

## EDITORIAL

*Cuando este boletín salga editado, previsiblemente habrá visto la luz por parte del Congreso de los Diputados el Proyecto de Ley de la Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.*

*Este Proyecto de Ley, supone un avance para el fortalecimiento de la ley de Prevención de Riesgos laborales que permitirá un cumplimiento eficaz del conjunto de la Normativa en Prevención de Riesgos Laborales y permitirá acabar con el cumplimiento formal y burocrático de las obligaciones empresariales.*

*En este sentido el Proyecto de Ley modifica varios artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales e incide en potenciar los recursos técnicos de las diferentes administraciones públicas, habilitando a los técnicos de las CC.AA. para ejercer labores técnicas y funciones de asesoramiento y comprobatorias en PRL con capacidad legal de requerimiento y estableciéndose para estos funcionarios la presunción de certeza. Estas funciones son las asimiladas a la Inspección de Trabajo salvo la capacidad sancionadora y de paralización de las actividades.*

*Igualmente la reforma legal, regula el deber de Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, de tal manera que esta integración sea eficaz y efectiva. Esta deberá realizarse a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado, para lo que se modifica el art. 14.2 de la LPRL y se asegura el deber del empresario de integrar la LPRL en su sistema de gestión (mdf. Art. 16 de la LPRL y los artículos 23 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). En la elaboración de los contenidos del Plan de prevención deberá tenerse en cuenta las facultades y competencias de los Delegados de Prevención sobre información y participación. Este Plan deberá articular todas las actuaciones preventivas a desarrollar por el empresario.*

*Se pretende con ello, desarrollar la responsabilidad del empresario mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos, integrando la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de la misma.*

*Resulta fundamental esta obligación legal de integración de la planificación preventiva, ya que potencia la negociación colectiva en los sectores y en el seno de las empresas, para la elaboración de los contenidos del Plan de Prevención. El Proyecto de Ley garantiza además, una presencia permanente en los centros de trabajo de recursos preventivos durante el desarrollo de actividades consideradas peligrosas, estas actividades se regularán reglamentariamente. Se concreta el incumplimiento de esta obligación en la Liso como infracción grave.*

*Igualmente esta reforma normativa, modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para asegurar el cumplimiento efectivo de sus obligaciones por los diferentes sujetos responsables en materia de prevención de riesgos laborales: titulares de centros de trabajo, empresarios, promotores de obras, entidades auditoras y entidades formativas en prevención de riesgos laborales.*



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 25 / Noviembre-Diciembre 2003

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



## Distancia de seguridad, resguardos

Básicamente el **proceso de evaluación de riesgos** supone que, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes, es decir, las características de los equipos de trabajo, las características del trabajo, incluyendo la organización del proceso productivo y los métodos de trabajo, y las aptitudes, cualificación y experiencia de los operadores, el empresario debe:

- **Identificar los peligros** (¿Cuáles son las fuentes con capacidad potencial de producir lesiones o daños a la salud?)
- **Identificar todas las situaciones peligrosas** que pueden presentarse (¿Por qué, cuándo, de qué forma los trabajadores están expuestos a los peligros identificados?)
- **Identificar los sucesos que pueden dar lugar a que se produzca una lesión o un daño a la salud** (¿Qué hecho(s)/causa(s)/factor(es) debe(n) ocurrir para que se pueda producir una lesión o un daño a la salud?)
- **Estimar el riesgo** existente.
- **Tomar decisiones sobre la necesidad o no de reducir el riesgo.**

Normalmente existe un cierto confusionismo entre los términos "**peligro**" y "**riesgo**". El siguiente ejemplo trata de aclarar dichos conceptos:

En una máquina existen elementos móviles accesibles con la energía suficiente para producir una lesión. *Los elementos móviles son generadores de peligros (peligro de atrapamiento, de aplastamiento, de corte, etc.): cualquiera podría entrar en contacto con ellos y sufrir una lesión.*

Si alguien se aproxima a los elementos móviles (**zona peligrosa**), **se expone a dicho peligro**, es decir, se encuentra en una **situación peligrosa**: la posibilidad de lesión pasa a ser real. *En esa situación, existe una cierta probabilidad de que se produzca un daño, con unas determinadas consecuencias. Por tanto, existe un riesgo.*



### Medidas preventivas

Si se toma la decisión de que es necesario reducir el riesgo, habrá que aplicar las adecuadas medidas preventivas que, por orden de preferencia, son:

- Medidas de **prevención intrínseca** (de aplicación limitada para equipos ya en uso);
- Medidas de protección (**resguardos y/o dispositivos de protección**) y otras medidas de protección complementarias a incorporar en el equipo de trabajo;
- Medidas de **información, formación y de organización del trabajo**, así como la **utilización de equipos de protección individual**, si es preciso.

