la empresa.

En la planificación también se deberá tener en cuenta los resultados obtenidos de las investigaciones de los daños a la salud, de las inspecciones periódicas y de los planes de emergencia, así como los datos reflejados en las hojas de seguridad de los productos utilizados (fichas de datos de seguridad), manuales de instrucciones de los equipos y máquinas que se utilicen, entre otros aspectos.

De manera general, se deberá planificar[1]:

- Las medidas de prevención y de protección que se deban implantar a raíz de los datos desprendidos de la evaluación de riesgos.
- Las revisiones de la evaluación de riesgos, sea de manera total o parcial, debiendo establecer los plazos y motivos para su revisión.
- Las acciones a llevar a cabo de información y formación de las personas trabajadoras, con el objetivo de lograr comportamientos seguros y fiables en relación a los riesgos a los que potencialmente puedan estar expuestos.
- Controles periódicos necesarios sobre las condiciones de trabajo y la actividad de las personas trabajadoras.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, incluyendo puestos de trabajo donde pueda ser obligatoria su realización, plazos y procedimiento para el ofrecimiento o renuncia en aquellos donde la realización sea optativa.
- Se deberá planificar la implantación de medidas de emergencia, así como la realización de simulacros en caso de ser necesario.
- La planificación deberá también incluir la notificación e investigación de los daños a la salud.

2.2. ¿CÓMO SE PLANIFICA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

A la hora de realizar la planificación de la actividad preventiva, desde UGT Madrid consideramos que se deberá de tener en cuenta qué medida o medidas pueden ser más adecuadas para poder enfrentar cada situación de riesgo. Desde el punto de vista preventivo y aplicando, como ya vimos con anterioridad, los principios de la acción preventiva del artículo 15 LPRL, se tendrán que tener en cuenta los aspectos reflejados en el siguiente cuadro:

1. Medidas preventivas.
2. Medidas organizativas.
3. Medidas de protección colectiva.
4. Medidas de protección individual.
5. Medidas de formación e información de las personas trabajadoras.
6. Medidas de protección en caso de emergencia o de primeros auxilios.

[1] Lista no exhaustiva.

Para una correcta implantación de la planificación de la actividad preventiva, se deberían llevar, de modo general y atendiendo a las características de la empresa, una serie de pasos.

Primero:
Elaboración documental de la planificación por el servicio de prevención.

- En función de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos, el paso inicial consistirá en establecer una serie de prioridades sobre las distintas actividades preventivas a llevar a cabo, estableciendo un orden temporal. Para ello se deberá atender a la magnitud del riesgo, la gravedad de las consecuencias que pueda conllevar ese riesgo en caso de materializarse y el número de personas trabajadoras que pudieran verse afectadas. Es necesario establecer una fecha concreta o fecha tope para la realización y aplicación de cada medida preventiva y posteriormente una fecha de ejecución efectiva de cada medida implantada.

- La planificación deberá incluir medidas preventivas que no estén asociadas a un riesgo concreto, pero que sean de obligado cumplimiento y obligada implantación, como es el caso de las actividades de vigilancia de la salud, la formación e información de las personas trabajadoras y de su representación legal, las medidas de emergencia, reuniones del Comité de Seguridad y Salud, consulta y participación de las personas trabajadoras, etc.

- También se deberá definir para cada una de las medidas a llevar a cabo, la propuesta de responsables dentro de la empresa para su ejecución y posterior seguimiento. También deberán quedar reflejadas en la planificación otras actividades específicas cuya ejecución corresponderá al servicio de prevención como, por ejemplo, la realización de mediciones higiénicas, la vigilancia de la salud o la formación de las personas trabajadoras.

- Para cada medida preventiva, se deberá consignar el importe económico que se prevé puede conllevar, incluso si la medida es coste 0, también deberá quedar reflejado.

- En función del número de medidas previstas, la gravedad de las mismas y el importe económico que se prevea, se definirá la temporalización de la misma, teniendo en cuenta que, si la actividad preventiva va a durar más de un año, habrá que realizar un programa anual de la misma según lo establecido en la norma legal vigente.

- En los casos en los que sea necesario la presencia y nombramiento de recursos preventivos[2], se tendrá que definir en la planificación de la actividad preventiva el modo de llevarlo a cabo.

- Será preceptivo estudiar y definir un proceso de seguimiento periódico del estado de implantación de la planificación de la actividad preventiva. Este proceso debe formar parte del documento.

- Finalmente, se deberá proceder a la realización del documento con las propuestas para la planificación de la actividad preventiva. Existirá una fecha de realización tope de cada medida preventiva y una fecha de ejecución real que se irá completando conforme se vayan ejecutando dichas medidas preventivas.

Segundo:
Periodo de reuniones para la planificación de la actividad preventiva.

