

## EDITORIAL

### VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha dado la razón a lo que desde el inicio de aplicación de la LPRL en materia de Vigilancia de la Salud, venimos defendiendo desde la UGT, los reconocimientos médicos son voluntarios (como norma y salvo que se ponga en peligro al resto de los trabajadores) y todo trabajador que se someta a un reconocimiento médico, debe ser informado del mismo, en su contenido y en la necesidad de realizárselo, es decir, qué le van a hacer y para qué se lo van a hacer.

La obligatoriedad de realizarse un reconocimiento, debe justificarse por la empresa, que debe haber informado a los representantes de los trabajadores, para que éstos puedan hacer las alegaciones que consideren oportunas. Esta justificación sólo puede basarse en que el trabajador ponga el riesgo la vida o salud de sus compañeros, no la vida propia o la salud propia.

La Sala Primera del TC advierte de que, “como regla general”, el reconocimiento médico es voluntario para los trabajadores y que su obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, “sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable”. Es más, subraya que el trabajador “es libre para disponer de la vigilancia de la salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión”.

Por tanto, el Tribunal Constitucional aclara que el reconocimiento médico en la relación laboral no es un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, “como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar”. Por el contrario, señala que “su eje descansa es un derecho del trabajador a la vigilancia de la salud” que sólo puede venir restringido por algunas excepciones.

El hecho de que la empresa no informara “expresamente” a la trabajadora de esa analítica supone el incumplimiento de una obligación por parte de IBERIA, LAE, S.A. porque “no se ha probado ni se ha fundamentado por los órganos judiciales la concurrencia de alguna justificación, por razón del riesgo inherente al trabajo (art. 22.1 LPRL), de la necesidad de practicar esa analítica (...). Así pues, no era previsible dicha prueba, sin que pueda servir para llenar esa patente laguna la idea que recoge la Sentencia recurrida sobre el interés de la empresa en conocer el estado psicofísico de sus trabajadores, pues dicho interés, ni inspira la configuración legal de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud en el trabajo, ni desde luego puede conformar, de manera genérica o indiscriminada, una justificación suficiente para la penetración en ámbitos de la esfera íntima de los trabajadores”.



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 33 / Noviembre - Diciembre 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



## El Plan de Prevención de Riesgos Laborales



La reforma del marco normativo hace hincapié en el concepto de “**integración de la acción preventiva en el seno de la empresa**”, concepto nuevo, que plantea problemas de encaje con las concepciones tradicionales de organización de la empresa, en particular, en los aspectos siguientes:

- *Adscripción: se plantean dudas si la organización preventiva de la empresa debe incardinarse y hacerse depender de los órganos de estructura: dirección (RR.HH.) o producción (mantenimiento), o bien debe calificarse como “staff”;*
- *Consideración como gasto o como inversión, que se compensa sobradamente con el ahorro de los costes derivados de la siniestralidad y otras manifestaciones de malestar social.*

La **integración de la actividad preventiva en la empresa** parte de una concepción dinámica de la misma en la que se llevan a cabo diversas acciones vinculadas entre sí, que suelen calificarse como procesos, y que están orientadas a la consecución de los fines de la empresa. Estos fines pueden ser decididos libremente por el empresario o venirle impuestos desde el exterior, bien por constituir requisitos legales o por exigencias del mercado.

La finalidad de la actividad preventiva consiste “*en cumplimiento del deber de protección*” que el empresario tiene respecto a los trabajadores a su servicio en “*garantizar (les) la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”.

Como la prestación laboral suele constituir una fuente de peligros, el empresario **debe adoptar** las medidas

necesarias para incluir la **gestión de la prevención** entre los procesos y actividades ordinarios de la empresa.

Esta es la concepción que refleja la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –art. 16.1- cuando afirma que “**la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**”.

Aunque existen diversos modelos de gestión, el que refleja la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se caracteriza por los rasgos siguientes:

- **acción permanente,**
- **seguimiento, control, y**
- **adaptación y perfeccionamiento continuos.**

La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, llevada a cabo por la L. 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, explicita de forma clara estos aspectos al disponer: “*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención ... a las modificaciones de las circunstancias que incidan en la realización del trabajo*”. (Art. 14.2 de la LPRL reformada)

El modelo que propugna la Ley de Prevención de Riesgos Laborales implica los elementos siguientes:

- Abarcar el conjunto de actividades y decisiones: procesos técnicos, organización y condiciones de trabajo,
- Reflejarse en todos los niveles jerárquicos de forma que dirección, niveles intermedios y simples trabajadores han de participar en ella,
- Obligación de incluir la dimensión preventiva en que cualquier actividad que se realice, órdenes que se impartan y decisiones que se adopten,
- Implicación de los afectados en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

La puesta en práctica de una acción preventiva integrada se refleja en la elaboración y aplicación de un **plan**





**de prevención de riesgos**, indicador básico de que la empresa cuenta con un sistema integrado de gestión de la prevención.

## El Plan de Prevención

La reforma de la LPRL está motivada, entre otras causas, por la constatación de que se había generalizado un cumplimiento meramente formal y no real de la Ley de Prevención; constituyendo la implantación del sistema de prevención en las empresas en la mera acumulación de la documentación preventiva, consistente en unos documentos puramente teóricos, muchas veces repetitivos de actuaciones anteriores, sin implantación ni incidencia real en la actividad diaria de la empresa.

Para conseguir el objetivo básico de integrar la prevención en la empresa se introducen las modificaciones siguientes:

Artículo 14.2 de la LPRL: *“En cumplimiento del deber de protección...el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias”*

Aunque la filosofía subyacente en la de Prevención de Riesgos Laborales exigía la integración de la prevención en la empresa, el texto de la misma, hasta la actual reforma, no lo reflejaba de forma explícita, aunque sí lo hacía el Reglamento de los Servicios de Prevención, que en su primer capítulo, bajo el epígrafe de “Disposiciones generales”, establecía:

### Art. 1º. Integración de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones,

tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

Este planteamiento del Reglamento carecía, como se ha dicho de un respaldo formal en la Ley, aunque se partía del convencimiento de que la actuación preventiva es más eficaz cuando forma parte de la cultura y se integra en la organización de la empresa y no se cuestionaba la necesidad de integrar la prevención en la gestión de la empresa.

A continuación, el propio Reglamento explicita la forma en que se refleja esa integración de la prevención:

### Artículo 2º. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos.

1. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción”.

Nos hallamos, pues, ante un proceso de inversión normativa, ya que no es el Reglamento el que desarrolla la Ley, sino ésta la que se reforma para incorporar los elementos existentes en el Reglamento, que iba más allá de las previsiones de la primera norma. Así el artículo 16 de la de Prevención de Riesgos Laborales se modifica para incluir como primer elemento de la actividad preventiva en la empresa, junto a las ya establecidas de evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, el Plan de prevención de riesgos laborales. (Art. 2º.2 de la Ley de reforma)

La reforma en este punto constituye una profunda transformación de la regulación anterior, que se centraba de forma primordial en la evaluación de riesgos, hasta el punto de convertirla en la piedra esencial para el cumplimiento de la Ley.

Con la reforma, el elemento esencial pasa a ser el **“Plan de Prevención de Riesgos Laborales”**. (Art. 2º.Dos.1.párrafo segundo de la Ley de reforma).



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se limita a enfatizar la importancia del Plan sino que describe su contenido, enumerando los elementos que lo configuran:

- estructura organizativa de la empresa para gestionar la prevención: es decir, determinación de su ubicación dentro de la organización y de sus relaciones con el resto de la organización;
- responsabilidades: entendiendo bajo este término, las funciones encomendadas, tanto en los aspectos de programación, ejecución, seguimiento y control;
- las funciones: es decir, la descripción de los cometidos que se atribuyen a cada uno de los niveles y personas intervinientes;
- las prácticas, procedimientos y procesos: que hacen referencia a las distintas modalidades existentes en la empresa para verificar que la gestión de la prevención se lleva a cabo de acuerdo con las previsiones efectuadas;
- los recursos, tanto humanos como materiales asignados a la realización de los objetivos propuestos.

La nueva redacción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales va más allá de lo establecido en el propio Reglamento, al incluir el término responsabilidades, por lo que se remite a un nuevo desarrollo reglamentario para concretar la forma concreta en que ha de cumplirse la nueva obligación.

Por tanto, las empresas han de contar con un plan de prevención en el que conste la acción preventiva que la

empresa ha de llevar a cabo y la forma en que se va a realizar. El plazo para que los empresarios que no cuenten con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado, lo realicen y procedan a formalizarlo por escrito es, según la Disposición transitoria única de la Ley 54/ 2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, de seis meses a contar de la fecha de entrada en vigor, es decir, hasta el 13 de junio de 2004.

En caso de no hacerlo el empresario incurre en un infracción calificada como grave en el nuevo tipo creado por la citada Ley de reforma como apartado 1.a) del Artículo 12 del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS:

*“Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales”.*

## Gestión y aplicación del Plan de Prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, señala a continuación que los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan, son la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva, que podrán ser llevados a cabo por fases, de forma programada.

A pesar de que, por su ubicación, no debiera haber dado lugar a ningún tipo de confusión, la semejanza en la denominación “plan de prevención” y “planificación de la actividad preventiva” derivada de la evaluación, ha dado lugar a la confusión de ambos, pensando que se trataba del mismo documento, y, en la mayoría de los casos, disponiendo las empresas únicamente del segundo.

Tal confusión, en modo alguno resultaba justificada, ya que, el propio Reglamento en el mismo artículo 2º, distinguía con claridad ambos elementos:

2. *La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.*
3. *A partir de los resultados de la evaluación, el empresario **planificará la actividad preventiva.***



Esta confusión ha sido uno de los factores que propiciaba que la actuación preventiva fuese puramente formal, sin incidencia real en la actividad de la empresa.

La prevención de riesgos laborales ha sido vista por la mayor parte de los pequeños y medianos empresarios como:

- una carga más que impone la Ley, en la mayor parte de los casos de forma injustificada, ya que “en esta empresa no hay casi accidentes”,
- representada por una documentación – una o varias carpetas- que envía el servicio de prevención ajeno (la Mutua), y que se mantienen en una estantería sin prestarles demasiada atención;
- como algo en lo que no están especialmente interesados los trabajadores, pues con frecuencia se encuentran ante el rechazo por parte de los trabajadores a la propuesta de ser “designado trabajador” responsable en materia de prevención;
- traducido en un concierto en virtud del cual el servicio de prevención –ajeno- acudía de forma esporádica al centro de trabajo, generalmente en las fechas inmediatamente anteriores a la renovación anual del concierto, y, sin documentar fehacientemente en que consistía su actuación –visita de seguridad, revisión de aspectos críticos, análisis de causas de la siniestralidad, etc- procedía a realizar una revisión de la evaluación –cuyo contenido en más de un 90 por 100 coincidía con la anterior- y en consecuencia procedía a establecer una planificación de la actividad preventiva, sensiblemente idéntica a la precedente; sin analizar las causas por las cuales el empresario y, en ocasiones, el propio servicio de prevención habían incumplido las previsiones de la planificación anterior.

Aunque el Plan de Prevención se configura en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como uno de los documentos básicos de la empresa, una señal de identidad de la misma, resulta evidente que su aplicación y desarrollo han de perfeccionarse en el tiempo, de forma que la actividad preventiva, tanto la relacionada con la evaluación de riesgos como la planificación de la actividad preventiva han de ser objeto de seguimiento y control periódicos. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se refiere a ella de forma explícita, en base a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento, cuando se refiere a la planificación de la actividad preventiva de duración superior a un año, parecería muy recomendable la elaboración de una programación anual de actividades en materia preventiva, de forma que pudiera posteriormente verificarse su realización mediante su comparación con la Memoria anual.

## Documentación mínima del Plan de Prevención

Aún a riesgo de no coincidir con el desarrollo reglamentario necesario, se aventura la relación de elementos que deberían formar parte de la documentación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en un sistema de prevención integrado en la gestión de la empresa:

**Planteamiento previo:** inclusión de la prevención de riesgos laborales entre los valores corporativos de la empresa:



Se entienden por “valores corporativos” aquellos aspectos que en la organización ocupan un lugar y consideración destacados, representando alguna de sus señas de identidad. Son factores que han de ser necesariamente considerados a la hora de la toma de decisiones, incluso cuando entren en contradicción con otros fines o intereses de la empresa.

Estos valores no tienen una dimensión interna sino que ejercen una influencia radiante, tanto dentro de la empresa de forma que todos sus miembros, tanto los directivos como los trabajadores en sus diferentes niveles, son conscientes de que han de adecuar a ellos sus pautas de conducta, como hacia el exterior, de forma que forma parte de la imagen o “marca” empresarial.

Este aspecto puede contribuir a reforzar una determinada estrategia empresarial; por ejemplo, la seguridad y salud de los trabajadores forma parte de un planteamiento más amplio, que se incluye a toda la actividad de la empresa y sus resultados. ¿Resulta compatible la producción de una herramienta, equipo de trabajo o presta-



ción de servicio seguros si el proceso de fabricación o de realización es inseguro? ¿Es segura la utilización de un producto cuya fabricación es insegura?. Estas cuestiones relacionan la seguridad con la cultura de la calidad total, y puede utilizarse como un elemento de “marketing” nada desdeñable.

Esta concepción aunque debe extenderse a todos los niveles, tiene su origen en la dirección de la empresa. Solamente cuando el empresario personalmente o los máximos órganos de dirección comparten esta cultura y deciden ponerla en práctica, la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa resulta viable.

Su realización podría documentarse en la forma siguiente:

**DOCUMENTO Nº 1.- Declaración política,** que representa el compromiso de la organización tanto hacia el interior (su propio personal) como hacia el exterior (clientes, proveedores y la sociedad en general) en el que se expresan los objetivos y directrices orientados tanto a la protección y promoción de la integridad física y salud de las personas como la reducción de daños para los bienes y recursos de la empresa.

Dicha declaración debería contener los elementos siguientes:

- ser promovida y apoyada por los más altos responsables de la empresa;
- expresar el compromiso de la empresa con la prevención, manifestado en la definición de su objeto o finalidad últimos;
- no entrar en contradicción con otras políticas de la empresa;
- formular con claridad los objetivos, sobre todo de carácter cualitativo, y en qué medida tal filosofía y

sus objetivos se integran y se reflejan en la actividad productiva;

- establecer los requisitos y las responsabilidades y las formas de verificación y control;
- señalar las principales manifestaciones o compromisos que se asumen;
- presentarse en un formato fácilmente comprensible y exponerse para conocimiento de todos los interesados.

Esta declaración política ha de ser difundida no solamente entre todo el personal de la empresa, de forma que en la toma de decisiones en los diferentes niveles la dimensión preventiva sea uno de los elementos a tener en cuenta, sino que ha de producir efectos en todas aquellas instancias –clientes, proveedores, terceros afectados – que se relacionen con la empresa.

El valor que la dirección de la empresa atribuya a este declaración es esencial, pudiendo convertirse en una mera declaración retórica, sin trascendencia práctica, o lo que es más grave, transformándose en prácticas que representan una perversión del sistema, como en ocasiones se ha verificado, en las que la declaración “política” preventiva, no solamente ha sido redactada por el servicio de prevención ajeno, sino que aparece firmada por éste.

#### **DOCUMENTO Nº 2.- Responsabilidades:**

Relación de los órganos, individuales o colectivos, tanto de naturaleza consultiva o ejecutiva, relacionados con la prevención con especificación de funciones y cometidos que se les asignan. Para hacerlo se tendrá en cuenta los niveles de competencia y experiencia que poseen como los requisitos exigibles, procediendo a su adiestramiento o formación en caso necesario. En caso de tratarse de Comités o Comisiones habrán de describirse su composición, funciones y reglas de funcionamiento.

Debe prestarse una atención especial a las responsabilidades en materia de comunicación y formación, tanto para hacer llegar a los interesados el contenido como para actualizarlo y mantenerlo al día.

#### **DOCUMENTO Nº 3.- Elementos que configuran el sistema de gestión de la prevención:**

- Estructura de la empresa en la que se incardina la unidad responsable de la gestión preventiva.
- Definición de la unidad organizativa específica para la gestión de la prevención con especificación de sus medios humanos y materiales, funciones, cometidos



y relaciones con el resto de la organización.