Al seguir estos procesos de evaluación y reducción de riesgos, se debe comprobar si se han generado peligros adicionales. En caso afirmativo, se añadirán a la lista de peligros identificados a los que hay que aplicar los mismos procesos.

Para realizar la evaluación de riesgos y adoptar, si es necesario, las adecuadas medidas preventivas, se debe aplicar el sentido común. Lo más importante es decidir si un determinado equipo de trabajo cumple o no los requisitos aplicables de este Real Decreto y, si no se cumplen, definir cuáles son las medidas preventivas a adoptar.

Para muchos equipos de trabajo, en particular los equipos de poca complejidad, el usuario sabrá por experiencia cuáles son las medidas necesarias. En general dichas medidas garantizarán la conformidad con los requisitos del Real Decreto 1215/1997. Si este no es el caso, normalmente hay un método sencillo para determinar las medidas necesarias, ya que o bien existe literatura suficiente para ello, o bien existen equipos de trabajo similares, en condiciones de utilización semejantes, con peligros y riesgos comparables, para los que las soluciones están muy difundidas y su eficacia es conocida. No obstante, **el empresario deberá decidir si los datos de referencia son apropiados.**



# Fichas prácticas

Si no existen referencias o si éstas no son apropiadas, será necesario seguir el proceso de evaluación de riesgos indicado más arriba, seguido, si es preciso, del proceso de reducción de riesgos. Conviene recordar que la severidad del posible daño y la probabilidad de que se produzca dicho daño son los elementos **para estimar el riesgo (calificar el nivel de riesgo)**.

A su vez la probabilidad de que se produzca un daño depende: de la frecuencia y duración de la exposición al peligro; de la probabilidad de que ocurra un suceso que pueda dar par a dicho daño (**suceso peligroso**); y de la posibilidad técnica o humana de evitar o limitar el daño. En el caso de que sea necesario reducir el riesgo, es posible que haya que aplicar estos procesos de forma repetitiva, hasta tener la garantía de que **la(s) medida(s) preventiva(s) seleccionada(s) es(son) la(s) más adecuada(s)**. En cualquier caso, el empresario debe verificar, por ejemplo, mediante una lista de comprobación, que se han tenido en cuenta todos los requisitos aplicables al equipo de trabajo.

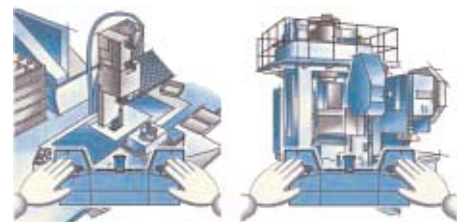
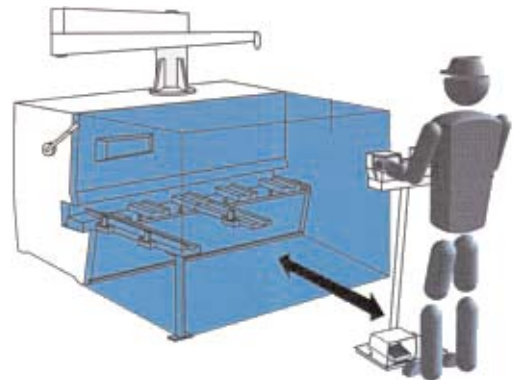
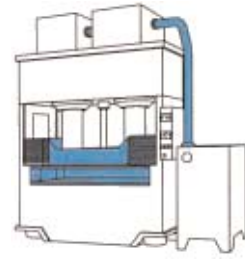
Esta forma de proceder es la que permite también elegir los equipos mejor adaptados a las condiciones específicas de cada empresa, así como instalar dichos equipos y organizar el trabajo en torno a ellos, de manera que se garantice el mejor nivel de seguridad posible.