- Establecer las reuniones necesarias con las personas con responsabilidad de la empresa y estudiar la viabilidad en la implantación de las distintas medidas preventivas reflejadas en la planificación, atendiendo a criterios técnicos, económicos, de organización o de cualquier otro tipo que puedan afectar a su implantación. A la hora de decidir el establecimiento de las medidas preventivas deberá prevalecer el principio de precaución frente al económico.

- Dar participación a los delegados y delegadas de prevención sobre el contenido de la planificación. Si existe Comité de Seguridad y Salud, se deberá tratar dentro de su ámbito.

- Consensuar con la empresa la asignación de las personas responsables, dentro del organigrama de la empresa, para cada medida preventiva a implantar, dejando registro de las personas responsables de la ejecución y seguimiento de cada una de ellas. Esta asignación de personas responsables deberá ser adecuada al puesto o función que ocupen dentro de la empresa.

[2] Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y 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, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- Elaboración definitiva del documento de planificación, reflejando los medios materiales y humanos asignados y los recursos económicos. Para cada medida pre ventiva o de protección a implantar se debe reflejar la correspondiente fecha de ejecución definitiva, incluyendo planes de formación y planificación de la vigilancia de la salud.

- Si la implantación de las medidas preventivas reflejadas en la planificación, tiene duración superior a un año, se deberá realizar también una programación anual con las medidas a implantar durante ese año.

- Comunicación y traslado a todas las personas implicadas en llevar a cabo las medidas preventivas asignadas.

Tercero:
Seguimiento de la implantación de la planificación de la actividad preventiva.

- La organización preventiva de la empresa (servicio de prevención) establecerá una programación de visitas de comprobación para verificar que las medidas preventivas se están implantando en los plazos establecidos.

- Se deberá dejar registrada cada medida preventiva implantada o finalizada.

- La empresa, directamente o a través de su organización preventiva, durante las visitas establecidas al efecto, deberá comprobar la implantación de la planificación de la actividad preventiva prevista. En caso de que estas medidas no hayan sido implantadas, deberá tomar las medidas oportunas con el fin de que se lleven a cabo.

- La organización preventiva de la empresa será la responsable de modificar y alterar la planificación de la actividad preventiva en caso de que en las revisiones de la evaluación de riesgos se detecten nuevas situaciones de riesgo que aconsejen la actuación sobre ellas, antes de la finalización del período estimado para la planificación.

- La planificación se deberá conservar actualizada a disposición de la Autoridad Laboral.

¿QUIÉN PUEDE PLANIFICAR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

3

3.1. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

Para poder implantar un sistema adecuado de gestión de la prevención, es necesario contar con determinados recursos. La organización de estos recursos para el desarrollo de las actividades preventivas, incluida la planificación de actividades, se realizará por las empresas, con arreglo a alguna de las modalidades preventivas recogidas en el Capítulo III. "Organización de recursos para las actividades preventivas" del RSP.

Hablamos de Organización de recursos o Servicios de Prevención como el conjunto de medios materiales y humanos que realizará las funciones preventivas que garanticen una correcta protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Estos Servicios de Prevención tendrán las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación y coordinación de los programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a las personas trabajadoras.
- Determinación de la planificación y las prioridades en la adopción de las medidas preventivas, así como la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación a las personas trabajadoras.
- Establecimiento de medidas de emergencia y evacuación y prestación de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

El Servicio de Prevención deberá tener un carácter interdisciplinar y deberá contar con la suficiente formación, especialización, capacitación, dedicación y número de componentes y recursos técnicos. Todos estos requisitos deberán ser adecuados de acuerdo con las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa.

Las cuatro modalidades que la persona empresaria podrá determinar para el desarrollo de las actividades preventivas dentro de su empresa son:

3.1.1. Asunción personal por el empresario o empresaria

La persona empresaria podrá llevar a cabo personalmente las actividades preventivas cuando:

- La empresa tenga hasta diez personas trabajadoras, o en empresas de hasta 25 personas trabajadoras siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

- Las actividades de la empresa no están incluidas en el Anexo I del RSP.
- Desarrolle habitualmente su actividad en el centro de trabajo.
- Tenga la capacitación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como cualquier otra actividad preventiva no asumida personalmente por la persona empresaria, se deberá cubrir mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva.

3.1.2. Designación de personas trabajadoras

El empresario o empresaria podrá designar a una o varias personas trabajadoras para desarrollar la actividad preventiva. Deberá contar con:

- El número de personas trabajadoras, así como el tiempo empleado serán los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas.
- Las personas trabajadoras designadas han de tener la capacitación correspondiente a las funciones a desempeñar.
- Será la persona empresaria el que elija a estas personas trabajadoras.

Aquellas actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente con la designación de una o varias personas trabajadoras, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

3.1.3. Servicio de prevención propio

Será obligatorio la constitución de un servicio de prevención propio por la empresa cuando:

- La empresa tenga más de 500 personas trabajadoras.
- La empresa tenga entre 250 y 500 personas trabajadoras y sus actividades estén consideradas como peligrosas (están incluidas en el Anexo I del RSP).
- Así lo decida la Autoridad Laboral.

