

EDITORIAL

El año 2007 terminó con un esperanzador descenso en el número de accidentes de trabajo y sobre todo, de accidentes mortales, que confirma una tendencia a la baja de los mismos y que nos hace mirar al futuro convencidos de lograr puestos de trabajo seguros y saludables.

No ocurre lo mismo con las Enfermedades Profesionales, que pese a la necesaria y aplaudida reforma normativa, siguen sin aflorar a la superficie y que se han convertido en el punto negro de la Seguridad Social, por lo que confiamos que una actitud severa del Ministerio consiga cambiar la mala praxis de las Mutuas a la hora de declararlas, haciendo justicia a todos aquellos que enferman con motivo de su trabajo.

El 2008 ha comenzado con el reto de poner en práctica la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y lograr su mayor aspiración, transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicados en la prevención.

En estos momentos ya están formados los Grupos de Trabajo que llevarán adelante lo acordado en el Plan de Acción vigente hasta abril del 2008.

En UGT estamos convencidos de que los accidentes de trabajo no son producto de la casualidad, son consecuencia de una falta de rigor en la gestión e integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de la empresa.

Este es uno de los grandes retos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud: superar las carencias preventivas en las empresas e inculcar la necesidad de que la prevención forme parte de ellas en todos sus niveles dentro de una política donde estén mejor coordinadas todas las administraciones públicas implicadas y se impongan mecanismos para un estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para nuestra organización hay tres grandes reivindicaciones:

- una Ley Transversal de siniestralidad que agrupe en un único orden jurisdiccional los procesos legales para dar una respuesta unitaria, rápida y eficaz a las víctimas, con un baremo que estandarice las lesiones y sus indemnizaciones y con una policía judicial especializada y bien formada.
- un Libro Blanco sobre la Gestión de las Mutuas, que conlleve un compromiso político de mejorar el servicio y la atención que reciben los trabajadores accidentados y aumentando la participación de los Agentes Sociales y de la Seguridad Social en la gestión de recursos públicos, ya que esto es lo que son las cuotas provenientes del trabajo que manejan las Mutuas.
- actuaciones preventivas en la micro empresa, donde es preciso mejorar el cumplimiento de la normativa, sobre todo en aquellas donde la plantilla es menor de 10 trabajadores y por tanto no cuentan con representación de los mismos.



Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Actualidad	2	Preguntas y Respuestas	8
Noticias	7		



Real Decreto 2/2006

Aplicación de la PRL a la Policía Nacional

El objeto del Real Decreto aprobado es adoptar las medidas necesarias para promover la seguridad y salud en el trabajo de los policías, adaptando la normativa preventiva a sus peculiaridades organizativas y a las especiales características de la función policial que tienen encomendada



Lo primero que hace la norma es diferenciar lo que son actividades propias de policía, seguridad y servicios operativos de las del resto de personal, al que se le aplicarán la normativa general de prevención de riesgos con las particularidades establecidas para la Administración General del Estado.

Para las primeras reconoce el derecho a la protección frente a los riesgos laborales que comprende el derecho a la información, a la formación, a realizar propuestas y a participar en la prevención de todos los riesgos que afecten a sus puestos de trabajo y a adoptar medidas de protección y prevención frente a dichos riesgos.

Los principios que deben integrar la acción preventiva serán, al igual que en el resto de actividades productivas: evitar los riesgos, evaluar los riesgos no evitables, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al funcionario, tener en cuenta la evolución técnica, priorizar la protección colectiva frente a la individual, estimular el interés de los funcionarios por la seguridad y salud en el trabajo mediante formación e información, elegir los medios y equipos de trabajo más adecuados, incorporar a los métodos y procedimientos generales de trabajo las previsiones más adecuadas en orden a salvaguardar la seguridad y salud de los funcionarios y dar las debidas instrucciones a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

La integración se realiza mediante a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir todos los elementos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La evaluación inicial de riesgos deberá realizarse teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los funcionarios que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Cada cuatro años y, en todo caso, cuando se produzcan situaciones de daños para la salud, con ocasión de la introducción de equipos de trabajo que puedan generar riesgos nuevos no contemplados con anterioridad y cuando se evidencie una inadecuación de los fines de protección requeridos, se procederá a la revisión y actualización de la evaluación inicial o sucesivas de riesgos laborales.

