

- Las **personas trabajadoras** tenemos derecho a interrumpir nuestra actividad y abandonar el lugar de trabajo, siempre y cuando consideremos que existe un riesgo grave e inminente para nuestra seguridad y salud, y, dicho riesgo no haya podido evitarse.

- La representación de las personas trabajadoras, a través de las delegadas y los delegados de prevención, pueden acordar la paralización total de la actividad, siempre que el riesgo sea grave e inminente, y, la persona empresaria no adopte o no permita adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Tanto las personas trabajadoras, como sus representantes, no podremos sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas de protección.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En materia de prevención de riesgos laborales, la representación se ejerce principalmente a través de las delegadas y los delegados de prevención que, tal y como establece la LPRL en los artículos 35 y 36, son las figuras específicas designadas para velar por el cumplimiento de la normativa preventiva y la mejora de las condiciones de trabajo.

Funciones principales:

- Participar en el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de consulta y seguimiento de la acción preventiva.
- Colaborar con la empresa y promover la participación de la plantilla en la prevención.
- Ser consultados y participar en las decisiones que puedan afectar a la seguridad y la salud.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acceder a la información preventiva, visitar los lugares de trabajo y comunicarse con la plantilla.
- Acompañar al personal técnico de los servicios de prevención y a la Inspección de Trabajo en sus actuaciones.
- Proponer medidas preventivas y solicitar, si es necesario, la paralización de la actividad ante riesgos graves e inminentes.

Conforme al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, las delegadas y los delegados de prevención, como parte de la representación legal de las personas trabajadoras, cuentan con **garantías legales** que les permiten ejercer sus funciones con independencia y sin represalias, entre las que se incluyen la protección frente al despido o sanciones por el ejercicio de su actividad representativa, así como el derecho a no ser discriminados ni perjudicados por su labor en defensa de la seguridad y la salud de la plantilla.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

- Avda. América, 25 · 28002 Madrid.
- slaboralmedioambiente@madrid.ugt.org
- https://saludlaboralmadridugt.org Tel: 91 589 09 88

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

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

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC)

- Tel: 91 589 73 94 saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

- Tel: 91 589 70 43 saludlaboral@ugtspmadridd.es

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)

- 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 08 18
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
ucsureste@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)

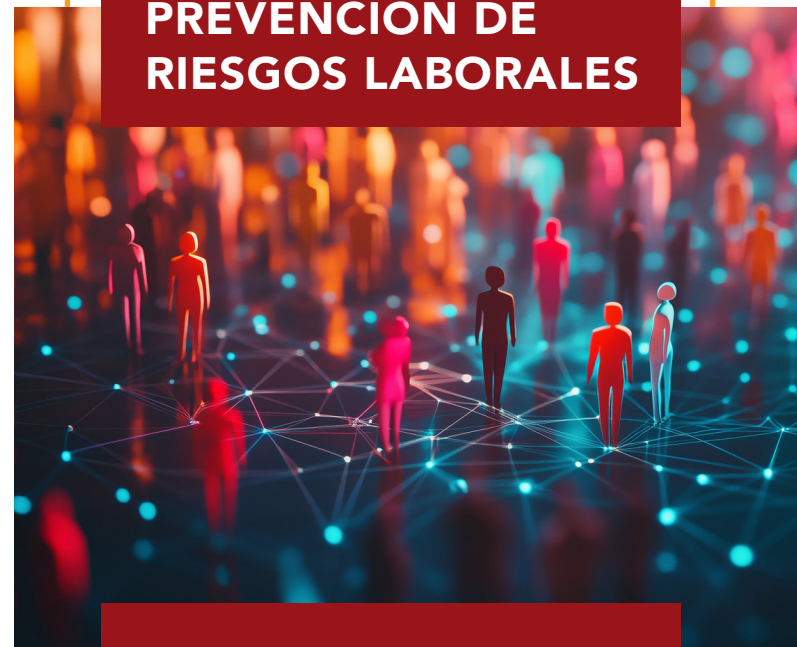
Calle Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

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



DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



**+ PREVENCIÓN =
+ SALUD + SEGURIDAD**



"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".

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal y como recogen, tanto el artículo 19 del 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, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las personas trabajadoras tenemos derecho a que nuestra seguridad y salud sean **protegidas eficazmente** durante el desarrollo de la actividad laboral. Para ello, la normativa en PRL establece las medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo y promover unas condiciones laborales seguras y saludables.

DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

Este derecho, integrado en el artículo 14 de la LPRL, incluye la protección frente a los **daños físicos y psicológicos** derivados del trabajo, así como la adopción de todas las medidas necesarias para prevenirlos de manera eficaz.

La empresa está obligada a garantizar esta protección en todos los aspectos relacionados con el trabajo, sin que ello pueda suponer **ningún coste** para las personas trabajadoras.

La protección de la seguridad y la salud debe integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y aplicarse de forma permanente, con el objetivo de **evitar daños** y mejorar de manera continua sus condiciones.

EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS LABORALES

La LPRL, establece en los artículos 15 y 16, que los riesgos derivados del trabajo deben ser identificados y evaluados con carácter general y siempre que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo que puedan afectar a nuestra seguridad y salud.

La **evaluación** de los riesgos permite detectar aquellas situaciones, procesos o condiciones que pueden causar daños a las personas trabajadoras. A partir de ésta, la empresa debe planificar y aplicar las medidas preventivas necesarias, priorizando la eliminación del riesgo en su origen y, cuando ello no sea posible, su control mediante medidas técnicas, organizativas y de protección colectiva e individual.

El **control** de los riesgos implica la adopción de medidas preventivas adecuadas, su seguimiento y revisión periódica, con el objetivo de comprobar su eficacia y adaptarlas a posi-

bles cambios en la organización del trabajo, en los equipos utilizados o en las características de los puestos.

Estas actuaciones, que constituyen la base de la acción preventiva, se recogen y estructuran a través de documentos técnicos como:

- El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**.
- La **Evaluación de Riesgos**.
- La **Planificación de la Actividad Preventiva**.

INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y CONSULTA

Las personas trabajadoras tenemos derecho a recibir **información** clara, suficiente y comprensible sobre los riesgos de nuestro puesto de trabajo, las medidas preventivas aplicables y las actuaciones en caso de emergencia. Esta información debe facilitarse desde el **inicio** de la relación laboral y actualizarse siempre que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, en los equipos utilizados o en los riesgos existentes.

La **formación** en prevención será **teórica y práctica**, adaptada al puesto de trabajo y a los riesgos existentes, y se tendrá que actualizar cuando cambien las funciones desempeñadas, se introduzcan nuevas tecnologías o se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Esta formación será a cargo de la empresa, y siempre se impartirá **dentro** de la jornada laboral, o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento del tiempo que ya se ha invertido en la misma.

Asimismo, la normativa establece que las personas trabajadoras debemos ser **consultadas** con carácter previo cuando se adopten decisiones que puedan afectar a nuestra seguridad y salud, como cambios en la organización del trabajo, la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. Las consultas permiten tener en cuenta las condiciones reales de trabajo y mejorar la eficacia de las medidas adoptadas.

En las empresas que cuenten con **representantes** de las personas trabajadoras las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

DERECHO	CONTENIDO	NORMATIVA
Información en PRL	Riesgos del puesto. Medidas preventivas. Emergencias.	Artículo 18 (LPRL)
Formación en PRL	Teórica y práctica. Adaptada al puesto.	Artículo 19 (LPRL)
Consulta en PRL	Cambios que puedan afectar a la seguridad y salud.	Artículo 33 (LPRL)

VIGILANCIA DE LA SALUD

Tal y como indica la LPRL, en el artículo 22, la empresa está obligada a garantizar una **vigilancia periódica del estado de salud** de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo, con la finalidad de detectar de forma precoz posibles daños derivados de la actividad laboral y valorar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

Esta vigilancia debe adaptarse a las características del puesto de trabajo y a las condiciones personales de cada persona trabajadora, prestando especial atención a aquellas que, por sus características personales (como menores de 18 años), estado biológico conocido (como trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia) o discapacidad (física, psíquica o sensorial), sean **especialmente sensibles** a determinados riesgos. En estos casos, conforme al artículo 25 de la LPRL, la empresa debe adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar una protección adecuada, incluyendo, cuando resulte necesario, la **adaptación del puesto de trabajo** o de las condiciones en las que se presta la actividad, con el fin de evitar situaciones que puedan suponer un riesgo añadido para la salud.

La vigilancia de la salud tiene una finalidad exclusivamente **preventiva** y no puede utilizarse con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas trabajadoras. Por lo que, se tendrá que realizar respetando en todo momento:

1. El **carácter voluntario**, excepto en aquellos casos en los que la normativa establece su obligatoriedad.
2. La **confidencialidad** de los datos médicos.
3. La **intimidad y dignidad** de cada persona trabajadora.

PROTECCIÓN ANTE RIESGO GRAVE E INMINENTE

Cuando exista un riesgo grave e inminente para la seguridad o la salud de las personas trabajadoras, entendido como aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave, LPRL en el artículo 21, establece los siguientes mecanismos de protección urgente:

- La **empresa** está obligada a informar de manera inmediata a las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del riesgo, así como a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias, para que podamos interrumpir la actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.