El Servicio de Prevención Propio (SPP) debe ser una unidad organizativa específica, sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su tiempo a la actividad del mismo y contará con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para ello.

Para poder constituir un SPP, es necesario asumir como propias dos de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas existentes (Seguridad en el Trabajo, Higiene

Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Vigilancia de la Salud), debiendo concertar con uno o más servicios de prevención ajeno aquellas especialidades que no sean asumidas como propias.

3.1.4. Servicio de prevención mancomunado

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) a todos los efectos debe reunir los mismos requisitos que un servicio de prevención propio, debiendo asumir al menos tres de las cuatro especialidades preventivas mencionadas anteriormente. Igualmente, deberá contratar con uno o varios servicios de prevención ajenos las especialidades preventivas no asumidas por el SPM.

En concreto, se podrá constituir un SPM:

- Entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que se garantice la operatividad y eficacia del servicio. Si el ámbito de actuación del SPM abarca más de un centro de trabajo, se tiene que tener en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, con el fin de asegurar la adecuación de sus medios humanos y materiales a los riesgos existentes.
- A través de acuerdo en la negociación colectiva o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, lo decidan aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

3.1.5. Servicio de prevención ajeno

El empresario podrá concertar uno o varios Servicios de Prevención Ajenos cuando:

- La designación de personas trabajadoras sea insuficiente.
- No haya constituido un Servicio de Prevención Propio o Mancomunado.
- Haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

Los Servicios de Prevención Ajenos han de estar acreditados por la Autoridad Laboral en las cuatro especialidades preventivas existentes (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Vigilancia de la Salud), debiendo ser preceptivo un informe de la Autoridad Sanitaria para la especialidad de Vigilancia de la Salud.

3.2. FORMACIÓN NECESARIA

Dentro del Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) se definen las capacidades y aptitudes necesarias para poder realizar la evaluación de riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva. Para ellos, se establecen distintos grupos en relación a las funciones que pueden desempeñar y que contarán con distintos niveles formativos en materia de prevención de riesgos laborales. Resulta evidente que dependiendo de la complejidad de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deberá ser necesario disponer de un nivel u otro.

A efectos de determinar estas capacidades y aptitudes, las funciones de los técnicos de prevención se clasifican en los siguientes grupos:

- **Funciones de nivel básico (Artículo 35 RSP):**
  - Promover comportamientos seguros, así como la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección, fomentar el interés y la cooperación de las personas trabajadoras en una acción preventiva integrada.
  - Promover actuaciones preventivas básicas, como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general de los lugares de trabajo y efectuar su seguimiento y control.
  - **Realizar evaluaciones de riesgos elementales y establecer medidas preventivas del mismo carácter, compatibles con su grado de formación.**
  - 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.
  - Llevar a cabo actuaciones en caso de emergencia y primeros auxilios, gestionando las primeras intervenciones en caso necesario.
  - Cooperar con los servicios de prevención de la empresa.

Para desempañar las funciones del nivel básico[3] se deberá contar con una formación mínima de prevención de riesgos laborales de 30 horas. Aquellas empresas cuya actividad esté incluida dentro de las recogidas en el Anexo I del RSP y que se entienden de mayor peligrosidad, deberán recibir una formación mínima de 50 horas[4]. Estas actividades son:

[3]Dentro del Anexo I de esta publicación podrás encontrar el contenido de la formación básica de 50 y 30 horas establecido por el Anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención para el desempe-ño de las funciones de nivel básico.

[4]A través de Convenio Colectivo se podrá establecer un número de horas de formación diferente, que en ningún caso podrá ser inferior a lo establecido en el RSP.

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos.
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo sílice.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

• Funciones de nivel intermedio (Artículo 36 RSP):

- Promover la prevención de riesgos laborales en la empresa, así como su integración en la misma.
- Realizar las evaluaciones de riesgos, salvo aquellas reservadas específicamente a los técnicos de nivel superior.
- **Proponer medidas preventivas de control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir a los técnicos de nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación de riesgos.**
- Realizar actividades de información y formación básica para las personas trabajadoras.
- **Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos laborales y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.**
- **Participar en la planificación de la actividad preventiva, así como dirigir las actuaciones a desarrollar en caso de emergencia y primeros auxilios.**
- Colaborar con los servicios de prevención.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración con los técnicos de nivel superior.

Para desempeñar las funciones de técnico de nivel intermedio[5] será preciso poseer una formación de una duración no inferior a 300 horas, o bien, estar en posesión del Título Formación Profesional Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales[6].

• Funciones de nivel superior:

Entre las funciones de nivel superior se incluirían todas las consignadas para el nivel intermedio a excepción de la última, y además las mencionadas a continuación:

- La realización de las evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición que asegure que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o bien, sea necesario una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- Impartir formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- **Desarrollar la planificación de la acción preventiva en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.**
- La vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras con la formación y requisitos establecidos en el artículo 37.3 del RSP.