A continuación pasa a detallar las obligaciones de la Administración a la hora de adecuar los equipos de trabajo a una actividad segura. Además de los folletos y manuales de uso que acompañen a los diferentes equipos, cuando su utilización implique complejidad técnica o una determinada cuali-



ficación, se proporcionará la formación adecuada a las personas encargadas de su manejo.

Se adoptarán medidas para que la manipulación y uso de material peligroso quede reservada exclusivamente a personas autorizadas, llevándose un adecuado control al respecto, así como de las incidencias producidas en su utilización.

Por otra parte la Administración proporcionará a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por su uso efectivo y correcto de los mismos.

Destacan las medidas dirigidas a la protección de la maternidad en las mujeres policías, estableciéndose con carácter novedoso el cambio de puesto de trabajo cuando los informes médicos lo aconsejen, la exención del trabajo nocturno o a turnos, o de ciertos cometidos durante la gestación y la lactancia.

El Decreto contempla igualmente la participación de los funcionarios en las tareas preventivas a través de sus organizaciones sindicales, mediante la figura del Delegado de Prevención, que es su representante con funciones específicas en estas materias, y mediante la participación en los Comités de Seguridad y Salud que se crean tanto a nivel central como en las distintas Jefaturas de Policía.

Serán funciones de los delegados de prevención dentro del ámbito territorial en que hayan sido designados:

- a. Colaborar con los órganos de la Dirección General en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los funcionarios en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de los riesgos laborales que se establezca para las funciones de policía.
- c. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- d. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los funcionarios.
- e. Recibir información de las actividades de prevención y protección desarrolladas por el Servicio de Prevención.
- f. Realizar visitas a las dependencias policiales, previa comunicación al Jefe de las mismas, para ejercicio de las labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo entrevistarse con los funcionarios durante la jornada laboral de manera que no se altere el normal desarrollo del servicio policial.
- g. Solicitar a los responsables de los órganos policiales centrales o periféricos la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los funcionarios. Los responsables de los

órganos policiales deberán dar repuesta expresa a dicha solicitud o informar sobre el trámite dado a ésta.

- h. Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que realicen, así como en las visitas y verificaciones que hagan a los centros de trabajo, y formularles las observaciones que estimen oportunas.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones relacionadas en el apartado anterior, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas a que se refiere el artículo 22.2.b) de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas referido en el párrafo precedente, el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales.

La Dirección General de la Policía proporcionará a los delegados de prevención la formación y medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los delegados de prevención deberán guardar sigilo profesional respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones.





La Dirección General de la Policía garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en orden a la prevención de los riesgos inherentes a la función policial

La Comisión de seguridad y salud laboral policial se constituye como órgano nacional paritario y colegiado de participación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración, en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral. Estará integrado por un número de miembros de las organizaciones sindicales de dicho Cuerpo igual al que estas tienen en el Consejo de Policía y un número equivalente de representantes de la Administración.

Los Comités de seguridad y salud son los órganos paritarios y colegiados de participación a nivel territorial, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección General de la Policía en materia de prevención de riesgos laborales, en sus respectivos ámbitos.

La Comisión de seguridad y salud laboral policial y los Comités de seguridad y salud se reunirán al menos una vez cada semestre la primera y cada trimestre los segundos y, además, todas aquellas otras que fueran necesarias para el cumplimiento de las funciones que respectivamente se le señalan en los artículos anteriores.

En orden al cumplimiento de los fines de prevención de riesgos, objeto de este real decreto, en la Subdirección General de Gestión y Recursos Humanos de la Dirección General de la Policía se constituirá un Servicio de prevención propio, de ámbito nacional, con las

funciones de proporcionar a los órganos de dicho centro directivo el asesoramiento y apoyo que precise.

La Dirección General de la Policía garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en orden a la prevención de los riesgos inherentes a la función policial.

Un año después de su aprobación no se están cumpliendo las preceptivas reuniones de la Comisión y del Comité, si se realizan son meramente formales o de trámite. Apenas si se han realizado evaluaciones de las Comisarías muchas de las cuales no cumplen los requisitos básicos de seguridad en cuanto a planes de emergencia y evacuación, se ha externalizado la prevención en lugar de crear el preceptivo Servicio de Prevención Propio... Es mucho el trabajo que queda por hacer en aras a mejorar la seguridad y salud de nuestro cuerpo de Policía Nacional.