Los usuarios de las máquinas no deben nunca dudar en hacer una observación, una sugerencia. Con la experiencia del día a día, saben mejor que nadie cuáles son los gestos peligrosos que una máquina insegura obliga a hacer, qué incidentes se producen en determinadas condiciones, etc. En cualquier caso el empresario siempre puede recurrir a entidades públicas o privadas con experiencia en la materia o a personal experto.

## Elementos móviles, resguardos y dispositivos de protección

El objetivo de este apartado es suprimir o reducir los riesgos debidos a los **peligros mecánicos** (atrapamiento, aplastamiento, arrastre, cizallamiento, etc.) producidos por los **elementos móviles** de transmisión (ejes, árboles, poleas, rodillos, engranajes, etc.) o **de trabajo** (herramientas, muelas, matrices, etc.)

En general, no es necesario acceder a los **elementos de transmisión** cuando están en movimiento. Por tanto, la solución más sencilla para impedir que se puedan alcanzar consiste en colocar resguardos fijos. Si es preciso acceder a ellos con frecuencia, normalmente será necesario emplear resguardos móviles asociados a un dispositivo de enclavamiento o bien dispositivos sensibles. En



En la selección de una medida de protección se deben tener en cuenta:

el riesgo a tratar, las condiciones del equipo de trabajo y de su utilización y las tareas a realizar

la práctica las máquinas viejas están a menudo equipadas con resguardos móviles sin enclavamiento; en estos casos será necesario transformarlos en fijos, ponerles una cerradura con llave o asociarlos a un dispositivo que permita garantizar el enclavamiento entre dichos resguardos y los accionadores.

Siempre que sea posible, se debe impedir totalmente el acceso a los **elementos móviles de trabajo**; para conseguirlo se pueden emplear resguardos fijos (en las partes a las que no es preciso acceder normalmente), resguardos móviles asociados a un dispositivo de enclavamiento o de enclavamiento y bloqueo, o bien dispositivos de protección (barreras fotoeléctricas, mandos a dos manos, etc.), que garanticen la parada de los elementos móviles antes de que se pueda acceder a ellos.

Cuando la naturaleza del trabajo hace necesario acceder a una parte del elemento móvil (por ejemplo, en el caso de las sierras circulares para cortar madera), es preciso colocar resguardos móviles fácilmente regulables en dicha parte y resguardos fijos en las partes restantes. Finalmente, si los elementos móviles deben ser accesibles, se pueden adoptar medidas técnicas para reducir las consecuencias de un accidente (por ejemplo, limitar velocidades, utilizar dispositivos de parada de emergencia adecuadamente dispuestos), así como, otras medidas preventivas complementarias (formación, procedimientos de trabajo, protección individual, etc.).

En ciertos casos el coste del equipo de protección y su repercusión en el proceso de trabajo puede hacer aconsejable la sustitución del equipo de trabajo.

Estas medidas no deben obstaculizar excesivamente las operaciones a realizar, porque esto induce a su retirada o neutralización.

En general, es aconsejable recurrir a **resguardos y dispositivos de protección** (comercializados como "componentes de seguridad", de acuerdo con los requisitos de la Directiva 89/392/CEE, modificada, transpuesta por el Real Decreto 1435/1992, modificado por el Real Decreto 56/1995), **que dispongan de la declaración CE de conformidad**. Si es preciso diseñar y construir los resguardos y dispositivos de protección, se deben cumplir una serie de requisitos. Evidentemente estos requisitos sólo se aplican



# Fichas prácticas

en la medida en que son pertinentes respecto al tipo de resguardo o de dispositivo de protección considerado.

**Deben adoptarse las medidas complementarias oportunas para que el resguardo cumpla su función y en especial deberá cuidarse:**

- La **fijación del resguardo** que deberá ser racionalmente inviolable (en cualquier caso no debería fijarse con tornillos de muesca longitudinal).
- La **visibilidad a través del resguardo** que deberá ser la suficiente para hacer innecesarios boquetes o ventanillas improvisadas.
- La **rigidez del resguardo y sus aberturas** por cuanto es previsible un trato duro y poca atención de mantenimiento. Asimismo, para que no se desvirtúe el ancho de la abertura conviene rigidizar sus bordes.
- Las **operaciones de control y mantenimiento a través del resguardo** prolongando los mandos, engrasadores, indicadores, etc., hasta el exterior del resguardo, colocando superficies transparentes frente a los indicadores o practicando aberturas que en cualquier caso impedirán el acceso a partes no previstas.
- El caso de **retirada completa del resguardo** mediante la incorporación de dispositivos de interconexión por diodos (ver UNE 81600) o mediante el uso de colores de identificación característicos.

Las normas difieren entre sí. Ello es debido a diferencias entre el nº de individuos usados para efectuar las mediciones, al método seguido para efectuar estas mismas medidas y el margen de seguridad adoptado por la misma norma.

A este respecto, la actitud de un fabricante de maquinaria o equipos debería ser distinta de la de un usuario.

El **fabricante** deberla diseñar y construir de acuerdo a la norma más exigente.

El **usuario** debería comprobar (en la medida de lo posible) que esa norma protege a todos los operarios. Téngase en cuenta que una norma deja siempre fuera de su cobertura un porcentaje de individuos (5% 0,5% según los casos).

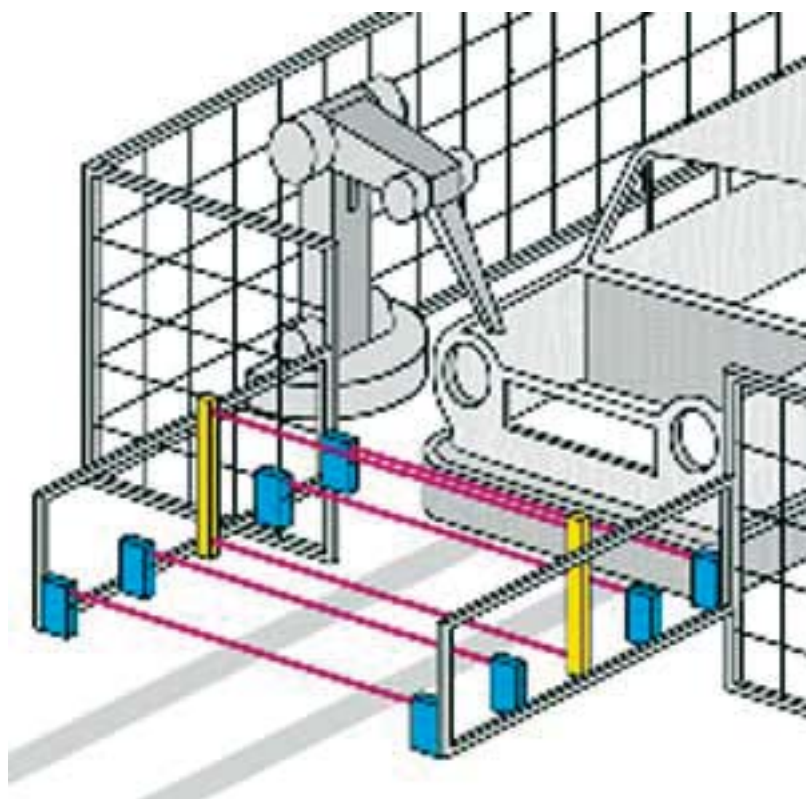
Al efectuar esta comprobación debe tenerse en cuenta especialmente a los individuos altos y/o de extremidades finas y largas (correlación muy corriente). Asimismo, al hacer el intento de alcanzar a través, por encima o alrededor del obstáculo debe **forzarse** el gesto porque así ocurre en la realidad cuando alguien trata de alcanzar un punto.



Estos elementos de protección, deben contar además con una serie de disposiciones adicionales que paralicen, desconecten o pongan en situación de seguridad la máquina protegida, en caso de acceso voluntario o involuntario a la zona peligrosa, mediante dispositivos automáticos.

Además deberán contar con dispositivos de parada voluntaria o para situaciones de emergencia que pongan la máquina en situación de seguridad. Estos dispositivos deben tener muy fácil acceso y estar perfectamente señalizados y visibles. Estos dispositivos serán de color rojo con fondo amarillo. Si son pulsadores, serán de cabeza de seta. También pueden ser barras o cables.

Una vez accionados estos mandos de emergencia, estos, deberán permanecer en situación de bloqueo. Cuando este se deslibere, no puede provocar la puesta en marcha de la máquina.



# El derecho a la información de los representantes de los trabajadores en salud laboral

*Cuestiones básicas en torno al derecho a la información de los representantes de los trabajadores en salud laboral (delegados de prevención y miembros del Comité de Salud Laboral)*



Es una lucha diaria la que sostienen los delegados de prevención con las empresas para conseguir que se les haga entrega de los documentos concernientes a la organización de la prevención, en concreto la evaluación de riesgos. Nos encontramos diariamente con situaciones en las que o bien se niega directamente el acceso a esta información, o bien se permite que los delegados la vean, pero no se entrega copia de la misma. Cuando se reclama el derecho a recibir una copia de la evaluación de riesgos, los empresarios alegan que en la Ley no consta esa obligación. Vamos a analizar esta situación desde el punto de vista legal:

## En el artículo 36.2 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dice:

- a. *Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.*

## La remisión al artículo 18 dice:

1. *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá infor-*

*marse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y*

Del marco legal establecido anteriormente, queda claro el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por el empresario de cuantas cuestiones afecten a la salud de los trabajadores y en concreto la evaluación de riesgos.

La controversia surge cuando el empresario interpreta que informar consiste simplemente en el hecho de mostrar dicha documentación, mientras que la representación de los trabajadores entiende que este derecho a ser informados debe materializarse en recibir copia de la documentación pertinente.

Desde UGT se ha elevado consulta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a este respecto, obteniendo un dictamen de la misma favorable a los intereses de los trabajadores en los siguientes términos:

*Respecto a la extensión que se puede dar al concepto "tener acceso a la información y documentación" que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 b) entre los derechos y competencias atribuidos a los Delegados de Prevención, no cabe una interpretación restrictiva en el sentido de que se cumpla con tal obligación por las empresas simplemente con la mera exhibición de la documentación sin hacer su entrega efectiva.*

*Ello es así porque los Delegados de Prevención forman parte de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano a quien compete, entre otras cuestiones la elaboración y puesta en práctica de la planificación de la actividad preventiva, que incluye la organización y desarrollo de la actividad de prevención, el análisis de los proyectos y la organización en materia preventiva, etc.*





*Difícilmente los Delegados de Prevención podrán realizar aportaciones en esta materia, estableciendo las prioridades y los plazos en materia de planificación preventiva, que como miembros natos de los Comités de Seguridad y Salud les corresponden, sin poder disponer materialmente de documentación tan importante como es la evaluación de riesgos previamente realizada; por ello consideramos que una mera exhibición de tal documentación sólo daría lugar a un mero cumplimiento aparente y formal de las obligaciones empresariales, sin permitir la participación real de los delegados de prevención y el ejercicio de sus competencias efectivas.*

La postura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social coincide en los planteamientos de UGT, al tener en cuenta que el derecho a ser informados sobre los riesgos no es una mera obligación formal, sino un instrumento necesario para que la labor de los delegados de prevención sea útil en el sentido de mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros. El echar un vistazo a la evaluación de riesgos, por ejemplo, no serviría en la práctica para que los delegados de prevención puedan desarrollar el importante papel que les otorga la Ley, sino que se requiere un estudio detallado de la misma, que permita hacer correcciones y aportaciones útiles para el empresario y para los trabajadores.

## ¿Qué hacer ante la actitud de los empresarios incumplidores?

- Solicitar por escrito la entrega de copia detallada de toda la documentación concerniente a la prevención de riesgos laborales que consideremos oportuna, procediendo a presentarla con copia en el departamento que corresponda dentro del área de recursos humanos. Es muy importante que nos den entrada a la solicitud con sello de la fecha y que nos quedemos con copia sellada de la misma.
- En el escrito debe constar un plazo razonable para la entrega de la documentación por parte de la empresa, que acostumbra a ser de 15 días, y advertir de las consecuencias de la no entrega.
- Si pasado este plazo de cortesía no se ha recibido respuesta por parte del empresario, o esta respuesta es negativa, deberemos dirigirnos con la copia sellada del escrito a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, donde exponremos la situación y adjuntaremos copia de nuestra solicitud al empresario.
- Tanto si no tenemos respuesta de la Inspección, como si ésta no es favorable, deberéis dirigirnos con toda la documentación presentada a vuestra Federación de UGT para que os pongan en contacto con la Asesoría Jurídica donde os indicarán como continuar con el procedimiento en los Juzgados de lo Social.

No debe desmoralizarnos la negativa del empresario, ya que nos asiste la Ley, nos apoya la Inspección y nos debe mover la seguridad de que lo que hacemos será muy útil para prevenir riesgos

laborales y mejorar las condiciones de trabajo de nuestros compañeros en las empresas. **Lo que no debemos olvidar es el deber de sigilo que nos impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su punto 3 que dice:**

- A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.*

Luego la documentación habrá de tenerse con especial cuidado, no se puede fotocopiar, publicar en los tablones de anuncio, repartir entre los compañeros..., lo que sí se puede y es conveniente es consultar con los Técnicos de UGT, cualquier duda que surja a la vista de la misma, para luego realizar aportaciones al empresario.



**MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2003, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se amplían los anexos I, II y III de la Orden de 29 de noviembre de 2001, por la que se publican las referencias a las normas UNE que son transposición de normas armonizadas, así como el período de coexistencia y la entrada en vigor del marcado CE relativo a varias familias de productos de construcción.

BOE núm.165 de 16 de junio de 2003

**MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

RESOLUCION de 20 de mayo de 2003, de la Dirección General de política Tecnológica, por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de abril de 2003 como normas españolas

BOE núm. 142 de 14 de junio de 2003

**MINISTERIO DE ECONOMIA**

ORDEN ECO1449/2003, de 21 de mayo, sobre gestión de materiales residuales sólidos con contenido radioactivo generados en instalaciones radioactivas de 2.a y 3.a categoría, en las que se manipulan o almacenan isótopos radioactivos no encapsulados.

BOE núm. 134 de 5 de junio de 2003

**CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR**

INSTRUCCIÓN número IS-06, de 9 de abril de 2003, por la que se definen los programas de formación en materia en materia de protección radiológica básico y específico regulados en el Real decreto 413/1997, de 21 de marzo, en el ámbito de las instalaciones nucleares e instalaciones radioactivas del ciclo del combustible.

BOE núm. 132 de 3 de junio de 2003

**Pregunta:** Me dirijo a vosotros con este escrito para preguntaros que pasos he de seguir para denunciar el acoso en el trabajo que estoy soportando, que pasos he de seguir y a donde tengo que denunciarlo, para que no quede impune.

**Respuesta:** El primer paso es denunciarlo en la propia empresa, mandar una carta a la dirección de personal, con copia a los delegados de prevención o a los delegados sindicales. Si no recibes respuesta por parte de la dirección, en un plazo relativamente corto, puedes hacer una denuncia a la inspección de trabajo, asesorándote con el sindicato.

No explikas en tu carta que tipo de acoso estás sufriendo para poder informarte mejor. Necesitas testigos o pruebas si haces la denuncia ante la Inspección. Si has estado de baja por este motivo, pide el certificado del medico que especifique que la baja es debido a que padeces acoso en el trabajo. Acércate por la UGT de tu zona y consulta con el abogado, te explicará exactamente los pasos a dar en el caso de denuncia ante la Inspección.

**Pregunta:** ¿Se puede limpiar con serrín el vestuario de una empresa química? la duda que tengo es si se puede dejar el serrín en el suelo después de haber limpiado, porque alguna vez había oído que no se podía hacer eso.

**Respuesta:** Le informamos que en el R.D. 486/1997, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, no se hace ninguna mención específica a la utilización de serrín para la limpieza ni a su permanencia en el mismo.

Sin embargo, en la Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de Riesgos relativos a la utilización de los Lugares de Trabajo, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y que puede consultar en el apartado "Publicaciones" de la página web del mismo ([www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht)) se encuentran diversas recomendaciones (en los apartados correspondientes a Suelos, a Orden y Limpieza y a Vestuarios) de las que se deduce que dejar el serrín en el suelo no es una buena opción ya que representa la interposición de un material no estable entre el pie y el suelo, que aumenta el riesgo de que se produzcan resbalones. Independientemente, al tratarse de una Industria Química, dicho serrín podría empaparse de algún producto peligroso.

Además, si se trata de un vestuario, dejar serrín en el suelo no parece la solución más higiénica dada la posibilidad de que se pisara con los pies descalzos.

A pesar de que la citada Guía Técnica expone criterios y recomendaciones tal como se especifica en su Presentación y que como tales no son de obligado cumplimiento, consideramos que dejar serrín en el suelo en un vestuario, no es una solución correcta y, como tal, la desaconsejamos.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)