Para poder desempeñar funciones de nivel superior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido que incluye el anexo VI[7] del RSP, que no podrá ser inferior a seiscientas horas con una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, tal y como recoge el Anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las disciplinas preventivas con las que podrán contar los técnicos de nivel superior serán las correspondientes a las especialidades de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada.

---

[5]Dentro del Anexo II de esta publicación podrás encontrar el contenido de la formación mínima esta-blecida por el Anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención para el desempeño de las fun-ciones de nivel intermedio.

[6]Actualmente regulado a través del Real Decreto 958/2024, de 24 de septiembre, por el que se establece el título de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de riesgos profesionales y se fijan los aspectos básicos del currículo.

[7]Ver Anexo III de este folleto informativo.

SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA PRL EN PYMES

A través de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, se introduce el artículo 16.2 bis en la LPRL, estableciendo que:

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

2 bis. "Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen".

Lo establecido en este artículo se desarrolla en el Reglamento de los Servicios de Prevención, estableciendo el artículo 2.4 que:

Artículo 2 RSP. Plan de prevención de riesgos laborales

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución."

Este documento deberá establecer las medidas adecuadas para integrar la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgos y las medidas preventivas a adoptar para evitarlos o reducirlos.

4.1. GUÍA TÉCNICA PARA LA SIMPLIFICACIÓN DOCUMENTAL

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) cuenta con la Guía Técnica para la Simplificación Documental, como herramienta de ayuda para las empresas, presentando un modelo sintético de plan de prevención y un conjunto de criterios dirigidos a sistematizar la evaluación de los riesgos. También presenta un modelo de registro que facilita a la empresa la información sobre qué debe hacerse, cuándo y quién debe hacerlo, para poder establecer la planificación de la actividad preventiva con la mayor eficacia posible.

Los criterios de simplificación en los que se basa esta Guía y que sirven de apoyo a los Servicios de Prevención, de cara a implantar un sistema de gestión de la prevención de riesgos en las empresas de menor tamaño, son:

- Evitar información repetitiva mediante su sistematización.
- Evitar información superflua, actualizando la evaluación de riesgos y manteniendo únicamente la información sobre aquellos riesgos en los que se deban adoptar medidas preventivas y correctoras, no siendo necesario hacer constar aquellos riesgos que ya han sido eliminados.
- Reducir la actividad preventiva y evitar información innecesaria, no siendo necesario revisar toda la documentación preventiva anualmente, pudiendo establecerse otros periodos mayores para la documentación global y revisando únicamente aquellos riesgos que se consideran más críticos y que será necesario llevar un control periódico.
- Evitar justificaciones innecesarias (respecto a mediciones, análisis o ensayos) basándose en la apreciación profesional acreditada de quién evalúa. Este criterio debe aplicarse con prudencia de cara a descartar mediciones que puedan ser necesarias para poder implantar medidas preventivas, debiéndose realizar dichas mediciones, ensayos, etc. siempre que exista una duda razonable.
- Facilitar la comprensión de la documentación en la planificación de medidas preventivas que deban adoptarse, a través de un lenguaje claro y sencillo que facilite al empresario o empresaria establecer una priorización en la toma de medidas preventivas y correctoras.

4.2. PLATAFORMAS Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Es importante conocer la existencia de herramientas proporcionadas por las Administraciones Públicas y destinadas a facilitar la aplicación de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre estas plataformas y herramientas encontramos:

- La plataforma OiRA (Online Interactive Risk Assessment).
- La plataforma Prevencion10.es.
- La herramienta en formato documento "Identificación y control de los riesgos laborales en Pymes".

4.2.1 PLATAFORMA OiRA

La plataforma OIRA es una plataforma web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permite la creación de herramientas de evaluación de riesgos sectoriales en cualquier lengua de la Unión Europea.

Se trata de una aplicación web de acceso gratuito dirigida a micro y pequeñas empresas, que ofrece una guía paso a paso para la identificación y la evaluación de los riesgos del lugar de trabajo, la toma de decisiones sobre las medidas de prevención y la ejecución de éstas y la elaboración del plan de acción y su seguimiento.

4.2.2 PLATAFORMA PREVENCION10.ES

Por otro lado, el INSST cuenta también con la herramienta Prevención10, como servicio público de asesoramiento en prevención de riesgos laborales, permitiendo, a través de su página web, gestionar de forma sencilla la prevención de riesgos laborales.

La plataforma Prevencion10.es está dirigida a:

- Empresarios y empresarias que deseen asumir personalmente la actividad pre-ventiva.
- Personas trabajadoras designadas por su empresa para desarrollar labores pre-ventivas.
- Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que deseen informarse acerca de los riesgos específicos de su actividad o que, necesiten comunicar sus riesgos dentro del contexto de la coordinación de actividades empresariales a la que se refieren el artículo 24 de la LPRL y el Real Decreto 171/2004[8] que lo desarrolla.