- Asignación de responsabilidades: cometidos a realizar por cada una de las personas a las que se les encomienda funciones preventivas;
- Descripción de procedimientos para gestionar las diferentes misiones o tareas;
- Gestión de la documentación en materia preventiva: elaboración, distribución, control, revisión y actualización.

**DOCUMENTO Nº 4.- Evaluación de riesgos,** como instrumento necesario para identificar los peligros inherentes a la actividad desarrollada y a los equipos de trabajo utilizados y determinar la gravedad y probabilidad de los riesgos que pudieran derivarse.

**DOCUMENTO Nº 5.- Planificación de la acción preventiva,** derivada de la evaluación, como documento para definir y determinar la forma en que alcanzarán los objetivos, tanto a largo como a medio plazo (metas), normas de procedimiento e indicadores y órganos encargados de control.

**DOCUMENTO Nº 6.- Informes de seguimiento y evaluación del sistema de gestión de la prevención:**

- Programación de actuaciones del servicio de prevención;
- Memoria anual;
- Informes de inspecciones o visitas de seguridad;
- Informes de auditoría.

## Legislación

- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre De Prevención de Riesgos Laborales BOE 10/11/1995
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE de 31/01/1997
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE 13/12/2003.
- 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. BOE 31/01/2004



## MINISTERIO DE INDUSTRIA TURISMO Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de julio de 2004 como normas españolas.

BOE Núm. 230 de 23 de septiembre de 2004

## COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA

LEY 9/2004, de 10 de agosto, de seguridad industrial de Galicia.

BOE Núm. 230 de 23 de septiembre de 2004

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

REAL DECRETO 2016/2004, de 11 de octubre, por el que se aprueba la Instrucción técnica complementaria MIE APQ-8 «Almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con alto contenido en nitrógeno».

BOE nº. 256 de 23 de octubre de 2004

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/3297/2004, de 13 de octubre, por la que se incluyen nuevos Anexos en el Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

BOE nº. 248 de 14 de octubre de 2004

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis dirigirlos en la siguiente página web donde se encuentra la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

**Pregunta:** Me gustaría que me respondieran sobre una duda y si no dónde podría conseguir información o darme una solución. Me mandaron realizarme un reconocimiento médico para trabajar en una peluquería, y por una pequeña irritación que me ha salido en la mano me han dicho que no me han dado el apto por tener escaema. He estado dos años estudiando peluquería teórica y práctica y nunca me había pasado nada ni había tenido ningún problema en las manos. Creo que es porque estuve haciendo prácticas en otra peluquería y me tuvieron lavando cabezas durante 11h. en una semana. Ruego me respondan si puedo recurrir en algún sitio o me puedo repetir las pruebas en otro médico porque llevo dos años preparándome para ser peluquera y me han hundido cuando me han dicho esto, muchas gracias.

**Respuesta:** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no permite que las Mutuas realicen reconocimientos médicos previos con fines de selección de personal, solo pueden hacerlo una vez has ingresado en la empresa con el fin de poner los medios de protección que tu requieras específicamente en tu puesto de trabajo. Te recomiendo te pongas en contacto con tu Federación de UGT para que te dirijan a la Asesoría Jurídica, que como sabes es gratuita en temas laborales para los afiliados, y que ellos te indiquen la mejor manera de enfocar tu reclamación.

**Pregunta:** Necesito saber cual es la normativa que rige como deben ser las puertas de emergencia (¿es lo mismo que puertas de evacuación?), accesorios, etc... En Art 8.1-c Puertas, de la NBE-CPI/96, dice que las puertas previstas para evacuación de mas de 100 personas abrirán en el sentido de evacuación, ¿en caso de que sean menos personas, no es obligatorio apertura en sentido evacuación?.

**Respuesta:** Además de la norma básica de edificación, se habla de puertas de emergencia y evacuación en el real decreto de lugares de trabajo 486/1997 de 14 de abril, donde en el anexo habla de las condiciones generales de seguridad en los lugares de trabajo, te será de utilidad, puedes consultarlo pinchando aquí [http://www.mtas.es/insht/legislation/tl\\_lug.htm](http://www.mtas.es/insht/legislation/tl_lug.htm). Este Real Decreto establece en su anexo I apartado 10 la configuración legal de las vías de evacuación y entre otras obligaciones establece "**Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.**"

**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)**