En otros cuerpos como el de la Guardia Civil, el Real Decreto que regula la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales, 179/2005, no permite que los trabajadores participen en el diseño de los planes de prevención, que se arbitren órganos de prevención, control y asesoramiento con la participación de los mismos y que la competencia respecto a medidas correctoras por incumplimiento de las normas de prevención recaiga sobre órganos externos a la Dirección General de la Guardia Civil.





Organización y producción de eventos

¿Cómo se puede llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales en un evento donde colaboran en torno a 10 empresas, de actividades diversas y con riesgos graves, para el montaje de un evento con una duración aproximada de 3 días?

Este es un sector que se caracteriza por la existencia de:

- ① **Una empresa promotora** por cuenta de la cual se realiza el evento (empresas privadas, Ayuntamientos o Administraciones Públicas)
- ② **Una empresa principal** que lleva a cabo las acciones necesarias para la producción del evento con personal propio y/o ajeno (empresas especializadas y trabajadores autónomos)
- ③ **Contratas y subcontratas** que participan en el evento (montaje de escenarios, iluminación, sonido, vídeo, instalación eléctrica, carga y descarga...)
- ④ y en muchos casos **trabajadores autónomos** especialistas en determinados trabajos.

A esta pluralidad de agentes se une la dificultad de encuadrar legalmente la actividad:

- ① Se aplica el Real Decreto 1627/97 de Obras de Construcción al considerarse que dentro de la misma se realizan tareas de "montaje y desmontaje de elementos prefabricados", del Anexo I.
- ② No se puede aplicar el Real Decreto 486/97 de Lugares de Trabajo debido al carácter temporal de la actividad y la modificación del entorno.
- ③ Es vital una exhaustiva aplicación del Real Decreto 171/2004 de Coordinación de actividades empresariales por la participación de distintas empresas y trabajadores autónomos, en ocasiones realizando trabajos de especial peligrosidad (trabajos en altura, con electricidad...) que requieren la formación y nombramiento de un "recurso preventivo".

El problema de este encuadre legal radica en que si se aplica el RD 1627/1997 en el montaje y desmontaje de eventos, **es obligatorio:**

- a.- Que el promotor elabore un Estudio de Seguridad y Salud o Estudio Básico.
- b.- Designación de un Coordinador en materia de seguridad y salud para llevar a cabo las tareas del artículo 9 (RD 1627/1997) por parte del promotor.
- c.- Elaboración de un Plan de Seguridad y Salud por parte del contratista principal.
- d.- Solicitud de un Libro de Incidencias y Libro de Subcontratación para cada uno de los eventos.
- e.- Comunicación de Apertura a la Autoridad Laboral.
- f.- Prohibición de contratar a partir del tercer nivel.



El promotor, que tendría que realizar la mayoría de estas actividades, es una empresa que no se dedica ni directa ni indirectamente a la construcción y por tanto difícilmente va a estar capacitada para la aplicación de cada una de las exigencias establecidas en dicha normativa.

Teniendo en cuenta que la empresa promotora contrata con la principal la organización del evento y es esta la que contrata con terceros la realización de los trabajos, que a su vez pueden subcontratar determinadas tareas a otras empresas o trabajadores autónomos, al aplicar la prohibición de pasar de un tercer nivel de subcontratación en el Sector de la Construcción, se haría imposible la realización de determinados trabajos.

Sí es fundamental la coordinación de actividades empresariales, que deberá realizarse antes del comienzo del montaje, durante el mismo y en el desmontaje.

Vistas las cosas de este modo, el cumplimiento de cada una de las exigencias establecidas en la norma, no supone un aumento de la seguridad de los trabajadores ni la disminución de la siniestralidad, sino que se tiende al mero cumplimiento formal, mejor dicho, documental de la misma, sin que ello redunde en una verdadera seguridad y salud en el trabajo.

Se apuntan dos posibles soluciones para este sector:

Una fáctica, que consistiría en incidir en la imperante necesidad de realizar una auténtica coordinación de actividades empresariales del RD 171/2004 tanto previa al montaje con intercambio documental sobre el lugar donde se va a llevar a cabo el evento para conocer los riesgos de las instalaciones y qué hacer en caso de emergencia, tanto de la empresa promotora con la principal y de ésta con las contratadas y los trabajadores autónomos, comprobando la capacitación de los trabajadores para realizar sus funciones...; como durante el mismo y en el desmontaje con reuniones previas con los responsables o recursos preventivos de las contratadas para transmitir las consignas que van a exigirse en materia preventiva, presencia de un técnico superior de riesgos laborales, comprobación del uso de EPI's, prohibición del consumo de alcohol o sustancias psicotrópicas paralización del montaje en caso de riesgo grave e inminente, formación de los productores de eventos en materia preventiva...

Esta claro que difícilmente la heterogeneidad de trabajos podría ser evaluada por un técnico que no conozca con profundidad el sector, de donde se deriva que la externalización no es el método más adecuado para la coordinación en el ámbito de la organización y producción de eventos.

Otra legal, que haría necesaria la aprobación de normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales para el sector de la organización y producción de eventos o la realización de una Comisión que elaborara una Nota Técnica de Prevención donde se establecieran los criterios y especificaciones que en este sector deben ser de aplicación, teniendo en cuenta sus peculiaridades y buscando su cumplimiento real y efectivo en aras a una mayor seguridad de los trabajadores que en él desarrollan sus tareas.

Los nuevos riesgos laborales

Expertos de la UE alertan de que la globalización, la deslocalización y la precariedad generan patologías emergentes

Las nuevas formas de organización del trabajo generan nuevas formas de ansiedad y nuevos riesgos laborales. Un panel de 79 expertos de la Unión Europea, EE UU y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha constatado así a través de una investigación de tres años, que recientemente ha sido publicada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Junto a los riesgos físicos, biológicos y químicos, el grupo de especialistas advierte del creciente auge de los riesgos psicosociales, "relacionados con el modo en que el trabajo se diseña, organiza y gestiona, así como con los contextos social y económico del trabajo". Entre sus conclusiones destaca que, mientras las medidas de seguridad física aumentan, la fragilidad psicológica de los empleados también sube.

Demandas emocionales

Los principales agentes infecciosos no son ahora ni virus ni bacterias, sino la precariedad de los contratos, las elevadas demandas emocionales asociadas al trabajo, el equilibrio insatisfactorio entre vida laboral y personal, la vulnerabilidad de los trabajadores de más edad en un mercado altamente competitivo, las cargas de trabajo desmesuradas y las presiones asociadas a ellas. El cuadro resultante es bastante desolador, por lo que los expertos llaman a las administraciones públicas y a los responsables empresariales a tener en cuenta estos factores al organizar el trabajo.

Dolors Hernández, responsable de salud laboral de UGT, sindicato que ha tomado parte en la investigación, se muestra convencida de que el amplísimo análisis tendrá repercusión en los

JOSEP M. SARRIEGUI - 20/01/2008

ámbitos políticos y en las estrategias públicas de salud laboral tanto españolas como europeas, que a su juicio, tal y como están planteadas en la actualidad, son "flojas" porque apenas contemplan los riesgos psicosociales. En su opinión, sólo si se favorecen iniciativas que conlleven "la participación de los trabajadores en la asignación de turnos y horarios y en la conciliación de su vida laboral y personal", así como medidas de promoción profesional que aumenten la implicación en el puesto de trabajo, se irán atajando estos peligros.

La situación en España

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT ha elaborado recientemente una radiografía de la situación en España, a partir de más de 5.000 encuestas en 11 sectores de actividad. Entre sus conclusiones figura que el impacto de dichos peligros es análogo en todos los sectores (enseñanza, hostelería, textil, atención primaria, seguridad privada, teleoperadores, cárnicas y cerámicas/azulejos, entre ellos). Según UGT, en España, el 68% de los trabajadores manifiesta alta carga mental, resultado de tener que trabajar con plazos y fechas ajustados, mantener un nivel de atención muy alto durante toda la jornada, tener que trabajar a ritmo muy rápido y realizar tareas complejas. El 23% considera que sus condiciones ambientales no son las adecuadas (mala iluminación, excesivo ruido, altas o bajas temperaturas...) y el 65% declara que no dispone de autonomía ni participa en la toma de decisiones que afectan a la planificación de tareas y la organización del trabajo. El resultado es que el 81% de los trabajadores españoles presenta un alto riesgo de sufrir estrés.

EL PAIS.com

Las muertes laborales registran en 2007 la mayor caída en 10 años

El aumento de los controles de seguridad deja en 841 los fallecidos en el año

LUCÍA ABELLÁN - 21/01/2008

El PSOE quiere una policía judicial especializada

Pese al avance de 2007, el Gobierno no está satisfecho con los datos de siniestralidad laboral. Por ello el programa del PSOE para las elecciones del 9 de marzo incluye un capítulo orientado a frenar este fenómeno, que provoca cada año un millón de accidentados. El proyecto más novedoso consiste en crear una policía judicial específica para perseguir los delitos de esta índole. La medida iría acompañada de una ley integral contra la siniestralidad similar a la que ahora rige para las víctimas de la violencia machista. Esta ley, reclamada en más de una ocasión por el fiscal especial para la siniestralidad, Juan Manuel de Oña, busca una mayor coordinación entre la fiscalía y la inspección de trabajo para combatir los delitos contra la salud de los trabajadores. Se fijan, además, dos vías judiciales para los accidentes. La social para atender de forma "rápida y eficaz" a las víctimas y la penal para castigar los delitos. En el texto legal deberían unificarse, además, las sanciones, la labor de prevención y la formación encaminadas a apaciguar los siniestros. Como complemento a la ley, el programa socialista sugiere, además de la policía especializada, formar

a jueces en prevención de riesgos laborales, crear un registro de los procesos judiciales y reforzar la inspección de trabajo. El programa habla de 3.000 funcionarios, entre inspectores y subinspectores, a final de la próxima legislatura. Eso supondría un incremento de más de 1.000 en su conjunto, pues ahora no suman 2.000. El PSOE se propone garantizar asistencia pública a las microempresas, de hasta 10 trabajadores, para que cumplan "mejor y de forma más sencilla" sus obligaciones preventivas. Además, se compromete a mejorar las dotaciones presupuestarias para prevenir los riesgos laborales y a elaborar un plan nacional de formación para trabajadores, autónomos y pequeñas y medianas empresas. Aunque se contabilizan por separado, la importancia cuantitativa de los accidentes que ocurren de camino o de vuelta del trabajo lleva a incluir en el programa "medidas específicas" en este terreno, sin aclarar más. Con esos cimientos, los socialistas plantean un objetivo ambicioso: reducir los índices de siniestralidad laboral "por debajo de la media europea". Tras el impulso experimentado en 2007, las cifras permanecen distantes: 4,3 fallecidos por cada 100.000 cotizantes en la Unión Europea (dato de 2005) frente a 5,3 en España (avance de 2007).



Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

(BOE nº 312 de 29/12/2007)

REAL DECRETO 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/29/pdfs/A53765-53765.pdf>



Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

(BOE nº 312 de 29/12/2007)

ORDEN TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/29/pdfs/A53765-53768.pdf>



Ministerio de la Presidencia

(BOE nº 14 de 16/1/2008)

Real Decreto 1769/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 824/2005, de 8 de julio, sobre productos fertilizantes.

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/01/16/pdfs/A03140-03141.pdf>

Pregunta:

Soy delegado de prevención y miembro del Comité de Empresa por UGT de mi empresa y no estoy de acuerdo cómo se están gestionando los recursos que pone la empresa (que son muchos) a disposición de las personas que gestionan la PRL, empezando por auditores internos y acabando por técnicos de prevención y servicios médicos.

Quisiera hacer un informe sobre estas personas y me gustaría saber si según la ley puede tener más o menos incidencia para corregir sobre todo el comportamiento.

Respuesta:

Los Delegados de Prevención tienen la potestad de presentar al empresario propuestas sobre mejoras en el sistema preventivo de la empresa, aunque el empresario no está obligado a realizar los cambios que propongas, ese informe te servirá para varias cosas, por ejemplo:

- si hay accidentes o enfermedades profesionales, aportarlo como prueba de que la empresa tenía conocimiento del riesgo y no lo eliminó.
- Si queréis denunciar cualquier incumplimiento ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constará que antes se ha tratado de solucionar en el entorno de la empresa.

Por todo ello te felicito por tu interés y te animo a seguir trabajando para mejorar las condiciones de salud y trabajo de tus compañeros.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en

www.ugt.es/slaboral/otprl.htm

donde encontraréis la dirección, teléfono y e-mail de la Oficina Técnica correspondiente.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

Dirección postal

**UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid**

Correo electrónico:

slaboral@cec.ugt.org