El objetivo principal de esta herramienta de prevención de riesgos laborales es facilitar la aplicación de la legislación de seguridad y salud en el trabajo poniendo un especial interés en las personas trabajadoras por cuenta propia y pequeñas empresas que han optado por gestionar la prevención con medios propios.

[8]Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

En la web podemos encontrar 3 funcionalidades, que son:

- **EVALUA-T®:** Permite realizar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la empresa a través de una serie de cuestionarios. Destinada a personas trabajadoras designadas o a la asunción personal por parte de la persona empresaria, debiendo cumplir con tres requisitos básicos:
  - La actividad de la empresa no puede estar incluida en el Anexo I del RSP
  - La empresa ha de cumplir con los requisitos establecidos en el RSP en relación con el tamaño de la plantilla.
  - Deberá contar con formación preventiva de al menos nivel básico.

- **INSTRUYE-T®:** Permite a las pymes el acceso a la formación que les capacite para asumir la gestión preventiva con recursos propios. Proporciona un curso online gratuito de nivel básico de 30 horas cuyo contenido se ajusta a lo recogido en el capítulo IV del RSP capacitándoles como Técnico Básico en prevención de riesgos laborales.

- **AUTOPREVEN-T®:** Basada en una serie de cuestionarios y dirigida a las personas trabajadoras por cuenta propia sin personal a su cargo, les facilita el asesoramiento técnico necesario para poder dar cumplimiento a sus deberes y obligaciones preventivas y de coordinación de actividades empresariales recogidas en la LPRL y tiene como finalidad:

  - Conocer los riesgos laborales a los que se exponen las personas trabajadoras por cuenta propia en función de su actividad y cuáles son las medidas preventivas más adecuadas para evitarlos, por un lado, y
  - Facilitarles el cumplimiento de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales cuando presten sus servicios a una empresa titular o principal.

Además, en la página web podemos encontrar:

- Un servicio de atención telefónica denominada "STOP Riesgos Laborales", orientado a la resolución de dudas sobre prevención de riesgos laborales y posibles incidencias informáticas, con horario de atención de lunes a viernes.
- Un Asistente Virtual, disponible durante las 24h del día para solventar dudas en prevención de riesgos.

4.2.3 HERRAMIENTA "IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS LABORALES"

La herramienta ***"Identificación y control de los riesgos laborales"*** es un documento elaborado en 2023 por el INSST con el fin de facilitar la gestión de la prevención a las empresas de menos de 250 personas trabajadoras, y en particular, en las que tienen una plantilla comprendida entre 1 y 50 personas trabajadoras.

Se trata de una actualización de la publicación: ***"Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas"***, donde se incluyen 20 fichas temáticas en materia preventiva, a través de las cuales se analizan las condiciones de trabajo desde las diferentes disciplinas preventivas. Cada ficha expone de manera resumida los principales criterios preventivos para la gestión de cada tipo de riesgo o fuente de daño, así como un cuestionario con una serie de ítems de comprobación relacionados.

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

La presencia en las empresas de la figura del delegado y la delegada de prevención representa una mejora de las condiciones de trabajo y de la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

El delegado y delegada de prevención es la figura preventiva a través de la cual se canaliza la participación de las personas trabajadoras en la empresa, para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras dentro de la actividad empresarial.

Estas personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas (Artículo 18 LPRL) y formadas (Artículo 19 LPRL) en materia de prevención de riesgos laborales, pero también tiene derecho de participar (Artículo 18 LPRL) en las actividades y decisiones que se tomen en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas en las que existe representación legal de las personas trabajadoras, este derecho a la participación en materia preventiva es canalizado por los Delegados y Delegadas de Prevención como derecho colectivo del conjunto de las personas trabajadoras.

La persona empresaria deberá consultar y dar participación a los Delegados y Delegadas de Prevención sobre todas aquellas cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo[9], para lo que la LPRL dota a esta figura preventiva de representación, de las competencias, facultades y garantías necesarias para el desempeño de sus funciones especializadas[10]

La empresa deberá consultar con las personas delegadas de prevención sobre:

- **La planificación, organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.**
- **La organización y desarrollo de las actividades preventivas y de protección de la salud de las personas trabajadoras.**
- La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.

[9]Capítulo V, Art. 33 "Consulta de los trabajadores", de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Preven-ción de Riesgos Laborales)

[10]Capítulo V, Art. 36 "Competencias y facultades de los Delegados de Prevención y Art. 37 "Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención" de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Preven-ción de Riesgos Laborales.

- Los procedimientos de información y documentación (Artículo 23 LPRL) de las personas trabajadoras.
- El proyecto y organización de la formación de las personas trabajadoras.
- Cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Por otro lado, dentro de las competencias y facultades que las personas delegadas de prevención poseen estarían las siguientes:

Competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la persona empresaria en todos los aspectos relativos con la salud laboral.
- Ejercer una labor de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad tendrán acceso a los lugares de trabajo, con las limitaciones establecidas por la legislación y los convenios colectivos.
- Contarán con todas las competencias establecidas por la LPRL para los Comités de Seguridad y Salud en las empresas con menos de 50 personas trabajadoras.

Facultades:

- Acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que se realicen y a los y las Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular observaciones.

- Disponer de acceso a toda la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones.

- Ser informados por la persona empresaria sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- Recibir de la persona empresaria información, facilitada a ésta por los encargados y encargadas de la protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, sin que se altere el desarrollo normal del proceso productivo.

- Recabar del empresario y empresaria la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de las personas trabajadoras, pudiendo efectuar propuestas a través de la persona empresaria o del Comité de Seguridad y Salud.

- Proponer al órgano de representación de los y las trabajadoras la paralización de la actividad.

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

La persona empresaria es la principal responsable de adoptar todas las medidas de prevención de riesgos laborales necesarias para proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su cargo, en base a la obligación genérica de protección recogida en el artículo 14 de la LPRL.

La responsabilidad administrativa de la persona empresaria nace cuando comete alguna infracción al no cumplir con lo estipulado en la LPRL, así como en alguna norma de desarrollo de dicha ley, así como en alguna cláusula normativa de los convenios colectivos estatutarios.

Esta responsabilidad administrativa se regula a través del Real Decreto Legislativo 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 (LISOS) como norma que engloba todas las infracciones y sanciones en materia social. Estas infracciones se califican en leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

6.1. INFRACCIONES LEVES

Reguladas a través del artículo 11 de la LISOS, se trata de incumplimientos formales o documentales que no estén tipificados como infracciones graves o muy graves, e incumplimientos que no afecten gravemente a la salud de las personas trabajadoras. Estos incumplimientos se sancionan con multa de 45 euros en su grado mínimo hasta 2.450 euros en su grado máximo.

Estas infracciones leves relacionadas con la planificación de la actividad preventiva serían:

"11.4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11.5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves".

6.2.INFRACCIONES GRAVES

Reguladas en el artículo 12 de la LISOS, suponen la mayoría de los incumplimientos de las obligaciones de gestión de la prevención e incumplimientos que suponen un riesgo grave para la salud de la población trabajadora. Las sanciones por infracciones graves van desde 2.451 euros en su grado mínimo hasta a 49.180 euros en su grado máximo.

Sería una infracción grave regulada en la LISOS:

"6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales".

6.3. INFRACCIONES MUY GRAVES

Reguladas en el artículo 13 de la LISOS. Estas infracciones están referidas a riesgos graves e inminentes e incumplimientos que afectan a trabajadores especialmente sensibles. La cuantía de las sanciones por infracciones muy graves va de 49.181 en grado mínimo a 983.736 euros en su grado máximo.

6.4. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones que se establezcan derivadas de la comisión de estas infracciones, podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, en función de los siguientes criterios:

CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa.
- Carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- Gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

- Número de personas trabajadoras afectadas.

- Medidas de protección colectiva o individual adoptadas por la persona empresaria y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

- Incumplimiento de advertencias o requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados y Delegadas de Prevención o los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.

- Conducta general seguida por la persona empresaria en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID SOBRE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, tenemos una serie de propuestas para la mejora de las condiciones de salud y seguridad de las personas trabajadoras de nuestra región, encaminadas a una correcta implantación de la planificación en las empresas:

- Establecer objetivos claros y realistas, que se adecuen a la realidad de la empresa y a su situación económica, de manera que la integración de la prevención sea una meta real que poder cumplir.

- Establecer estrategias preventivas, incluyendo modificaciones organizativas si fuera necesario, así como protocolos y procedimientos de actuación.

- Relacionar toda la normativa aplicable en prevención de riesgos para evitar que la planificación pueda ser incompleta.

- Realizar una correcta identificación de los riesgos existentes en la empresa y en cada puesto de trabajo, para lo que se hace imprescindible dar participación a las personas trabajadoras y a sus representantes.

- Realizar un análisis completo de todos los posibles riesgos, incluyendo no solo los riesgos físicos, sino también los riesgos psicosociales, ya que sin tener en cuenta estos últimos nunca podremos contar con una integración completa de la prevención en las empresas.

- Llevar a cabo una recopilación de datos, incluyendo la investigación de daños a la salud o los incidentes producidos en la empresa.

- Realizar un análisis de incidentes y accidentes en caso de que ocurran para encontrar fallos en el plan preventivo y tomar acciones correctivas.

- Identificar áreas de la empresa o puestos de trabajo más vulnerables o con una exposición a riesgos de mayor gravedad y repercusiones para la salud y seguridad.

- Implementar programas de formación en prevención de riesgos, medidas de emergencia y primeros auxilios, manejo y utilización de equipos de trabajo y de equipos de protección individual, etc.

- Asegurarse de que las personas responsables de llevar a cabo las medidas preventivas establecidas en la planificación, tienen capacidad y potestad suficiente

para hacerlas efectivas.

- Involucrar a todas las personas que conforman el organigrama de la empresa en la implantación de las medidas preventivas.

- Establecer una correcta definición de plazos y recursos necesarios para la implementación de las acciones, estableciendo objetivos a corto, medio y largo plazo.

- Establecer vías de comunicación eficaz dentro de toda la estructura y organigrama de la empresa, de manera que todas las personas sean conocedoras de qué, cómo y cuándo han de llevar a cabo las medidas preventivas y con qué recursos cuentan para ello.

- Establecer también canales de comunicación con las personas trabajadoras, donde la comunicación sea constante y las personas trabajadoras puedan reportar riesgos potenciales o sugerir mejoras preventivas.

- Establecer una programación para el seguimiento y control sobre la efectividad de las medidas preventivas implantadas y reflejadas en la planificación, realizando los ajustes necesarios que mejoren los resultados y eficacia de las medidas establecidas.

- Dar participación constante y efectiva a la representación legal de las personas trabajadoras como figura imprescindible para la correcta integración de la prevención de riesgos laborales.

TE PODEMOS AYUDAR, PONTE EN CONTACTO CON UGT MADRID, ¡TU SINDICATO!

ANEXOS

ANEXO I: CONTENIDO DE LA FORMACIÓN BÁSICA DE 50 Y 30 HORAS PARA LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

ANEXO IV Reglamento de los Servicios de Prevención
"A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.
a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
e) Planes de emergencia y evacuación.
f) El control de la salud de los trabajadores.
Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.
IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.
Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profe-

sionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia
Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.
a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
e) Planes de emergencia y evacuación.
f) El control de la salud de los trabajadores.
Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.
Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.
Total horas: 2."

ANEXO II: CONTENIDO MÍNIMO DE LA FORMACIÓN PARA LAS FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO

ANEXO V Reglamento de los Servicios de Prevención
"Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.
Total horas: 20.

II. Metodología de la prevención I: Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.
1.° Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:
Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:
a) Máquinas.
b) Equipos, instalaciones y herramientas.
c) Lugares y espacios de trabajo.
d) Manipulación, almacenamiento y transporte.
e) Electricidad.
f) Incendios.
g) Productos químicos.
h) Residuos tóxicos y peligrosos.
i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
2.° Riesgos relacionados con el medioambiente de trabajo:
1.ª Agentes físicos.
a) Ruido.
b) Vibraciones.
c) Ambiente térmico.
d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
e) Otros agentes físicos.
2.ª Agentes químicos.
3.ª Agentes biológicos.
4.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.
5.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
3.° Otros riesgos:
a) Carga de trabajo y fatiga: ergonomía.
b) Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.
c) Condiciones ambientales: iluminación. Calidad de aire interior.
d) Concepción y diseño de los puestos de trabajo.
Total horas: 170.

III. Metodología de la prevención II: Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

a) Protección colectiva.
b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.
c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
d) Protección individual.
e) Evaluación y controles de salud de los trabajadores.
f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.
Total horas: 40.

IV. Metodología de la prevención III: Promoción de la prevención.
a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.
Total horas: 20.

V. Organización y gestión de la prevención.
1.° Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
2.° Organización de la prevención dentro de la empresa:
a) Prevención integrada.
b) Modelos organizativos.
3.° Principios básicos de gestión de la prevención:
a) Objetivos y prioridades.
b) Asignación de responsabilidades.
c) Plan de prevención.
4.° Documentación.
5.° Actuación en caso de emergencia:
a) Planes de emergencia y evacuación.
b) Primeros auxilios.
Total horas: 50."

ANEXO III: CONTENIDO MÍNIMO DE LA FORMACIÓN PARA LAS FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR

ANEXO VI Reglamento de los Servicios de Prevención
"Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior
El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:
I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.

II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:
A) Seguridad en el trabajo.

B) Higiene industrial.
C) Ergonomía y psicosociología aplicada.
Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común.

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.
a) Condiciones de trabajo y salud.
b) Riesgos.
c) Daños derivados del trabajo.
d) Prevención y protección.
e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.
Total horas: 20.

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.° Seguridad en el trabajo:
a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
b) Accidentes de trabajo.
c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
e) Norma y señalización en seguridad.
f) Protección colectiva e individual.
g) Análisis estadístico de accidentes.
h) Planes de emergencia y autoprotección.
i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
j) Residuos tóxicos y peligrosos.
k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
Total horas: 70.

2.° Higiene industrial:
a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
b) Agentes químicos. Toxicología laboral.
c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
e) Normativa legal específica.
f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.
Total horas: 70.

3.° Medicina del trabajo:
a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.
b) Patologías de origen laboral.
c) Vigilancia de la salud.
d) Promoción de la salud en la empresa.
e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
f) Planificación e información sanitaria.
g) Socorrismo y primeros auxilios.
Total horas: 20.

4.° Ergonomía y psicosociología aplicada:
a) Ergonomía: conceptos y objetivos.
b) Condiciones ambientales en ergonomía.
c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
d) Carga física de trabajo.
e) Carga mental de trabajo.
f) Factores de naturaleza psicosocial.
g) Estructura de la organización.
h) Características de la empresa, del puesto e individuales.
i) Estrés y otros problemas psicosociales.
j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
k) Intervención psicosocial.
Total horas: 40.

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.° Formación:
a) Análisis de necesidades formativas.
b) Planes y programas.
c) Técnicas educativas.
d) Seguimiento y evaluación.

2.° Técnicas de comunicación, información y negociación:
a) La comunicación en prevención, canales y tipos.

b) Información. Condiciones de eficacia.
c) Técnicas de negociación.
Total horas: 30.

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.
a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
b) Planificación de la prevención.
c) Organización de la prevención.
d) Economía de la prevención.
e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.
Total horas: 40.

5. Técnicas afines.
a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
b) Gestión medioambiental.
c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
d) Seguridad vial.
Total horas: 20.

6. Ámbito jurídico de la prevención.
a) Nociones de derecho del trabajo.
b) Sistema español de la seguridad social.
c) Legislación básica de relaciones laborales.
d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
e) Responsabilidades en materia preventiva.
f) Organización de la prevención en España.
Total horas: 40.

II. Especialización optativa.
A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.° de la parte común.
B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.° de la parte común.
C) Área de Ergonomía y Psicosociología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.° de la parte común"

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Constitución Española de 1978.**
- **Ley 31/1995,** de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales
- **Real Decreto Legislativo 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 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 39/1997,** de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 171/2004,** de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **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, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Real Decreto 958/2024,** de 24 de septiembre, por el que se establece el título de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de riesgos profesionales y se fijan los aspectos básicos del currículo.
- **OiRA: herramientas sencillas y gratuitas para agilizar el proceso de evaluación de riesgos.** Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. OiRA: herramientas sencillas y gratuitas para agilizar el proceso de evaluación de riesgos | Safety and health at work EU-OSHA
- **Prevencion10.es** – INSST. Prevencion10 | Prevención de RIESGOS LABORALES para pymes y autónomos
- **Guía Técnica para la Simplificación documental.** INSST Año 2012.
- **Identificación y Control de los riesgos laborales en Pymes.** INSST Año 2023.
- **Manual Informativo de PRL: Gestión Integrada del Riesgo.** Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid. Año 2017.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2024

Boletines online: Cultura preventiva Marzo 2024; Cultura preventiva diciembre 2024.

Carteles: Coordinación de Actividades Empresariales; Planificación de la Actividad Preventiva; Trabajo a bajas temperaturas; Trabajo y altas temperaturas.

Trípticos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; PRL y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Daños derivados del Trabajo; Organización Preventiva. Servicios de Prevención; Actividades Preventivas; Riesgo biológico; Sector alimentación; Trabajo y altas temperaturas; Trabajo a bajas temperaturas.

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Daños derivados del Trabajo; Reglamento de los Servicios de Prevención; Enfermedades Profesionales. Cancerígenos en el ámbito profesional; Organización del Trabajo y PRL; Trabajos en altura; Temperaturas extremas; Preguntas Frecuentes frente a la Incapacidad Temporal Laboral; Empleos Verdes y PRL; Prevención de las Adicciones en el Ámbito laboral; Seguridad Vial Laboral; Coordinación de Actividades Empresariales; Patologías No Traumáticas y PRL.

Estudios técnicos sobre Nuevos Riesgos Laborales y Riesgos Emergentes en la Comunidad de Madrid; Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales.

Manuales: Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Prevención de Riesgos Laborales y Digitalización; Prevención de Riesgos Laborales y Cambio Climático; Contingencias Profesionales y PRL.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a octubre de 2024; Calendario de Mesa con información sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Cuadernos de Notas con información sobre Delegados y Delegadas de Prevención y Evaluación de Riesgos Laborales; 2 Infografías sobre Trabajo a altas temperaturas y Trabajo a bajas temperaturas.

Revistas Informativas: N.° 66 (Octubre 2024) Enfermedades Profesionales y Daños derivados del Trabajo. N.° 67 (Diciembre 2024) Seguridad Vial Laboral.

PUEDES ENCONTRAR ESTAS Y MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:

Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

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

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88 sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94
saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID
Tel: 91 589 70 43
saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 73 50 saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

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

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

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

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

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

SUROESTE
C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
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 irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 -
Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 itmadrid@mites.gob.es

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

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

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid