



**GUÍA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
PARA
BOMBEROS
Y BOMBERAS
FORESTALES**

UGT 

Contenido

• INTRODUCCIÓN	5
• CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES DE LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES	11
• ESTRÉS TÉRMICO	17
• RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS A LOS QUE PUEDE ESTAR EXPUESTO EL COLECTIVO DE BOMBEROS Y BOMBERAS FORESTALES	21
• CONSIDERACIONES PREVENTIVAS ANTE EXPOSICIONES A AGENTES QUÍMICOS Y CANCERÍGENOS	23
• TRABAJOS CON EXPOSICIÓN AL AMIANTO	29
• NOCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	33
- PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	33
- EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	33
- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	36
- VIGILANCIA DE LA SALUD	36
- PERSPECTIVA DE GÉNERO	38
- MEDIDAS DE EMERGENCIA	40
- RECURSO PREVENTIVO	41
- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	42
- INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA	46
- FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA	46
- CONSULTA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	46
- PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	48
- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	49
- FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	50
- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	51
- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	51
- COMPETENCIAS Y FACULTADES TIENE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	52
- DENUNCIAS A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	53

- RECLAMACIONES ANTE LA MUTUA	54
- ACTUACIÓN EN CASO DE QUE DESDE LA MUTUA SE DERIVE A LA PERSONA TRABAJADORA AL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD	54
- ACTUACIÓN EN CASO DE RECIBIR EL ALTA MÉDICA DE FORMA PREMATURA POR LA MUTUA	55
• ANEXO I: MODELOS DE ACTUACIÓN	57
1. SOLICITUD A LA EMPRESA / ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA	59
2. SOLICITUD A LA EMPRESA/ ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE REALIZACIÓN/REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES E INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS	60
3. SOLICITUD A LA EMPRESA/ADMINISTRACIÓN PÚBLICA/SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ACTUACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA	61
4. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA/ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LAS DEFICIENCIAS EXISTENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Y PROPUESTAS DE MEJORA	62
5. RECLAMACIÓN DE UN MAYOR NIVEL DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	63
6. MODELO DE RECLAMACIÓN DE FORMACIÓN PREVENTIVA PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS	64
7. SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD	65
8. COMUNICACIÓN A LA EMPRESA/ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	66
9. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	67
10. COMUNICACIÓN DE ASISTENCIA AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE UN ASESOR/TÉCNICO EXTERNO	68
11. SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA EN REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	69
12. SOLICITUD DE CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	70
13. PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	71
14. MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	74
15. MODELO DEL INFORME DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN	75
16. MODELO SOLICITUD MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LA EXPOSICIÓN A CANCERÍGENOS	76
• BIBLIOGRAFÍA	77
• NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	79



INTRODUCCIÓN

El futuro del trabajo viene marcado por distintas tendencias en el ámbito empresarial, medioambiental y social, que están propiciando cambios en las relaciones laborales y de la organización del trabajo, así como en los riesgos a los que está expuesta la población trabajadora. La transición climática, demográfica y digital son las tres transiciones que en la actualidad están afectando al mundo del trabajo de forma simultánea.

El cambio climático provoca fenómenos extremos como las olas de calor, si bien es cierto que las olas de calor no prenden los montes, sí que influyen de una manera muy clara, en la forma que tienen de arder. Nuestros montes están sometidos a un estrés hídrico muy grande, que los hace más inflamables, lo que, sumado al abandono del mundo rural y de la agricultura, hace que haya prosperado el crecimiento exponencial de masa forestal predispuesta para arder.

Nuestro país es especialmente vulnerable a los efectos del cambio climático, donde se prevé que las olas de calor sean cada vez más frecuentes y duraderas, por lo que tenemos que estar preparados, haciendo más resistentes y resilientes nuestros bosques y estableciendo un plan de gestión integral en el mundo rural, que fomente el empleo de calidad y que fije población.

En España, los incendios forestales se están convirtiendo en un grave problema, ya que ponen en peligro no solo el patrimonio natural, sino que también ponen en serio riesgo a la ciudadanía y sus poblaciones y, por supuesto a los operativos que se dedican a la extinción de incendios forestales, que viven, cada vez más, situaciones de riesgo que ponen en peligro su vida.

Estos efectos tienen repercusión en el entorno laboral, por lo que es una necesidad la mejora de la protección de las personas trabajadoras frente a las nuevas condiciones laborales, con especial atención a aquellos puestos de trabajo que se desempeñan a la intemperie.

Para los bomberos y bomberas forestales supone un reto el enfrentarse al cambio generacional de los incendios forestales, cada vez más agresivos y virulentos, a lo que debemos sumar las diversas catástrofes climáticas, con entradas de borrascas violentas que dejan destrozos por vientos, DANAs que ocasionan inundaciones, severas nevadas en territorios no destinados a ello. Todos ellos son ejemplos en los que la Prevención de Riesgos Laborales toma una importancia vital.

Pero aparte de gestionar correctamente los riesgos laborales, es importante avanzar para adaptar los puestos de trabajo a las nuevas condiciones climáticas. La adaptación supone un desafío en sí misma, siendo un asunto urgente.

Unidas a estos riesgos laborales a los que están expuestos los bomberos y bomberas forestales, se encuentran sus condiciones de trabajo. La precariedad laboral, la temporalidad, la prolongación de la jornada laboral o la inseguridad laboral influyen negativamente en la salud física y mental de estas personas trabajadoras.

Desde UGT creemos firmemente que debe avanzarse en la protección de la salud mental de los bomberos y bomberas forestales ya que, además de todo lo anteriormente mencionado, se ven sometidos a situaciones estresantes, tanto físicas como psicológicas. Los hechos traumáticos sufridos durante la prestación del servicio pueden llegar a desencadenar en crisis de pánico o depresiones.

Actualmente para UGT el conseguir sacar adelante la Ley Básica de Bomberos y Bomberas Forestales es una prioridad, en la que se recojan cuestiones tan importantes como son: la anticipación de la edad de jubilación a través de la aplicación de coeficientes reductores, la segunda actividad, funciones, formación y como no, la prevención de los riesgos laborales de la actividad que realiza su personal. En definitiva, avanzar hacia trabajos decentes.

En este sentido, destacar que en 2022 se incluyó el derecho a un entorno laboral saludable y seguro en los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998. Se trata de un gran avance a nivel mundial, algo que hemos conseguido gracias a la acción de los sindicatos internacionales, incluida la UGT. Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un derecho fundamental en el trabajo, algo que, sin duda, debe verse reflejado en las políticas preventivas.

Por otro lado, estamos viendo avances, aunque tímidos, en el reconocimiento de los riesgos a los que se encuentra expuesto el colectivo, por ejemplo; la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC), ha clasificado la exposición profesional de los bomberos como cancerígena (grupo 1) para el mesotelioma y el cáncer de vejiga. La lucha contra el fuego se había considerado en 2007 como “posiblemente cancerígeno”. En la actualidad, se ha elevado a “carcinógeno para los seres humanos”, el nivel más alto de certeza.

Actualmente, en la Unión Europea se está negociando la sexta modificación de la Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas, mutágenas o tóxicas para la reproducción durante el trabajo. Desde la Confederación Europea de Sindicatos, de la que UGT forma parte, se ha propuesto la inclusión de la ocupación de bomberos en el ámbito de la Directiva, con el objetivo de aumentar su protección frente a la exposición a agentes cancerígenos.

Desde el sindicato consideramos necesaria y oportuna la publicación de esta guía, dirigida tanto a representantes de las personas trabajadoras como a los propios bomberos y bomberas forestales, con el objetivo de que conozcan sus derechos en cuanto a la protección de su seguridad y salud en el trabajo. Así en la primera parte, se describen de manera aproximada, los riesgos laborales a los que están expuestas estas personas trabajadoras y en la segunda parte se ofrece una recopilación de modelos adaptables para exigir el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Dada la dureza del trabajo que desempeña este colectivo, para UGT resulta imprescindible y mejorar sus condiciones laborales, ya que son indispensables en la salvaguarda de nuestros bosques y del medio natural.

¿APLICA LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LOS TRABAJOS DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES?

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo consultó a la Dirección General de Trabajo sobre la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a las actividades de prevención y extinción de incendios forestales. La duda que se planteaba era si el artículo 3.2 de la LPRL se debía interpretar como una exclusión del ámbito de aplicación de la misma para el personal que interviene en los trabajos de prevención y extinción de incendios forestales, aun cuando los trabajos que realicen no se lleven a cabo en el momento de incendio o si, de no estar excluido, cómo debería interpretarse el ámbito de aplicación de dicha Ley.

Según la respuesta emitida por la Dirección General de Trabajo¹, de fecha 30 de marzo de 2007, se concluye que, en efecto, la Ley de Prevención aplica *“a las actividades de los bomberos, aun cuando estas se ejerzan por las fuerzas de intervención sobre el terreno, y poco importa que tengan por objeto combatir un incendio o prestar socorro de otra forma, dado que se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata”*.

No será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en *“situaciones de grave riesgo colectivo como, por ejemplo, catástrofes naturales o tecnológicas, los atentados, accidentes graves u otros eventos de la misma índole, cuya gravedad y magnitud requieran de la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debiera observarse todas las normas contenidas en la Directiva 89/391. No obstante, en estos casos no debe olvidarse que la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible”*.

1. Disponible en: “Informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales relativo a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las actividades contra incendios del sector agrario”.

Posteriormente, en la respuesta de 11 de marzo de 2019, a la consulta planteada a la Dirección General de Trabajo (Referencia DGE-SGON-591CRA)², por parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo a las actividades de prevención, extinción y salvamento, se mantiene en la línea argumental indicada para las tareas de prevención y extinción de incendios forestales, pero añadiendo la siguiente consideración:

“Subrayado lo anterior respecto del colectivo y el ejercicio de sus actividades, y la necesaria concurrencia de circunstancias de excepcional gravedad para excluir de manera transitoria la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales general, la interpretación de lo que deba entenderse por riesgo grave, catástrofe o calamidad pública no corresponde a este Centro Directivo debiendo efectuarse por aquellos a los que corresponda la competencia en materia de protección civil”.

La respuesta dada por la Dirección General de Trabajo se basa en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de enero del 2006³, refiriendo en su respuesta de 2019 lo siguiente: *“La interpretación que hace el TJUE es clara: solo la realización de determinadas actividades (protección civil) en condiciones concretas y excepcionales (grave riesgo colectivo) en donde la preservación de la seguridad y la integridad colectivas no hacen posible el correcto desarrollo y aplicación de las medidas previstas en la Directiva, permiten de manera transitoria hacer prevalecer dicho objetivo, sin perjuicio de que se adopten medidas que velen por la seguridad y salud de los trabajadores”.*

2. Disponible en: Consulta a la Dirección General de Trabajo (Referencia DGE-SGON-591CRA).

3. Disponible en: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de enero del 2006.



CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES DE LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

La prevención y extinción de incendios forestales presenta una serie de riesgos laborales, tanto por el medio en el que se desenvuelve el trabajo, el lugar de trabajo, así como por las condiciones del mismo.

Los trabajos de extinción de incendios forestales conllevan unas condiciones específicas relacionadas con la imprevisibilidad de los propios incendios, que pueden llegar incluso a generar sus propias condiciones meteorológicas y la dificultad de controlarlos, en muchos casos, el propio fuego genera condiciones de extrema dureza y dificultad.

El trabajo en terreno irregular, como es el monte, unido al esfuerzo físico requerido, propio del trabajo del sector, genera accidentes de trabajo por caídas de personas al mismo o distinto nivel, resbalones o tropezones con caída. A esto hay que sumarle el trabajo con herramientas manuales y el uso de equipos de trabajo que llevan asociados riesgos que pueden acabar en accidentes causados por pérdidas de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales, golpes, choques y atrapamiento en máquinas, contactos térmicos, proyección de partículas, etc.

Los trabajos en terrenos irregulares o con elevada pendiente sometidos a altas temperaturas, tanto derivados del ambiente, como del calor que emana del propio incendio forestal, generan tanto estrés físico (fatiga y agotamiento) como estrés térmico, lo que puede derivar en accidentes por golpes de calor, deshidratación, etc.

No se pueden perder de vista los riesgos físicos; ruido, vibraciones, radiaciones solares, temperaturas extremas, los riesgos químicos; exposición a polvo y productos químicos, intoxicación por humo, exposición a agentes cancerígenos o mutágenos etc., y los ries-

gos biológicos; hongos, bacterias, parásitos, mordeduras de animales) a los que están expuestos las personas trabajadoras del sector.

En cuanto a la exposición a agentes químicos y cancerígenos indicar que el perfil toxicológico de los humos de los incendios forestales es complejo y diverso. Estos agentes químicos pueden entrar en el organismo a través de distintas vías, a saber: inhalatoria, dérmica y oral. Se debe tener en cuenta que la exposición se puede dar durante las tareas de extinción del incendio forestal, como posteriormente a través del contacto con la ropa, herramientas o equipos de protección individual que han sido expuestos a los humos de combustión.

Sobre la exposición a agentes cancerígenos referir que la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) ha clasificado la exposición profesional de los bomberos como cancerígena (grupo 1) para el mesotelioma y el cáncer de vejiga. Esto debe tenerse en cuenta para el sector de los bomberos forestales. La lucha contra el fuego se había considerado anteriormente como “posiblemente cancerígeno”, en 2007. Ahora se ha elevado a “carcinógeno para los seres humanos”, el nivel más alto de certeza. De hecho, los bomberos y bomberas forestales están expuestos a, al menos, siete sustancias cancerígenas durante las tareas de extinción de incendios: hollín, benceno, cuatro hidrocarburos aromáticos policíclicos y formaldehído.

Por otro lado, entre los riesgos ergonómicos a los que están expuestas estas personas trabajadoras se pueden mencionar las posturas mantenidas y forzadas, rutas en vehículos todo terreno, con grandes distancias (250km) en movimientos posturales y cervicales inadecuados y con gran carga tensionada muscular, además de postura de pie la mayor parte de la jornada, con giros o torsión mientras se manipulan cargas.

Por lo tanto, los accidentes de trabajo en la extinción de incendios forestales normalmente no vienen provocados por un solo factor causal, sino que deben considerarse una multicausalidad de situaciones.

A continuación, se ofrece una relación no exhaustiva de los riesgos a los que se enfrentan estas personas trabajadoras:

- Quemaduras. El alto poder calorífico del incendio y la imprevisibilidad de su desarrollo pueden producir quemaduras de distinto nivel de gravedad, en los casos más graves pueden producir la muerte.
- Estrés térmico. Se trabaja al aire libre, en las horas centrales del día y en días calurosos, añadiendo el calor aportado por el propio fuego y el residual de las zonas quemadas.
- Radiaciones no ionizantes presentes en la luz visible, infrarroja y ultravioleta; las microondas; las ondas de radio y la energía de radiofrecuencia de los teléfonos móviles.
- Explosiones y deflagraciones.
- Explosivos latentes y ocultos de la guerra civil.

- Asfixia producida por la inhalación de humo.
- Intoxicación por inhalación de CO₂ y CO.
- Exposición a agentes químicos o cancerígenos como, por ejemplo, el amianto, presente en instalaciones en mal estado o deterioradas.
- Contactos eléctricos.
- Caídas debido a la orografía del terreno, cuevas y simas ocultas por la vegetación, en minas manuales verticales, abandonadas sin señalizar, del tipo extracción de wolframio, agua particular etc.
- Cortes debidos al trabajo con herramientas manuales o herramientas mecánicas, motosierras y motobombas.
- Atrapamientos, choques, golpes, proyección de partículas, caída de objetos.
- Atropellos o atrapamientos por vuelco de vehículos o maquinaria.
- Sobreesfuerzos, posturas forzadas, carga física, trabajo físico prolongado.
- Exposición a agentes biológicos, contagio a enfermedades de animales salvajes o muertos, picaduras, mordeduras de animales, accidentes causados por seres vivos.
- Trabajo continuado durante días laborables, domingos y festivos.
- Jornadas nocturnas, cada vez más frecuentes, para atender emergencias.
- Cambios de turnos continuos, avisos de imprevistos y elevada rotación del personal.
- Trabajos vinculados con movilidad y desplazamientos, incluyendo los de helicópteros.
- Alejamiento y dispersión de los lugares de trabajo.
- Trabajo en condiciones de elevado estrés.
- Jornadas de trabajo prolongadas sin un buen avituallamiento de rápida absorción y recuperación.
- Disponibilidad del trabajador fuera de su jornada laboral y en días de descanso.
- Alta carga física, mental y emocional.
- Altos niveles de ruido.
- Vibraciones.
- Trabajos siempre supeditados a condiciones meteorológicas complejas, orografía adversa, etc.
- Y otros aspectos de importancia son el tipo de contrato, la estacionalidad, la participación de varias entidades y organismos, etc.

Según la “Guía técnica para la investigación de accidentes en la extinción de incendios forestales. Entrenamiento e información forestal S.L.” del Ministerio de Medio Ambiente (p.5):

“Las misiones y trabajos que engloba la extinción de incendios son muy variados y cada uno de ellos entraña sus propios riesgos y peligros. Esto abarca una gran variedad de situaciones en las que se puede producir el accidente. Del análisis histórico de los accidentes ocurridos en España desde 1973, se ha efectuado una clasificación de la tipología de los accidentes.

Se establecen cinco tipos de accidentes:

- 1. Atrapamientos por el fuego.** Situaciones en las que uno o más individuos se ven rodeados o sobrepasados por un comportamiento inesperado del fuego.
- 2. Lesiones no provocadas directamente por el incendio.** En donde se incluyen asfixia, electrocución, ahogamiento, caídas, intoxicación química, manejo de herramientas y equipos, rodaduras de rocas, artefactos militares, entrenamientos etc.
- 3. Accidentes con vehículos.** Incluyen los trabajos en el frente de fuego, traslados al incendio, regreso de éste, atropello, transporte inadecuado (p. ej. En la carrocería de un vehículo autobomba), traslados en acciones de vigilancia.
- 4. Accidentes aéreos.** Colisiones con cables eléctricos, maniobras de despegue, aterrizaje, carga de agua, fallo mecánico, embarque y desembarque de personal y misiones de reconocimiento y vigilancia.
- 5. Causas médicas,** entre las que destacaría el infarto, al que se añaden: golpe de calor, insolación, neumonía, sobreesfuerzos, embolia, etc.”

Según el documento de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: “Análisis de los riesgos en la prevención y extinción de incendios en el sector agrario”, se ofrece una relación de los accidentes mortales más frecuentes en incendios forestales en función del colectivo de profesionales afectado:

a) Tripulantes y pasajeros de aeronaves

El accidente mortal se produce como consecuencia del impacto de la aeronave contra el terreno. Las causas vienen derivadas de la situación en la que se trabaja, donde se alcanzan las condiciones límite de operación de la aeronave, circunstancias en las que un fallo técnico o un error humano impiden cualquier posibilidad de rectificación. Los intervalos de tiempo en los que suele ocurrir el accidente son el momento de la descarga de agua sobre el incendio y los segundos inmediatos anteriores o posteriores.

b) Personal componente de unidades terrestres

1. Accidentes mortales cuyas causas son debidas al propio incendio. Siendo la causa principal de accidente mortal el atrapamiento entre las llamas debido a la propagación explosiva del frente de llamas, ya sea por circunstancias atmosféricas o debidas al comportamiento del fuego o a las largas secuencias de trabajo sin descansos intermedios.
2. Accidentes mortales por causas sobrevenidas. El factor principal de causa sobrevenida suele ser el infarto de miocardio, los accidentes de tráfico, contactos eléctricos y accidentes en tránsito por el monte

c) Conductores de maquinaria pesada y bomberos

En el caso de los conductores de maquinaria pesada, la forma principal de accidente es el vuelco de la máquina, mientras que en el caso de los bomberos es el accidente de tráfico (o en pistas forestales)

Es evidente que en el sector forestal existen una gran variedad de riesgos laborales que tienen una alta probabilidad de llegar a provocar un accidente de trabajo.

Según la “Guía técnica para la investigación de accidentes en la extinción de incendios forestales. Entrenamiento e información forestal S.L.” del Ministerio de Medio Ambiente (p. 102):

“Los atrapamientos y los accidentes aéreos son las principales causas de muerte en los incendios forestales. En el caso de los atrapamientos el no cumplimiento de la normativa básica de seguridad parece ser a priori la causa fundamental de ese tipo de accidentes. La inexistencia de rutas de escape, zonas de seguridad y el no establecimiento de puntos de anclaje son en la mayoría de las ocasiones los factores que tienen una mayor contribución en los accidentes mortales. En el caso de los helicópteros, el 25% de los accidentes se ha producido por fallos mecánicos, y la mayoría del resto de los accidentes por colisión con objetos externos.”

Frente a estos hechos es importante que se realicen evaluaciones de riesgos laborales y se apliquen las medidas preventivas adecuadas al riesgo, para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Esto es especialmente relevante debido a las duras condiciones en las que tienen que desempeñar su trabajo y a lo específico y complejo que es el sector.

Es necesario mencionar la dificultad que tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para realizar sus labores de vigilancia y control del cumplimiento normativo en este sector debido, entre otros aspectos, a la imprevisibilidad de las situaciones y a su diferente duración de los trabajos a realizar y a la dificultad de acceso a los lugares de trabajo.

Para mayor información sobre la seguridad en las actividades de extinción de incendios forestales resulta interesante consultar la página web del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico destinado a tal efecto. Puede consultarse en:
<https://www.miteco.gob.es/en/biodiversidad/temas/incendios-forestales/seguridad.html>



1250 m  166

via de servicio  



ESTRÉS TÉRMICO

En 2030, las previsiones indican que se perderá al año el equivalente a más del 2 por ciento del total de horas de trabajo en todo el mundo, ya sea porque haga demasiado calor para trabajar o porque las personas trabajadoras necesiten trabajar a un ritmo más lento debido al calor. El estrés térmico es un obstáculo cada vez mayor para la actividad económica, ya que durante las horas más cálidas ralentiza el funcionamiento de las empresas. Además, resulta muy costoso adaptarse a estas nuevas condiciones que pueden resultar letales⁴.

La exposición al calor extremo lleva asociados riesgos laborales, que se acentúan si el trabajo conlleva el desempeño de esfuerzo físico, como es el caso de la extinción de incendios. La OIT indica que *“la productividad laboral disminuye cuando la temperatura supera los 24 a 26 °C. Al alcanzar los 33 o 34 °C, con una intensidad de trabajo moderada, los trabajadores pierden un 50 por ciento de su capacidad”*⁵.

El nivel de estrés que sufre un trabajador en un lugar de trabajo donde hace calor está influenciado por cuatro factores ambientales: la temperatura, la humedad, el calor irradiado y la velocidad del viento (Instituto de Medio Ambiente y Seguridad Humana de la Universidad de las Naciones Unidas). Los bomberos y bomberas forestales están sometidos tanto al calor que emana de las llamas, o de la propia superficie quemada y además del

4. OIT: “Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y en el trabajo decente”. 2019. Disponible en: Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente (ilo.org)

5. OIT: “Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y en el trabajo decente”. 2019. Disponible en: Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente (ilo.org) p.13.

propio calor del ambiente, que como se ha mencionado, cada vez es mayor. Esto supone un riesgo laboral que debe tenerse en cuenta a la hora de aplicar medidas preventivas, así como en cuanto a la gestión del personal.

El cuerpo humano tiene una temperatura media de 36,5° C, ésta temperatura apenas varía gracias a los mecanismos de termorregulación. Cuando la temperatura del cuerpo supera los 38° C se pueden producir daños a la salud, como deshidratación o sarpullido, y a partir de los 40,5° C, puede llegar a provocar, incluso la muerte.

Es preciso tener en cuenta que, ciertas enfermedades crónicas, tratamientos médicos, la edad, o el estado biológico, pueden descompensar los mecanismos de termorregulación. Las mujeres embarazadas también se consideran especialmente sensibles al calor.

Como medidas preventivas para reducir el riesgo de estrés térmico entre los bomberos y bomberas forestales indicar las siguientes (listado no exhaustivo):

- Reducción del tiempo de trabajo y de la duración de exposición a altas temperaturas durante la jornada.
- Establecer pausas periódicas en aquellas tareas en las que sea posible, avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 15 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.
- Evitar el trabajo en solitario.
- Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.
- Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.
- Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.
- Proporcionar gafas de sol y crema protectora.
- Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.

Es importante que se forme a las personas trabajadoras sobre la identificación de los síntomas de un golpe de calor y cómo actuar en caso de que suceda. Entre los síntomas del golpe de calor se encuentran la fatiga, sed intensa y falta de sudoración, piel seca y caliente, vértigos y mareos, palidez, confusión mental, náuseas y vómitos, palpitaciones, dificultad respiratoria, calambres musculares y convulsiones.

En caso de que suceda un golpe de calor es importante colocar a la persona en lugar fresco y aireado, elevar la cabeza de la víctima sobre material blando para que no sufra golpes en caso de convulsiones, aplicar compresas de agua fría en la frente y muñecas

de la víctima, abanicar a la víctima para refrescar el cuerpo y no controlar las convulsiones, ya que es un mecanismo de defensa para eliminar el calor y hacerlo puede provocar daños musculares. Además, es importante llamar a emergencias para recibir asistencia sanitaria.

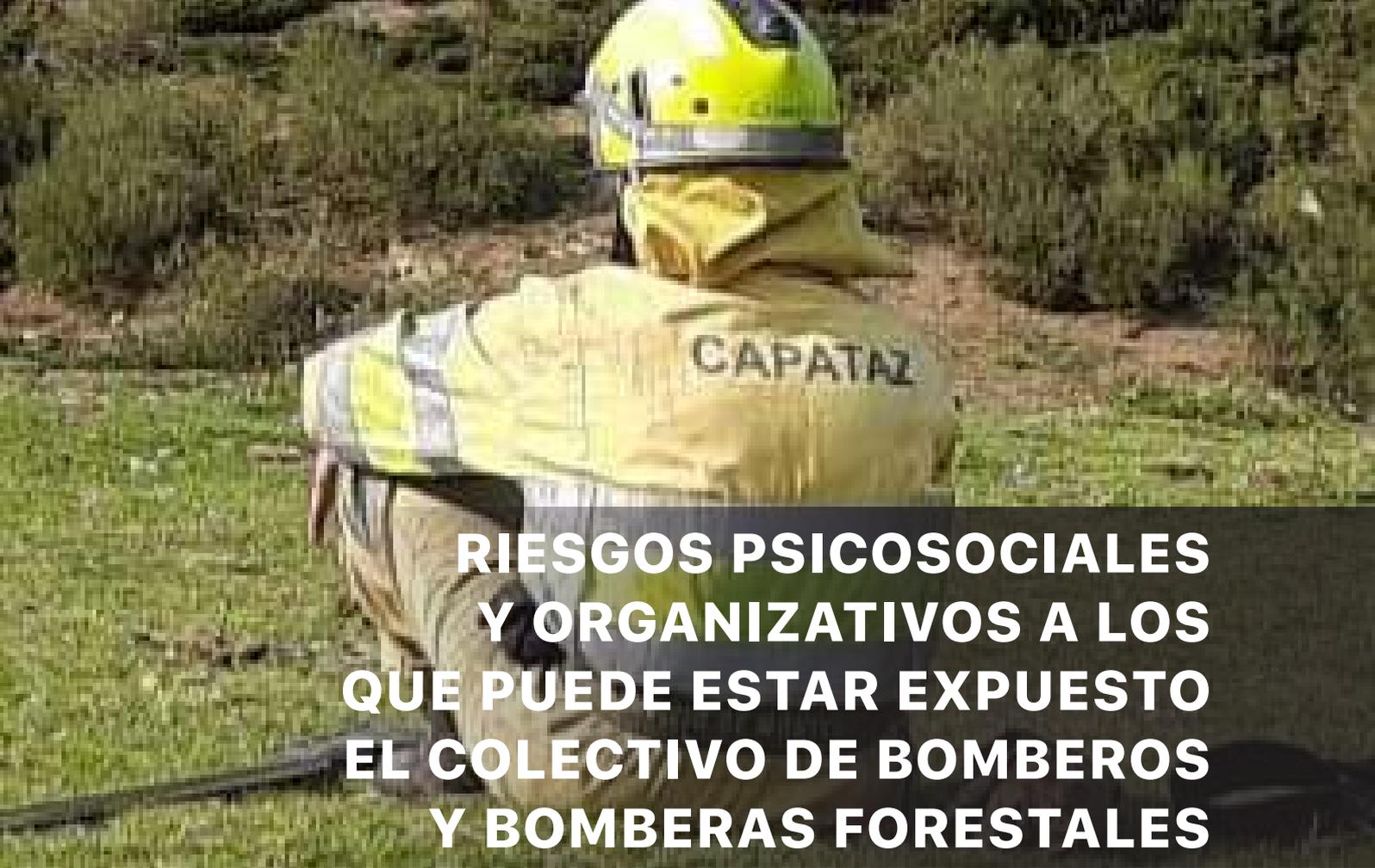
Además, durante la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras deberán examinarse la presencia de personal trabajador especialmente sensible a la exposición a altas temperaturas y emitirá un informe que incluya las medidas de prevención, adaptación y protección.

Como recomendaciones para las personas trabajadoras podemos mencionar:

- Beber mucha agua antes, durante y después de la jornada laboral.
- Dieta equilibrada y rica en sales minerales, evitar comer mucha cantidad de comida.
- No beber alcohol ya que aumenta la pérdida de agua y facilita la deshidratación.
- Usar ropa ligera.
- Cubrirse la cabeza durante los trabajos al sol, usar protección solar y gafas de sol.
- Si es posible intentar trabajar en zonas de sombra.
- Prestar atención a los cambios en el estado de salud individual y a los de los compañeros.
- Informar a la empresa de los problemas en el abastecimiento de agua o si la ropa de trabajo fuera inadecuada.
- Realizar pausas frecuentes a lo largo de toda la jornada laboral para reponerse.
- Adaptar el ritmo de trabajo a la tolerancia al calor.
- En caso de encontrarse mal, avisar inmediatamente para recibir atención médica. No debe continuar trabajando, ni conducir.

Desde UGT insistimos en que es importante adaptar los puestos de trabajo a esta nueva realidad climática ante la que nos encontramos. Las altas temperaturas van a ser lo común en nuestro país durante más tiempo, por lo tanto, no se debe esperar, y se debe adaptar la gestión preventiva al riesgo de exposición a altas temperaturas en aquellos puestos de trabajo que sea necesario. Para ello, proponemos la negociación de protocolos de actuación en casos de trabajos en exterior durante olas de calor y periodos de altas temperaturas. Desde UGT disponemos de un modelo adaptable que se puede descargar a través del siguiente enlace:

https://www.ugt.es/sites/default/files/2024_02_saludlaboralguianegcol_OK.pdf



RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS A LOS QUE PUEDE ESTAR EXPUESTO EL COLECTIVO DE BOMBEROS Y BOMBERAS FORESTALES

A parte de los riesgos físicos a los que están expuestos los bomberos y bomberas forestales, hay que tener en cuenta la posible exposición a riesgos de tipo psicosocial y organizativo.

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en el trabajo y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo. Están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son, principalmente, la insatisfacción laboral y el estrés.

A continuación, se enumeran una serie de factores de tipo organizativo y psicosocial a los que se debe prestar atención:

- El trabajo a turnos y el trabajo nocturno.
- Una elevada carga mental y emocional.
- El enfrentarse a situaciones imprevisibles y peligrosas.
- Los horarios irregulares,.
- La prolongación de la jornada de trabajo.
- La falta de conciliación entre la vida familiar y laboral.

Las condiciones de trabajo de la extinción de incendios forestales son especialmente duras, tanto física como mentalmente, debido al medio en el que se desarrolla el trabajo y a las condiciones del mismo, por ello, debemos destacar la importancia de garantizar un número adecuado de personas trabajadoras en la plantilla, ya que, las condiciones en las que se desempeña el trabajo pueden hacerse más complicadas y peligrosas cuando no se disponen de los medios humanos suficientes. Es evidente que es más peligroso extinguir un incendio entre 2 personas que entre 20, por lo que la falta de personal para las tareas de extinción de incendios forestales también implica un riesgo laboral potenciador de los riesgos laborales enumerados con anterioridad.

Las largas jornadas laborales que desempeñan estas personas trabajadoras también suponen un riesgo en sí mismas. El gran esfuerzo físico, la falta de hidratación y alimentación y la enorme carga mental y emocional aumentan el nivel de riesgo al que está expuesta la persona trabajadora y merman su capacidad de reacción, lo que puede derivar en el suceso de un accidente de trabajo.

Desde UGT insistimos en la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales y organizativos y de aplicar las medidas preventivas que se deriven de dicha evaluación para preservar la salud de los bomberos y bomberas forestales. Una gestión adecuada de este tipo de riesgos redundará en unas mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras.

Las condiciones laborales de los bomberos y bomberas forestales también pueden influir en su salud mental. La inseguridad laboral, la temporalidad, las largas jornadas, las situaciones de estrés laboral continuado, afectan de manera negativa a la salud mental de las personas trabajadoras. Según estudios recientes, “asegurar unas condiciones de empleo adecuadas podría reducir un 60% los casos de mala salud mental de las trabajadoras y un 80% los casos de los trabajadores; la razón no es otra que el trabajo es el causante de estos problemas”⁶.

6. Confederación de Salud Mental en España: “Estado de los Derechos Humanos en salud mental, 2022” P.68. Disponible en: “Informe sobre el estado de los derechos humanos en salud mental: 2022”.



CONSIDERACIONES PREVENTIVAS ANTE EXPOSICIONES A AGENTES QUÍMICOS Y CANCERÍGENOS

Los profesionales de prevención y extinción de incendios forestales se ven expuestos a distintos agentes químicos derivados de la propia combustión: humos y gases, hollín, compuestos orgánicos volátiles, hidrocarburos aromáticos policíclicos, así como agentes cancerígenos y mógatenos⁷. La exposición al amianto debe tenerse en cuenta, por ejemplo, en instalaciones agropecuarias con amianto degradado o por exposición a las fibras que se quedan en la ropa y equipos de trabajo⁸. En este sentido se debe tener presente las distintas vías de entrada de los distintos agentes al cuerpo humano, a través de la vía inhalatoria, dérmica y oral.

El perfil toxicológico de los humos de los incendios forestales es diverso y complejo. Se debe avanzar en el estudio de dicho perfil toxicológico, así como de la epidemiología asociada al mismo para mejorar las medidas preventivas frente al riesgo de exposición a agentes químicos y cancerígenos.

Se han identificado sustancias que pueden provocar efectos que van desde las enfermedades obstructivas pulmonares, irritaciones, mareos, toxicidades agudas hasta el cáncer, dependiendo de varios factores: los componentes y estructura molecular de los gases de combustión, la dosis recibida, tiempo de exposición, los factores ambientales durante la misma, los factores biológicos, e incluso la naturaleza de toxicidad intrínseca de la vegetación que se quema.

7. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023. p. 60

8. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023. p. 60

Adicionalmente, hay otros tres factores a tener en cuenta:

- La inhalación de humos es diferente dependiendo de la posición que se ocupe: por ejemplo, en trabajos sobre flancos o en punta de lanza, donde el propio arco que se realiza con el agua no sólo reduce la temperatura, sino que aparta los humos.
- Para el caso de las exposiciones sin pauta regular, como la de los bomberos y bomberas, no se conocen los efectos sobre el organismo cuando la exposición se produce en bajas concentraciones, pero durante largos períodos de tiempo.
- Las mezclas de ciertas sustancias pueden tener sobre el organismo efectos aditivos, sinérgicos o antagónicos y el conocimiento de estas interacciones es muy limitado.

En función de los agentes químicos y cancerígenos presentes se deberán definir los equipos de protección individual más adecuados al nivel de riesgo, teniendo en cuenta que las distintas concentraciones en la exposición a los humos son desconocidas y no controladas y no se debe penalizar la respirabilidad de las personas trabajadoras al utilizarlo, debido al enorme esfuerzo físico que realizan.

En este sentido sería adecuado *“implantar procedimientos de trabajo seguros que permitan minimizar la exposición del personal a los agentes químicos peligrosos que se generan durante el incendio forestal, así como, un procedimiento de higiene personal tras las labores de extinción de incendios y otro procedimiento para el uso de equipos de protección respiratoria en situaciones con exposición a agentes químicos peligrosos. En estas situaciones se deberá utilizar protección respiratoria frente a partículas al menos P2, valorando la necesidad de utilizar equipos de protección respiratoria frente a gases y vapores”*⁹.

Además, la manipulación de la ropa, herramientas y equipos de protección individual que han sido expuestos a los humos de combustión es un vector de contaminación importante, tanto por vía dérmica como por inhalatoria. Debe tenerse en cuenta que los vehículos utilizados en la intervención, al terminar, también son potencialmente transmisores de contaminantes según donde se han dejado situados y a la vez pueden ser contaminados por los bomberos y bomberas forestales que accedan al terminar la intervención con el EPI contaminado. La afectación de esta contaminación puede ser tanto por el propio usuario, como por el personal que se encuentra al lado, en el centro de trabajo y en los vehículos, por transferencia.

9. Comité de Lucha contra Incendios Forestales: “Recomendaciones sobre el riesgo de exposición a agentes químicos en la actividad de extinción de incendios forestales” 29 de noviembre de 2023. p. 5. Disponible en: miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/biodiversidad/temas/incendios-forestales/Recomendaciones_riesgo_exposicion_agentes_quimicos_IIFF_CLIF_Defnov23.pdf

Como procedimientos de limpieza de equipos y equipos de protección individual indicar los siguientes:

- *“Implantar procedimientos para la limpieza de los equipos de trabajo o material utilizado en un incendio impregnados por el humo o el hollín (mangueras, racores, lanzas, etc.).*
- *Implantar procedimientos que indiquen la periodicidad y forma de realizar la limpieza de la cabina de los vehículos por parte del personal designado para ello.*
- *Siempre que sea posible, limpiar las botas con agua antes de subir a los vehículos.*
- *Implantar procedimientos para el lavado por parte de la empresa de la ropa de trabajo y de los EPI impregnados por los agentes químicos peligrosos que se generan durante el incendio. Estos procedimientos indicarán cuándo se debe lavar la ropa de trabajo y los EPI, quién realiza el lavado y cómo lo realiza, en base a las instrucciones del fabricante, mediante empresa externa o lavadoras instaladas en los centros de trabajo.*
- *La ropa de trabajo y EPI utilizados tras la intervención se ventilarán cuando sea posible y se guardarán siempre de manera separada de la ropa de calle”¹⁰.*



10. Comité de Lucha contra Incendios Forestales: “Recomendaciones sobre el riesgo de exposición a agentes químicos en la actividad de extinción de incendios forestales” 29 de noviembre de 2023, p. 6. Disponible en: miteco.gob.es/content/dam/mitesco/es/biodiversidad/temas/incendios-forestales/Recomendaciones_riesgo_exposicion_agentes_quimicos_IIFF_CLIF_Defnov23.pdf

Adicionalmente, las zonas de avituallamiento y descanso ubicadas excesivamente cerca de la zona de intervención o dentro del área de influencia de los humos pueden ser una fuente de contaminación por vía inhalatoria y digestiva.

Como medidas preventivas en las zonas de avituallamiento podemos destacar:

- Alejar las zonas de avituallamiento lo máximo posible de la zona de intervención y de la zona de influencia de los humos.
- Disponer de agua y jabón en estas zonas para asegurar la limpieza obligatoria y previa a la ingestión.
- Pautar las pausas de tal modo que en ningún caso implique la ingestión de comidas en zonas de inmersión de humos y sin previa higiene.
- “En las pausas para comer o beber, limpiarse la cara, el cuello y las manos con agua y jabón o con toallitas húmedas que sean adecuadas para este uso. Comer en zonas libres de humos. Al finalizar la intervención, y antes del retorno, ejecutar el procedimiento de higiene personal establecido que incluirá, como mínimo, la limpieza de cara, cuello y manos con agua y jabón o con toallitas húmedas que sean adecuadas para ese uso.”¹¹
- Durante la necesaria hidratación que se produce en medio de la intervención, debe procurarse alejarse al máximo de los humos de combustión y no tocar nunca con guantes o manos la superficie de contacto directo con labios.
- Las comidas no deben realizarse en operaciones con inmersión en humos.
- Evitar masticar chicle durante la intervención.



11. Comité de Lucha contra Incendios Forestales: “Recomendaciones sobre el riesgo de exposición a agentes químicos en la actividad de extinción de incendios forestales” 29 de noviembre de 2023. p. 6 Disponible en: miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/biodiversidad/temas/incendios-forestales/Recomendaciones_riesgo_exposicion_agentes_quimicos_IIFF_CLIF_Defnov23.pdf

La formación de la plantilla para conocer los riesgos de la exposición al humo de los incendios y las medidas preventivas, los procedimientos de trabajo seguros, corregir prácticas erróneas, equipos de protección individual, etc. resulta indispensable para evitar los posibles daños a la salud.

A la hora de realizar la vigilancia de la salud se deberá considerar, en función de la evaluación de riesgos, la exposición a agentes químicos y cancerígenos. En este sentido hay que recordar que en 2022 la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) clasificó la exposición laboral de los bomberos como cancerígena, cambiando así la clasificación anterior en la que se consideraba como “posiblemente cancerígena”. Esto supone un punto de inflexión a la hora de gestionar los riesgos de prevención de riesgos laborales de estos profesionales. Por lo tanto, las pruebas a realizar deberán ser específicas a los riesgos presentes.

Según el art. 8 del RD 665/1997 la vigilancia de la salud se realizará:

- a. Antes del inicio de la exposición.
- b. A intervalos regulares en lo sucesivo, con la periodicidad que los conocimientos médicos aconsejen, considerando el agente cancerígeno o mutágeno, el tipo de exposición y la existencia de pruebas eficaces de detección precoz.
- c. Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador de la empresa, con exposición similar, algún trastorno que pueda deberse a la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos.

También relativo a la vigilancia de la salud para las personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos y/o mutágenos, destacar los siguientes puntos:

- Las personas trabajadoras podrán solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de su salud.
- Deberá llevarse un historial médico individual de las personas trabajadoras afectadas.
- Se aconsejará e informará a las personas trabajadoras en lo relativo a cualquier control médico que sea pertinente efectuar con posterioridad al cese de la exposición. En particular, resultará de aplicación a dichos trabajadores lo establecido en el párrafo e) del apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral.

Según el artículo 6 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, el empresario o empresaria deberá adoptar una serie de medidas de higiene personal y protección individual en aquellas actividades en las que exista riesgo de contaminación por agentes cancerígenos:

- Prohibir comer, beber o fumar en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.
- Proporcionar ropa adecuada a las personas trabajadoras.
- Disponer de lugares para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.
- Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.
- Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de las personas trabajadoras.
- Las personas trabajadoras cuya evaluación de riesgos determine que están expuestas a riesgo de exposición a agentes cancerígenos, dispondrán de 10 minutos de tiempo para su aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo. Este tiempo no puede acumularse ni utilizarse para otros fines.
- La empresa debe responsabilizarse del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, estando prohibido que las personas trabajadoras se lleven la ropa a casa para su lavado.

También debemos apuntar que según el artículo 9 del citado RD 665/1997, la empresa debe disponer de la siguiente documentación:

- los resultados de la **evaluación de riesgos**, así como los criterios y procedimientos de dicha evaluación y los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.
- Una **lista actualizada de los trabajadores** sometidos a tareas con riesgo de exposición a agentes cancerígenos, indicando la exposición a la cual hayan estado sometidos en la empresa.
- Los **historiales médicos individuales** de los trabajadores afectados.
- La **documentación** mencionada en los apartados 2º y 3º **deberán conservarse durante cuarenta años después de terminada la exposición**, remitiéndose a la autoridad laboral en caso de que la empresa cese en su actividad antes de dicho plazo.
- Los historiales médicos serán remitidos por la autoridad laboral a la sanitaria, quien los conservará, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información en ellos contenida. En ningún caso la autoridad laboral conservará copia de los citados historiales.



TRABAJOS CON EXPOSICIÓN AL AMIANTO

Dado que los profesionales de la prevención y extinción de incendios forestales pueden entrar en contacto con fibras de amianto durante las intervenciones, por ejemplo, en instalaciones que contengan materiales con amianto deteriorado, será de aplicación el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, donde se recogen las disposiciones en materia de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

En la evaluación de riesgos se debe incluir la posibilidad de que exista exposición al amianto en las distintas situaciones. Es cierto, que dado lo imprevisto y urgente de los trabajos de los bomberos y bomberas forestales, no es posible realizar una evaluación de riesgos específica para cada intervención, pero la empresa debe proteger a las personas trabajadoras frente a este riesgo.

La elaboración de un plan de trabajo que incluya aquellas actividades en las que sería posible que las personas trabajadoras pudieran estar expuestas a fibras de amianto resulta útil. Por ejemplo, para trabajos en instalaciones agropecuarias con amianto en mal estado.

Estas operaciones pueden considerarse de corta duración con presentación irregular o no programables con antelación, por lo que, según el Art. 11.4 del RD 396/2006, de 31 de marzo, es posible elaborar un plan único, de carácter general, referido al conjunto de estas actividades, en el que se contengan las especificaciones a tener en cuenta en el desarrollo de las mismas. Para la elaboración del plan de trabajo deberán ser consultados los representantes de las personas trabajadoras (Art. 11.6 RD 396/2006, de 31 de marzo), además los delegados y delegadas de prevención recibirán una copia del plan de trabajo.

En cuanto a la vigilancia de la salud, deberá seguir el protocolo para identificar los efectos sobre la salud de la exposición al amianto, realizándose las pruebas específicas al respecto. Según lo dispuesto en el Art. 16.3 del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, dado el largo período de latencia de las patologías causadas por el amianto, toda persona trabajadora con antecedentes de exposición al amianto que cese en la relación de trabajo en la empresa en que se produjo la situación de exposición, ya sea por jubilación, cambio de empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo, mediante reconocimientos periódicos realizados, a través del Sistema Nacional de Salud, en servicios de neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros Servicios relacionados con la patología por amianto.

La empresa deberá facilitar los equipos de protección individual adecuados al riesgo para todas aquellas personas trabajadoras que pudieran estar expuestas a las fibras de amianto y además deberá formarlas para que los utilicen adecuadamente.

Recordemos que según el art. 8 del RD 396/2006, la utilización de los equipos de protección individual de las vías respiratorias no podrá ser permanente y su tiempo de utilización, para cada persona trabajadora, deberá limitarse al mínimo estrictamente necesario sin que en ningún caso puedan superarse las 4 horas diarias. Cuando se realicen trabajos que requieran el uso de equipos de protección respiratoria se deberán prever las pausas pertinentes en función de la carga física y condiciones climatológicas.

Según el Art. 13 del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, la formación preventiva que deben recibir las personas trabajadoras tiene que incluir:

- a) las propiedades del amianto y sus efectos sobre la salud, incluido el efecto sinérgico del tabaquismo;
- b) los tipos de productos o materiales que puedan contener amianto;
- c) las operaciones que puedan implicar una exposición al amianto y la importancia de los medios de prevención para minimizar la exposición;
- d) las prácticas profesionales seguras, los controles y los equipos de protección;
- e) la función, elección, selección, uso apropiado y limitaciones de los equipos respiratorios;
- f) en su caso, según el tipo de equipo utilizado, las formas y métodos de comprobación del funcionamiento de los equipos respiratorios;
- g) los procedimientos de emergencia;
- h) los procedimientos de descontaminación;
- i) la eliminación de residuos;
- j) las exigencias en materia de vigilancia de la salud.

En cuanto a la información que deben recibir las personas trabajadoras con relación a la exposición al amianto, indicar que debe ser detallada y suficiente y debe incluir (Art. 14 Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo):

- a) los riesgos potenciales para la salud debidos a una exposición al polvo procedente del amianto;
- b) las medidas de higiene que deben ser adoptadas por los trabajadores, así como los medios que el empresario debe facilitar a tal fin;
- c) los peligros de fumar, dada su acción potenciadora y sinérgica con la inhalación de fibras de amianto;
- d) la utilización y obligatoriedad de la utilización de los equipos de protección individual y de la ropa de protección y el correcto empleo y conservación de los mismos;
- e) los resultados obtenidos en las evaluaciones y controles del ambiente de trabajo efectuados y el significado y alcance de los mismos;
- f) los resultados no nominativos de la vigilancia sanitaria específica frente a este riesgo.

Cada persona trabajadora será informada individualmente de los resultados de las evaluaciones ambientales de su puesto de trabajo y de los datos de su vigilancia sanitaria específica, facilitándole cuantas explicaciones sean necesarias para su fácil comprensión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar y obtener los datos de los que disponga la empresa sobre sí misma relacionados con la prevención de la exposición laboral al amianto. En todo caso, la empresa, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, deberá entregar a la persona trabajadora un certificado donde se incluyan los datos que sobre su persona consten respecto a las evaluaciones de riesgo y vigilancia de la salud.

Además, según el Art. 9 del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, las personas trabajadoras deben disponer de instalaciones sanitarias apropiadas y adecuadas, por ejemplo, de una doble taquilla para poder guardar de forma separada la ropa de protección de la ropa personal de la persona trabajadora. También se debe disponer de un lugar adecuado para almacenar los equipos de protección individual, que deben limpiarse, descontaminarse y verificar su buen funcionamiento.

La ropa de protección debe ser facilitada y lavada por la propia empresa, en ningún caso la persona trabajadora deberá lavar la ropa que pudiera estar contaminada con amianto. Siempre antes de salir del trabajo, las personas trabajadoras deberán cambiarse la ropa. Además, aquellas personas trabajadoras con riesgo de exposición al amianto deben disponer de, al menos, diez minutos para su aseo personal antes de la comida y antes de abandonar el trabajo. Este tiempo se computa como tiempo de trabajo.





NOCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2021/5/7

■ PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Según el artículo 16 de la LPRL *“la prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales”*

La empresa debe elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene que incluir la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en la que tiene que quedar reflejada la estructura organizativa, los responsables, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo las distintas acciones en materia preventiva.

■ EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos es *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deban adaptarse.”* (art. 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

De forma general, una evaluación de riesgos laborales tiene que contener la siguiente información:

- Identificación del puesto de trabajo.
- Riesgos del puesto.
- Trabajadores/as afectados.
- Resultado de la evaluación.
- Medidas preventivas a aplicar.
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

La empresa tiene que elaborar una evaluación inicial en base a *“la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”* (art. 16.2 LPRL). Los equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y así como las condiciones de los lugares de trabajo igualmente deberán ser evaluados.

La evaluación de riesgos tiene que repetirse y/o adaptarse cuando cambie el puesto de trabajo, las condiciones laborales o las condiciones personales de la persona trabajadora.

También deberá repetirse *“cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de controles periódicos, incluida la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes”* (art. 6 Reglamento de los servicios de prevención).

Para las tareas de prevención y extinción de incendios forestales, *“la evaluación de riesgos debe comprender los trabajos y tareas en centros de trabajo (incluyendo los equipos de trabajo, su mantenimiento, etc.), las actividades de formación (incluyendo las prácticas y los entrenamientos) y las tareas desarrolladas en las intervenciones, incluyendo los riesgos asociados a los desplazamientos entre el centro de trabajo y el lugar de la intervención.”*

También, a la hora de realizar la evaluación de riesgos, se tendrá en cuenta la urgencia en la realización de los trabajos, la diversidad de los trabajos y el entorno para adoptar en cualquier caso las medidas preventivas necesarias aun cuando no sea posible cuantificar el riesgo”¹². A lo largo del documento se han ido desgranando distintos riesgos laborales a los que podrían estar expuestos los profesionales de la prevención y extinción de incendios forestales.

12. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023. p. 83

Además, para las distintas tareas incluidas en la prevención y extinción de incendios forestales, la evaluación de riesgos debería tener en cuenta las siguientes consideraciones¹³:

- Las personas trabajadoras deben disponer de los equipos de trabajo y los equipos de protección individual u otros elementos de seguridad necesarios para realizar los trabajos en condiciones de seguridad.
- Se debe realizar una comprobación periódica de los EPI y de las medidas de seguridad y siempre antes de acceder a zonas de riesgo o realizar las actividades.
- Se deben realizar comprobaciones sobre si se siguen los procedimientos de trabajo seguro durante el desarrollo de los distintos trabajos.
- Las personas trabajadoras deben disponer de líquidos, avituallamiento y sombras cuando haya intervenciones prolongadas o con exposición a temperaturas extremas.
- Los equipos de trabajo, como por ejemplo las herramientas deben ser ergonómicas y deben evitar el riesgo de exposición a vibraciones.
- Se deben aplicar las medidas para prevenir la exposición a fibras de amianto (RD 396/2006).
- Centros de trabajo con lugares diferenciados de limpio y sucio, disponer de doble taquilla, lavado y descontaminación de ropa, equipos de protección individual y equipos de trabajo, zonas específicas de descontaminación, tiempo al inicio y al final de la jornada, así como antes y después de las distintas pausas. Todas las piezas y equipos que requieran limpieza y/o descontaminación deben ser embolsadas y aisladas en zonas sucias separadas de cabina y de zonas consideradas “limpias”. Igualmente deberá realizarse en las instalaciones de Parque.
- Deben establecerse rotaciones para asegurar la alternancia de tareas, evitando la sobrecarga física, mantenimiento de posturas forzadas, movilización de cargas, utilización de EPIS más tiempo de lo apropiado, estableciendo turnos de descanso.
- Sería recomendable disponer de un Plan de entrenamiento y acondicionamiento físico para poder desempeñar las labores del puesto de trabajo de forma segura.
- Se debe facilitar apoyo psicológico para ayudar a las personas trabajadoras a gestionar el estrés derivado del desempeño del trabajo.

13. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023. p. 84-85

■ PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Según lo recogido en el artículo 16.2 b) de la LPRL, la Planificación de la actividad preventiva tiene que incluir aquellas medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos que hayan sido puestos de manifiesto por la evaluación de riesgos, indicando los plazos y responsables para su ejecución, así como los medios humanos y materiales necesarios.

Además, “el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de las mismas” (art. 16.2 b) LPRL).

El plan de prevención tiene que incluir los siguientes apartados (art 9.1 Reglamento de los servicios de prevención):

- Actividades preventivas derivadas de la evaluación.
- Medidas de emergencia y evacuación.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Formación e información de los trabajadores en materia preventiva.
- Coordinación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

■ VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud es aquel conjunto de actividades que incluye la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de datos de la salud de los trabajadores y las trabajadoras con la finalidad de proteger su salud y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo para influir y orientar la acción preventiva de la empresa. Para conseguirlo sus objetivos principales son: el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, la detección precoz de las enfermedades laborales (de los daños y lesiones derivadas de la actividad laboral) y, como consecuencia, la evaluación y efectividad del sistema de prevención.

Los reconocimientos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de las personas trabajadoras son, solamente, una de las herramientas de las que dispone la vigilancia de la salud y deben hacerse en función de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores, no siendo suficiente la realización de pruebas genéricas desvinculadas de los riesgos laborales de la actividad laboral. El contenido de los diferentes **Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica de los Trabajadores** es aprobado por el Ministerio de Sanidad.

La vigilancia de la salud debe ser gratuita para las personas trabajadoras y debe ser realizada por el servicio médico del Servicio de Prevención de la empresa, siendo importante no confundirlo con la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, que se encarga de la gestión de las contingencias profesionales como las incapacidades temporales.

A la hora de establecer las pruebas médicas necesarias, el Servicio de Prevención deberá tener en cuenta el reconocimiento por parte de la IARC del riesgo de padecer mesotelioma o cáncer vejiga entre los bomberos forestales. Frente a esta evidencia, se deberán incluir las pruebas médicas específicas para aquellos trabajos en los que hay exposición a cancerígenos y a otras sustancias químicas peligrosas que puedan afectar a la salud de estos profesionales, incluyendo las del amianto.

Según el art. 22 LPRL, la empresa deberá garantizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, independientemente del tipo de contrato.

La realización de la vigilancia de la salud es voluntaria para los trabajadores excepto para las siguientes excepciones, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras:

- *“Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores;*
- *Para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para terceros;*
- *Cuando así venga establecido en una disposición legal”.*

Por lo tanto, para el colectivo de bomberos forestales la realización de la vigilancia de la salud es obligatoria, debido a que resulta imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y, además, existe una disposición legal específica al respecto.

En la vigilancia de la salud se tiene que guardar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y la confidencialidad de los datos de salud. La empresa no podrá tener acceso a los resultados del reconocimiento médico y estos resultados no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

La vigilancia de la salud deberá realizarse:

- Tras la incorporación al trabajo o tras la asignación de nuevas tareas con nuevos riesgos para la seguridad y salud.
- Tras una larga ausencia del puesto de trabajo por motivos de salud.
- Periódicamente para evaluar si los riesgos laborales están afectando a la salud de los trabajadores.
- Posteriormente a la finalización de la relación laboral, en aquellos casos en que la naturaleza de los riesgos a los que estuvo expuesto el trabajador lo haga necesario.

■ PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el mercado de trabajo español existe una clara segregación entre hombres y mujeres en ciertos sectores de actividad, en las diferentes ocupaciones e incluso en los propios lugares de trabajo, esto influye en los riesgos a los que van a estar expuestos.

Es importante tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de abordar los riesgos laborales, ya que las mujeres están claramente perjudicadas y desprotegidas.

Tradicionalmente los problemas de salud laboral de las mujeres se han infravalorado y solo se ha tenido en cuenta de forma específica la protección de la maternidad y la lactancia (dónde se protege al feto y al bebé).

Las tareas de prevención y extinción de incendios forestales se han desempeñado históricamente por hombres, sin embargo, en los últimos 10 años, se ha incrementado el número de mujeres que se dedican a esta profesión, por lo tanto, a la hora de realizar la gestión preventiva de los riesgos laborales es fundamental realizarla con perspectiva de género garantizando la protección efectiva de su seguridad y salud.

La LPRL establece que para realizar la evaluación de riesgos es necesario tener en cuenta las características de las personas trabajadoras que van a desempeñar las distintas tareas, por lo tanto, no basta sólo tener en cuenta la naturaleza o el trabajo en sí, sino que también se deben tener en cuenta todas las características de las personas que lo realizan. Es decir, en el caso que nos ocupa, el sexo de la persona; al igual que la edad, o cualquier otro rasgo que pueda hacer necesaria una adaptación para reducir el riesgo de generar daños a la salud de las personas trabajadoras.

En definitiva, se trata de evaluar no sólo el puesto de trabajo en relación con las funciones que se realizan en él, sino analizar las características de las personas que van a realizar estas tareas para conocer cómo les afectan y en caso necesario proporcionar las medidas preventivas adecuadas.

En las evaluaciones de riesgos siempre deben analizarse las condiciones de trabajo, es decir, las tareas que se realizan, quien las realiza, los lugares en los que se desarrolla el trabajo, los equipos de trabajo que se utilizan, las condiciones ambientales del lugar, presencias de sustancias químicas, biológicas o agentes físicos que puedan ocasionar daños a la salud, factores ergonómicos (posturas, movimientos repetitivos, posturas forzadas...), organización del trabajo (jornadas, horarios, turnos, carga mental, autonomía), factores psicosociales (violencia, estrés, discriminación, acoso...), todas estas cuestiones deben analizarse y evaluarse teniendo en cuenta la perspectiva de género.

A la hora de la realización de estudios toxicológicos sobre la población trabajadora, no se tienen en cuenta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, debido a esto, los resultados de estos estudios toxicológicos no reflejan las diferencias reales de los comportamientos de los compuestos químicos en los organismos de hombres y mujeres. La integración de la perspectiva de género es la forma de garantizar la efectiva prevención de los riesgos laborales.

Probablemente, las medidas preventivas que se implanten para reducir los daños a la salud de las trabajadoras no difieran mucho de las que se puedan implantar para el resto de las personas trabajadoras.

La maquinaria y los equipos de trabajo, así como los equipos de protección individual que deban emplearse deben ser seleccionados teniendo en cuenta las características de las personas que los van a utilizar y siempre deben permitir que se adapten a sus necesidades. En general, en estos diseños no se tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y muchos de los equipos han sido diseñados teniendo en cuenta las dimensiones antropomórficas de los hombres y no de las mujeres.

Por otro lado, la organización del trabajo debe tener en cuenta cómo afecta a la perspectiva de género.

En cuanto a los programas formativos, es recomendable que aparte de la formación específica en PRL, exista formación en habilidades y aptitudes valorando los conocimientos previos de las personas y su capacitación previa. Es importante que los planes de formación de la empresa incluyan formación en igualdad evitando los estereotipos de género.

Respecto a los protocolos de vigilancia de la salud, tienen que evaluar e interpretar de forma coherente las exposiciones en el trabajo, teniendo en cuenta las diferencias biológicas existentes por ejemplo medidas antropométricas, funciones endocrinas, diferente distribución de la grasa corporal en el organismo, diferente forma de presentarse determinados síntomas en hombres y mujeres, etc.

También es necesario que aumente la participación de las mujeres en aquellas decisiones sobre salud laboral que garantice que las medidas preventivas que se adopten sean realmente apropiadas para los riesgos y los daños que se pretenden evitar.



■ MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario o empresaria, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa y si existe presencia de personas ajenas a la propia empresa, deberá “analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores” (art. 20 LPRL)

El empresario/a designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas debiendo “poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado” además tendrá que comprobar de forma periódica el correcto funcionamiento de las medidas de emergencia adoptadas.

Las emergencias de las actividades de prevención y extinción de incendios forestales pueden ser de dos tipos, en función de si suceden en el centro de trabajo o en los trabajos desarrollados fuera de él.¹⁴

Para los centros de trabajo es obligatorio disponer de un Plan de Emergencia o Autoprotección en el que se identifique al personal involucrado en la gestión de las emergencias, así como sus funciones y competencias.

Para las emergencias que pudieran suceder en las labores de prevención y extinción de incendios forestales se debe articular un Plan de Emergencia en donde se recoja la forma de actuación en cada una de las emergencias que se pudieran producir. Tendrán que identificarse las personas involucradas en las brigadas de emergencia, así como sus funciones y competencias.



14. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023. p. 85-86

Para aquellos casos de riesgo grave o inminente que pudieran acaecer durante las labores de extinción de incendios forestales, se deben dar instrucciones precisas a las personas trabajadoras que pudieran verse envueltas en esa situación, para que puedan abandonar su labor y ponerse a salvo. Para estas situaciones, deberá tenerse en cuenta la posible necesidad de medios materiales y humanos, y deberán establecerse mecanismos de información para todas aquellas personas trabajadoras que pudieran verse involucradas.

■ RECURSO PREVENTIVO

Según el Art. 32 bis de la LPRL, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos es necesaria cuando:

- Los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- La necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Por lo tanto, los dos primeros supuestos serían de aplicación para la actividad de extinción de incendios forestales. En la evaluación de riesgos se deberán identificar aquellas tareas para las que es necesaria la presencia del recurso preventivo y quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva.

Los recursos preventivos serán designados por la empresa, pudiendo ser:

- Una o varias personas trabajadoras designadas de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

El empresario o empresaria deberá facilitar indicaciones a las personas trabajadoras para que puedan identificar a los recursos preventivos.

Según el Art. 22 bis del RSP, la labor de los recursos preventivos consiste en vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos identificados y que justifican la necesidad de su presencia. Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos.

Los recursos preventivos deberán permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia, no pudiendo realizar otra

actividad que no sea la de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas. Su ubicación no deberá suponer un factor adicional de riesgo, ni para dichas personas ni para las personas trabajadoras. Además, deberán tener la capacidad suficiente (como mínimo el nivel básico y dependiendo de la actividad a vigilar, valorar si es necesaria una formación superior), disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas encomendadas.

Si concurren varias empresas y hay designados recursos preventivos de las distintas empresas, éstos deberán colaborar entre ellos, así como con la persona encargada de la coordinación.



■ EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La empresa tiene que proporcionar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual (EPI) adecuados a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo. Estos equipos tendrán que utilizarse cuando los riesgos no hayan podido evitarse o reducirse mediante medidas de protección colectivas, medios técnicos o procedimientos de organización del trabajo.

El empresario o empresaria deberá dar instrucciones a las personas trabajadoras acerca del uso y mantenimiento de los EPI, que deberán seguir las instrucciones de uso dadas.

La formación en el uso y mantenimiento de los EPI resulta indispensable para los profesionales de la prevención y extinción de incendios forestales.

Sobre la elección de estos, debe fomentarse la consulta a las personas trabajadoras. Además de tener en cuenta las condiciones de seguridad, es necesario considerar la comodidad en el uso, dado lo penoso y peligroso que puede resultar para la persona trabajadora el uso de unos equipos de protección inadecuados o molestos.

Para la actividad de extinción de incendios forestales se deberán facilitar a las personas trabajadoras los siguientes EPIS (relación no exhaustiva):

- Casco
- Ropa de protección frente a incendios forestales
- Guantes
- Pasamontañas
- Cubrecuellos y cubrenuca
- Gafas de protección
- Protecciones de piernas contra cortes
- Protección auditiva
- Botas aptas para trabajos en incendios forestales
- Mascarillas FFP2 y FFP3
- Otro tipo de máscaras contra agentes químicos¹⁵ que fueran necesarias.

En relación con la elección de los EPI más adecuados para la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a la inhalación de humos, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- En un incendio se desconoce de antemano la concentración de los distintos contaminantes. La exposición a contaminantes podría ser baja durante largos periodos de tiempo o, por el contrario, podrían superar los límites de exposición profesional.
- No se conocen las posibles interacciones entre los distintos contaminantes presentes en un incendio.
- Existen estudios que indican el efecto inhibitor del monóxido de carbono sobre la eficacia de los filtros. Por tanto, es importante la utilización de detectores personales de CO.
- Debe tenerse en cuenta la respirabilidad de los usuarios a la hora de elegir la protección respiratoria.

Respecto a la ropa de trabajo, esta debe proporcionar¹⁶:

- Protección en torso, cuello, brazos hasta las muñecas y piernas hasta los tobillos, en condiciones de ausencia de fuego.

15. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: "La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento". 2023. p. 26

16. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ropa de protección para bomberos. Estado de situación y normativa técnica. 2017. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/201709/Ponencia+Ropa+bomberos+%28abril+2017%29/f7f8fd07-aa63-4829-a6a4-d645674bb27f>

- Protección frente a fuegos repentinos y accidentales, así como a la proyección de chispas.
- Protección frente a las condiciones climáticas.
- Resistencia mecánica a la abrasión, rasgado y tracción.
- Prestaciones de alta visibilidad.

Es importante resaltar que **el uso conjunto de la ropa de trabajo con otros EPI no debe suponer una merma de la protección de la persona trabajadora** (obligación general, art. 5.2. Real Decreto 773/1997).

En cuanto a la ropa adecuada para bomberos forestales debe cumplir con la norma UNE-EN 15614. *“Este tipo de ropa ofrece una menor resistencia al vapor de agua y, por tanto, mayor transpirabilidad y ligereza que la ropa diseñada para bomberos según la Norma UNE-EN 469. Los elementos de alta visibilidad son obligatorios y deben cumplir los requisitos térmicos y de alta visibilidad indicados en distintos apartados de esta norma”*.¹⁷

Recuerda

Debido a que el colectivo de bomberos forestales tiene riesgo de exposición a agentes cancerígenos, el empresario o empresaria, o las distintas Administraciones respecto al personal a su servicio, deberán adoptar una serie de medidas de higiene personal y protección individual, a continuación, se enumeran:

- Proveer a las personas trabajadoras de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada.
- Disponer de lugares para guardar, de manera separada, las ropas de trabajo y de protección de las ropas de vestir.
- Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección, verificando su limpieza y comprobación de su funcionamiento, preferentemente con anterioridad a su utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.
- Las personas trabajadoras que se identifiquen en la evaluación de riesgos como expuestas a agentes cancerígenos, disponen de tiempo para su aseo personal dentro de la jornada laboral, con un máximo de 10 minutos antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo. Este tiempo no puede acumularse ni utilizarse para otros fines.
- La empresa se debe responsabilizar del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, estando prohibido que las personas trabajadoras se lleven la ropa a casa para lavado.

17. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ropa de protección para bomberos. Estado de situación y normativa técnica. 2017. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/201709/Ponencia+Ropa+bomberos+%28abril+2017%29/f7f8fd07-aa63-4829-a6a4-d645674bb27f>

Resumen comparativo de requisitos

Por colores, de mayor a menor protección:  Equivalente

Requisito	EN 469 (estructural)	EN 15614 (forestal)	EN 16689 (rescate)
Resistencia a la propagación de la llama	Índice 3 (de 3)	Índice 3 (de 3)	Índice 3 (de 3)
Protección frente al calor convectivo	Nivel 1 ≥ 9s Nivel 2 ≥ 13 s	Sin requisito	Sin requisito
Protección frente al calor radiante	Nivel 1 ≥ 10s Nivel 2 ≥ 18 s (exposición a 40 kW/m ²)	11 s (exposición a 20 kW/m ²)	7 s (exposición a 20 kW/m ²)
Resistencia al calor *	5% tras 5 min a 180 °C	5% tras 5 min a 180 °C	Sin requisito
Protección frente al calor de contacto	Sin requisito	Sin requisito	5 s a 100 °C
Resistencia al vapor de agua (transpirabilidad)**	Nivel 1 > 30 m ² Pa/W Nivel 2 ≤ 30 m ² Pa/W	≤ 10 m ² Pa/W	≤ 20 m ² Pa/W
Resistencia a la penetración de agua	Nivel 1 < 20 kPa (prendas sin barrera de estanqueidad) Nivel 2 ≥ 20 kPa (prendas con barrera de estanqueidad)	Sin requisito	Sin requisito
Resistencia a la tracción	≥ 450 N	≥ 450 N	≥ 450 N
Resistencia al rasgado	≥ 25 N	≥ 20 N	≥ 25 N
Resistencia a la abrasión	Sin requisito	Sin requisito	20.000 ciclos
Resistencia al estallido	Sin requisito	Sin requisito	100 o 200 kPa (según el tamaño de la muestra)
Elementos de alta visibilidad	Opcionales	Obligatorios	Obligatorios
Resistencia a la penetración de patógenos	Sin requisito	Sin requisito	Opcional

*Variación dimensional máxima en % tras la exposición indicada al calor.

** En este caso, para la clasificación se ha considerado la mayor transpirabilidad como condición más favorable. Para las prendas que hayan alcanzado el nivel 1 de resistencia al vapor de agua, el fabricante debe incluir una nota en la información indicando una limitación de tiempo de uso debida al riesgo de estrés térmico, que debe estar relacionada con el tipo de actividad (producción de calor metabólico, condiciones ambientales).

Fuente: Ropa de protección para bomberos: en cada intervención la mejor protección (insst.es)

■ INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

Según lo dispuesto en el artículo 18 de la LPRL, el empresario o empresaria deberá garantizar que las personas trabajadoras reciban información en materia preventiva relacionada con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.

En caso de que la empresa cuente con representantes de las personas trabajadoras, facilitara esta información a través de ellos.

Por otro lado, informará de forma individualizada sobre *“los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”*, por ejemplo, tendrá que informar sobre los resultados de la evaluación de riesgos laborales y de las medidas preventivas.

■ FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

Las personas trabajadoras deben recibir formación en materia preventiva, independientemente de la modalidad de contratación o la duración de esta. Esta formación deberá ser teórico-práctica, suficiente y adecuada a los riesgos presentes en el trabajo diario. (art. 19 LPRL)

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, si no es posible, en otro horario distinto, pero con el descuento del tiempo invertido en la misma de la jornada de trabajo.

La formación en materia preventiva la debe facilitar la propia empresa, pudiéndola impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, siendo siempre gratuita para las personas trabajadoras.

La formación debe impartirse:

- En el momento de la contratación de la persona trabajadora,
- En el caso que se produzcan cambios en las funciones que desarrolla,
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Para las actividades de prevención y extinción de incendios forestales es necesario que se imparta formación, tanto teórica como práctica, sobre los riesgos específicos de las intervenciones. En cuanto a la formación práctica es posible la realización de simulacros

y maniobras de las distintas intervenciones. Igualmente es importante la formación sobre desplazamientos de urgencia sobre el terreno y en condiciones adversas, así como del correcto uso de los equipos de protección individual, su mantenimiento y su tratamiento posterior al uso.

En este sentido se hace necesario informar e impartir formación sobre los riesgos por exposiciones al humo en los incendios de vegetación y sus medidas preventivas. Esta formación se debería centrar en:

- La identificación del perfil toxicológico presente.
- Posiciones, situaciones y momentos de máximas concentraciones previstas.
- Medidas de prevención y protección: ataque por flancos con viento de espalda, especial atención a los trabajos en fondo de valle con estabilidad atmosférica e inversión térmica, reduciendo tiempo en trabajos de extinción y liquidación, etc.
- Buenas prácticas preventivas.
- Prácticas erróneas a eliminar.
- Protección respiratoria adecuada.

Igualmente consideramos necesaria la formación para prevenir la exposición a distintos agentes químicos o cancerígenos, tanto durante la realización de las diferentes actividades de prevención y extinción de los incendios forestales como tras los trabajos, lo que incluye la higiene personal, el desvestido y el contacto posterior con los equipos de protección individual o equipos de trabajo utilizados.

Es necesario garantizar que se forme sobre los criterios de limpieza y manipulación de equipos expuestos a contaminación. De especial importancia es el conocimiento de todas las posibles vías de entrada de contaminación en los distintos escenarios y los procesos de aislamiento y manipulación segura de elementos contaminados.

Se deberá formar en materia de utilización correcta de los equipos de protección individual y el tratamiento posterior a su uso, pautas de higiene tanto para la finalización de la jornada laboral como para comer, beber, fumar, etc.

Resulta interesante que se lleve a cabo un “*Plan de entrenamiento y acondicionamiento físico, tanto en el centro de trabajo como fuera de él, acorde a las necesidades del puesto, para la prevención de lesiones en el desempeño de la profesión, la corrección de las posturas forzadas, la tonificación y el estiramiento con el fin de favorecer la relajación muscular posterior al trabajo*”.¹⁸

Con relación a los riesgos psicosociales, resulta necesario que se imparta formación para prevenir el estrés laboral que supone trabajar en situaciones peligrosas y en condiciones cambiantes e imprevisibles, con la elevada carga mental y emocional que implica.

18. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023. p. 85

■ CONSULTA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según lo dispuesto en el art. 33 LPRL, *“El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación” sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, estas consultas se canalizan a través de los delegados y delegadas de prevención.*

Por tanto, el empresario o empresaria tendrá que consultar a los delegados y delegadas de prevención sobre:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de 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.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación...
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Dada la especial peligrosidad de las actividades de prevención y extinción de incendios forestales, resulta esencial la consulta a los representantes de las personas trabajadoras respecto a la elección de los EPI, ropa de trabajo, equipos de trabajo, aspectos formativos o en cuanto a la organización del trabajo¹⁹.

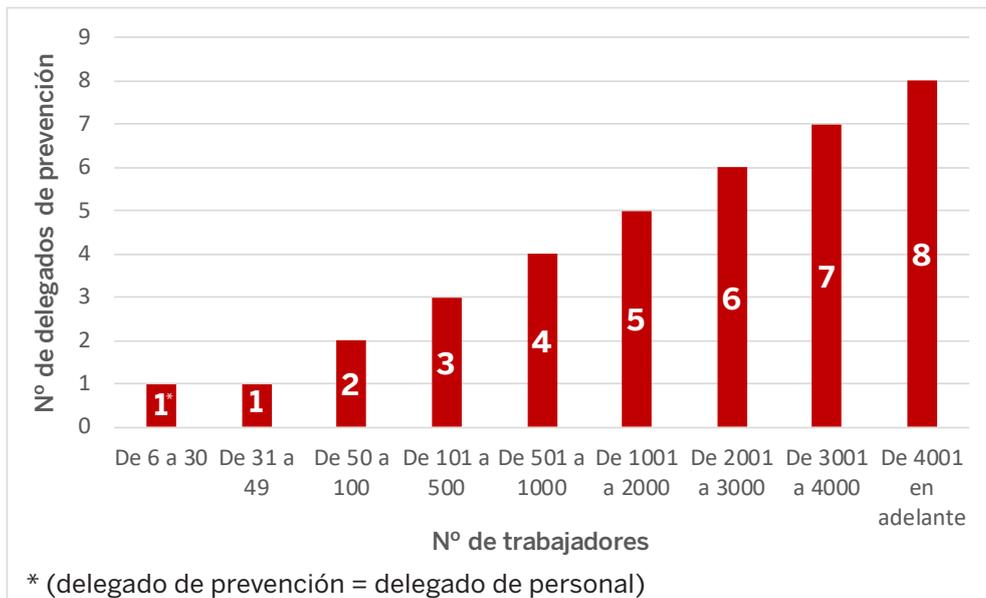
■ PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales crea la figura del delegado o delegada de prevención, dotándole de competencias, facultades y garantías, encomendándole las labores de participación y representación de los trabajadores frente a la empresa.

Por lo tanto, *“los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”*. (art. 35.1LPRL).

“Los delegados de prevención son designados por y entre los representantes del personal” (art.35.2 LPRL), pero existe la posibilidad de establecer otros sistemas de designación, a través de la negociación colectiva *“garantizando siempre que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”* (art. 35.4 LPRL).

19. Subgrupo de Trabajo: Prevención, extinción de incendios y salvamento CNSST: *“La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”*. 2023. p. 89



■ COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Como se ha mencionado anteriormente la LPRL atribuye a los delegados y delegadas de prevención una serie de competencias (art. 36.1 LPRL):

1. Colaborar con la dirección de empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL, entre ellas se encuentran las siguientes:
 - Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
 - Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
 - Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - Los procedimientos de información y la documentación sobre las obligaciones empresariales.
 - Formación en materia preventiva.
 - Otras acciones con efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

■ FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Las facultades que ostentan los delegados y delegadas de prevención vienen recogidas en el art. 36.2 LPRL:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, pudiendo formular aportaciones ante ellos.
2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de sus funciones.
3. Recibir del empresario la información obtenida por este de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.
4. Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de los trabajadores tras haber tenido conocimiento de ellos.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
6. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.
7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.



■ GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Las garantías de los delegados y delegadas de prevención se articulan para que estos representantes de las personas trabajadoras puedan ejercer sus funciones libremente, sin que puedan ser condicionados por presiones de la parte empresarial o de otras personas trabajadoras, vienen recogidas en el art.37 LPRL, así como en los arts. 40.5 y 68 LET.

Las garantías son las siguientes:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación... (Esta garantía de inmunidad no se hace extensiva a la exigencia de responsabilidades por acciones ajenas a sus funciones como delegado de prevención)
- Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.
- Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones o de representación" (art. 68 LET)
- Recibir formación en materia preventiva para el correcto ejercicio de sus funciones. La formación debe ser proporcionada por el empresario y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos, repitiéndose periódicamente en caso necesario. (art. 37.2 LPRL)

■ COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano que debe constituirse en las empresas o centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras, en el que se tratan temas preventivos.

“El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”. (art.38 LPRL)

Forman parte del Comité: los Delegados/as de Prevención, representando a las personas trabajadoras, y el empresario/a y/o sus representantes, en igual número a de los Delegados.

En las reuniones de este Comité podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa, siempre que no estén en la composición del mismo. También pueden participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones.

Las reuniones del Comité son trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

■ COMPETENCIAS Y FACULTADES QUE TIENE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Según el art. 39 LPRL, el Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención... y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

A continuación, se detallan las facultades del Comité de Seguridad y Salud otorgadas por el art. 39 LPRL:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

■ DENUNCIAS A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En caso de incumplimiento empresarial de las obligaciones estipuladas por la normativa en prevención de riesgos laborales, los delegados y delegadas de prevención podrán denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como recomendación, previamente a la denuncia ante Inspección de Trabajo, proponemos que los delegados y delegadas de prevención expresen por escrito, tanto al empresario o empresaria como al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, si existiera, aquellos incumplimientos en materia preventiva de los que se pide la subsanación, dando un plazo razonable para ello, pudiendo incorporar en dicho escrito, un conjunto de propuestas y medidas correctivas para solventar las deficiencias detectadas.

Para que quede constancia de todo este procedimiento, es importante que estos escritos estén fechados, firmados y pasados por registro.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud también deben tratarse las deficiencias en materia preventiva, dejando constancia en el acta de las reclamaciones de los delegados y delegadas de prevención como la postura de la parte empresarial.

Una vez realizadas estas reclamaciones ante la empresa y en caso de que no se hayan tenido en cuenta, los delegados y delegadas de prevención pueden proceder a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia deberá contener los siguientes aspectos recogidos en el art. 9.1.f del Real Decreto 928/1998:

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar de su acaecimiento.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Demás circunstancias relevantes, fundamentando con normas jurídicas las reclamaciones de los delegados de prevención, o adjuntando, si se dispusiera de ellos, de informes ya sean técnicos, médicos, psicológicos, etc. en los casos en que sea necesario.

A la hora de interponer una denuncia antes la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es recomendable acudir al sindicato para recibir asesoría al respecto.

■ RECLAMACIONES ANTE LA MUTUA²⁰

En caso de disconformidad con la Mutua, tanto por la atención facilitada como por alguna de las gestiones realizadas, es posible interponer una reclamación. Para ello, existen dos vías de presentación:

- **Oficina Virtual de Reclamaciones.** Se puede presentar la reclamación a través de la siguiente página web www.ovrmatepss.es. La reclamación online la recibe el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que la deriva a la Mutua correspondiente. La Mutua dispone de un plazo de 20 días para contestar a la reclamación, pudiendo el Ministerio solicitar a la Mutua la ampliación de la respuesta dada en caso de considerarla insuficiente. Una vez el Ministerio considere que la respuesta a la reclamación es adecuada, la remitirá a la persona trabajadora.
- **De forma presencial en la Mutua en la que la persona trabajadora recibe asistencia sanitaria.** El trabajador o trabajadora solicitará el libro de reclamaciones, dejando dicha reclamación por escrito. La queja o reclamación llegará a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

■ ACTUACIÓN EN CASO DE QUE DESDE LA MUTUA SE DERIVE A LA PERSONA TRABAJADORA AL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD²¹

Ante situaciones de derivación de la persona trabajadora enferma o accidentada hacia el Sistema Público de Salud y siempre que la patología que padezca tenga relación con el trabajo, es posible realizar una reclamación o queja ante la Mutua.

De forma complementaria, solicitará un informe médico en la Mutua en el que se explique las razones de dicha derivación hacia el Sistema Público de Salud. Además, solicitará todos los informes de las pruebas médicas que se le hayan realizado.

La persona trabajadora acudirá a su doctor o doctora de cabecera para ser atendida y recibir el tratamiento que el facultativo considere oportuno. El médico de cabecera será el que emita la baja laboral, calificándose la patología como contingencia común.

Una vez con la baja laboral y con el resto de documentación recabada, es posible presentar ante la Seguridad Social una determinación de contingencia.

Es recomendable realizar el procedimiento descrito anteriormente ya que la diferencia en la calificación como contingencia común o profesional de un accidente o de una enfermedad, deriva en que la persona trabajadora recibirá una prestación menor en términos económicos. Además, el tratamiento de rehabilitación, farmacológico, protésico, etc. pueden tener coste para la persona trabajadora si no estuviera cubierto por el Sistema Público de Salud. Sin embargo, si la patología se califica como contingencia profesional, todas estas necesidades de tratamiento serían cubiertas por la Mutua y por lo tanto gratuitas para la persona trabajadora. La no calificación como contingencia profesional

20. UGT-CEC. "Acción sindical ante las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social". Secretaría de Salud Laboral UGT. 2022

21. UGT-CEC. "Acción sindical ante las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social". Secretaría de Salud Laboral UGT. 2022

podría tener incidencia, además, en la prestación económica ante una posible recaída y ante una posible incapacidad permanente.

■ ACTUACIÓN EN CASO DE RECIBIR EL ALTA MÉDICA DE FORMA PREMATURA POR LA MUTUA²²

En los casos en los que la persona trabajadora sea dada de alta en procesos de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), con duración inferior a 365 días y considere que esta alta es prematura y que no se encuentra en condiciones de reanudar su actividad laboral, existe la posibilidad de solicitar la revisión del alta.

Una vez que el alta se notifique a la persona trabajadora puede solicitar la revisión del alta médica en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), existiendo un plazo de 10 días hábiles para realizar esta solicitud. La persona trabajadora deberá indicar, en la solicitud de revisión del alta, los motivos de su disconformidad con dicha alta médica. Además, adjuntará los antecedentes médicos existentes y copia de la historia médica relacionada con la incapacidad temporal en cuestión o la copia de la solicitud de dicho historial a la Mutua.

Una vez se ha solicitado, la persona trabajadora continúa en situación de baja laboral por la incapacidad temporal por contingencia profesional hasta que la Dirección Provincial del INSS decida sobre la solicitud, por lo que no debe reincorporarse a su puesto de trabajo. Se mantiene el pago de la prestación a la persona trabajadora, sin perjuicio de que posteriormente pueda considerarse indebidamente percibida.

La persona trabajadora debe comunicar a su empresa que ha iniciado el trámite de revisión del alta médica para que tenga conocimiento, el mismo día de presentación de la solicitud de revisión del alta o el siguiente día hábil.

22. UGT-CEC. "Acción sindical ante las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social". Secretaría de Salud Laboral UGT. 2022





ANEXO I: MODELOS DE ACTUACIÓN

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____ / Administración Pública competente

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención, dadas las facultades que me asisten para el buen desempeño de mis competencias, ambas recogidas en el artículo 36 de la Ley 3/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

SOLICITO

El acceso a la siguiente información y/o documentación:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 36.2 LPRL)
- Evaluaciones de riesgos (Artículo 36.2 LPRL)
- Planificación de la actividad preventiva (Artículo 36.2 LPRL)
- Fecha de realización y protocolos médicos a utilizar en la Vigilancia de la salud a los trabajadores (Artículo 22 LPRL)
- Conclusiones de la Vigilancia de la Salud a los Trabajadores (Artículo 22.4 LPRL)
- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales (Artículo 23 LPRL)
- Información de los daños a la salud de los trabajadores (Artículo 36 LPRL)
- Plan de formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo cursos, duración, calendario y entidad formativa que los vaya a impartir. (Artículo 19 LPRL)
- Fichas técnicas de seguridad de las siguientes maquinas: _____
- Fichas de seguridad de los siguientes productos químicos: _____
- Plan de emergencia (Artículo 18 LPRL)
- Información procedente de la Inspección de Trabajo en relación a _____
- Información relativa a la coordinación de actividades empresariales

Esperando que esta solicitud sea resuelta a la mayor brevedad posible,

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

23. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 81.

En _____ a ___ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____ / Administración Pública competente

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención.

Mediante el presente escrito SOLICITO sea realizada/revisada²⁵ la evaluación de riesgos, como así se establece en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente sean informados tanto los representantes de las personas trabajadoras, como las propias personas trabajadoras, de los riesgos existentes para la seguridad y salud, así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Espero tomen acciones lo más prontamente posible.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

24. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 82.

25 Elegir entre realizada o revisada.

En _____ a ____ de _____ de _____

²⁷A la Dirección de la Empresa _____
 A la Administración Pública competente
 Al Servicio de Prevención _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención.

Mediante el presente escrito, tras haber identificado los riesgos laborales existentes para las personas trabajadoras, considero que es posible actuar para su eliminación o reducción, por lo que SOLICITO se tomen las medidas oportunas para actuar sobre:

1. Localización (puesto, sección, número de trabajadores/as a los que afecta, y si perjudica a trabajadores/as especialmente sensibles) y deficiencia observada, así como los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que genera.
2. Localización (puesto, sección, número de trabajadores/as a los que afecta, y si perjudica a trabajadores/as especialmente sensibles) y deficiencia observada, así como los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que genera.

Espero la pronta solución de lo anteriormente expuesto con el fin de evitar posibles efectos negativos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como de dar cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:
 Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:
 La Empresa.

26. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 83.

27. Dirigir a la Empresa o al Servicio de Prevención

A la Dirección de la Empresa _____

A la Administración Pública competente

De D/D^a _____, con DNI n^o _____

Mediante el presente escrito comunico que, en calidad de Delegado/a de Prevención, en mi visita al Centro de trabajo _____, realizada el día _____, he detectado las siguientes deficiencias:

1. **Localización** (puesto, sección, número de trabajadores/as a los que afecta, y si perjudica a trabajadores/as especialmente sensibles) **y deficiencia observada, así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as que genera.**
2. **Localización** (puesto, sección, número de trabajadores/as a los que afecta, y si perjudica a trabajadores/as especialmente sensibles) **y deficiencia observada, así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as que genera.**

Ante todo lo anteriormente expuesto y debido a los riesgos generados para las personas trabajadoras,

SOLICITO

Que las deficiencias sean corregidas de manera inmediata y para ello propongo la adopción de las siguientes medidas:

En _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

28. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 80.

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

A la Administración Pública competente

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención.

Mediante el presente escrito comunico la incomodidad de los Delegados y Delegadas de prevención ante la escasa posibilidad de participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, así como la falta de consultas previas a la adopción de decisiones por parte de la empresa, en materia de:

1. Planificación de la actividad preventiva
2. Introducción de nuevas tecnologías
3. Elección del método de evaluación
4. _____
5. _____

Recordar que el derecho de consulta y participación de los trabajadores viene recogido en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que su incumplimiento está tipificado como infracción grave según el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esperando que la Empresa adopte las medidas necesarias para la resolución de esta situación, con el objetivo de alcanzar un mayor grado de consulta y participación en los temas que nos atañen, quedo a su disposición para comenzar a tratar la materia de prevención de riesgos laborales según establece la Ley.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

Fdo. y sellado la Empresa:

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

29. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 84.

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____ / Administración Pública competente

D/D^a _____, Delegado/a de Prevención, teniendo en cuenta que:

- El artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, establece la obligación del empresario de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, en prevención de riesgos laborales.
- Además, el artículo 33.1 e) de la LPRL, incluye el deber empresarial de consulta a los trabajadores determinadas decisiones, antes de adoptarlas, entre las que se incluye el “proyecto y la organización de la formación en materia preventiva”.
- Hasta la fecha no se ha impartido la citada formación,

SOLICITO:

Que, en la mayor brevedad posible, se proporcione dicha formación en materia preventiva a las personas trabajadoras de esta empresa, en cumplimiento del artículo 19 de la referida LPRL.

Atentamente,

D/D^a _____, Delegado/a de Prevención

Fdo.:

RECIBÍ de la empresa

D/D^a _____

Fdo.:

En _____, a día ____ de _____ de _____

30. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 102.

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____ / Administración Pública competente

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención.

Tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras a su servicio, en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por estos. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras deben respetar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, manteniendo la confidencialidad acerca de su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no serán usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Tras lo anteriormente expuesto, SOLICITO:

- La realización de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, en relación a los riesgos específicos inherentes a sus puestos de trabajo.
- La notificación a los Delegados y Delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, el calendario de los reconocimientos médicos relativos a la vigilancia de la salud.
- Información a los Delegados/as de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de las conclusiones derivadas de la realización de la vigilancia de la salud.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La empresa.

31. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 103.

En _____, a día ____ de _____ de _____

Este Comité de Seguridad y Salud (CSS), constituido en _____, a día ____ de _____ de _____, según acta cuyo número de registro es _____ y se adjunta,

COMUNICA que:

Para dar cumplimiento al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa con (*indicar número de trabajadores*) _____ se ha formado este órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones que dicha empresa lleve a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se ha designado la representación por parte de la empresa, en igual número a la de los/las Delegados de Prevención, según se establece en el citado artículo de la LPRL. Este CSS manifiesta que, asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL.

PARTE EMPRESARIAL

D/D^a _____, con DNI nº _____. Firma:

D/D^a _____, con DNI nº _____. Firma:

Sello:

En _____, ____ de _____ de 20__.

PARTE SINDICAL:

D/D^a _____, con DNI nº _____. Firma:

D/D^a _____, con DNI nº _____. Firma:

En _____, ____ de _____ de 20__.

32. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 89.

Reunidos los firmantes el día ___ de _____ de ____ a las _____ horas, en la empresa _____, centro de trabajo en _____.

PROCEDEN a constituir el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de esta empresa en materia de prevención de riesgos, en cumplimiento del artículo 38 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Asumiendo las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la citada Ley.

A tal efecto la composición del Comité será la siguiente:

Por la parte Empresarial:

D/D^a _____, con DNI n^o _____

D/D^a _____, con DNI n^o _____

D/D^a _____, con DNI n^o _____

Por la parte Sindical:

D/D^a _____, con DNI n^o _____

D/D^a _____, con DNI n^o _____

D/D^a _____, con DNI n^o _____

En _____ a ___ de ___ de _____

Fdo. parte Empresarial.

Fdo. parte Sindical.

33. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 90..

En _____, a ____ de ____ de _____

Al Comité de Seguridad y Salud

A/A: Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención.

SOLICITO:

Que D/D^a _____ asista a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, en calidad de asesor o técnico externo³⁵, teniendo voz pero no voto, tal como se recoge el en artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud.

34. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 91.

35. Elegir entre asesor o técnico externo.

A/A Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____.

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegados y Delegadas de Prevención.

Proponemos los siguientes temas para que sean incluidos en el orden del día y debatidos en el seno del Comité de Seguridad y Salud en su próxima reunión, según la competencia que nos atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 letra f).

1. _____
2. _____
3. _____

Reciba un cordial saludo

Fdo.:
Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:
Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud.

36. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 92.

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Parte Empresarial del Comité de Seguridad y Salud _____

D/D^a _____, con DNI n^o _____,

D/D^a _____, con DNI n^o _____, en calidad de Delegados y Delegadas de Prevención.

Tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 38.3, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Según lo expuesto,

CONVOCAMOS una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud el día ____ de _____ de _____, en el que se tratará el siguiente orden del día:

1. _____
2. _____
3. _____

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegados y Delegadas de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Parte empresarial del Comité de Seguridad y Salud.

37. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 93.

Art. 1 Objeto

En base a los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa (*indicar nombre y dirección*) _____ su Comité de Seguridad y Salud (CSS en adelante), como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta de las actuaciones de dicha empresa en materia de prevención de riesgos laborales, adoptará como propio el presente Reglamento para regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento interno del Comité, garantizando la participación de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Art. 2 Composición

Conforme a ambos artículos indicados de la LPRL, el presente CSS estará formado de una parte por los delegados y delegadas de prevención, de otra parte, por los representantes de la empresa en igual número que los delegados/as de prevención. Si se produce una baja, cada una de las partes designará a la persona que sustituirá al miembro del CSS mientras dure la misma.

Según tareas y necesidades en prevención de riesgos laborales, el CSS puede proponer la ampliación temporal o permanente del número de representantes en el mismo órgano.

Art. 3 Participación de personas no incluidas en el CSS

La LPRL permite que en las reuniones del CSS participen con voz, pero sin voto: delegados/as sindicales, responsables de prevención de la empresa, y a solicitud de ambas partes paritarias, asesores internos o externos a la empresa, para temas de esta materia que se debatan en el CSS.

Art. 4 Los cargos de presidente y secretario.

Serán desempeñados alternativamente en cada una de las partes representadas en el CSS, ya que no pueden coincidir en una misma representación. Tendrán una duración bianual.

Funciones del presidente/a: Representar al CSS; Convocar por escrito sus reuniones, incluyendo el orden del día, con una antelación de 5 días hábiles para que todos los asistentes puedan preparar adecuadamente las reuniones ordinarias; moderar los debates y suspenderlos si existen causas justificadas; revisar las actas antes de mandarlas al Pleno para su aprobación; y cumplir los encargos que le orden el CSS en base a acuerdos adoptados.

Funciones del secretario/a: Convocar las sesiones; mandar la documentación de éstas a los miembros del CSS y personas que puedan asistir; recibir las comunicaciones de los mismos; redactar las actas del CSS; y expedir certificaciones con el permiso del presidente/a.

38. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 94.

Art. 5 El Pleno

Lo forman el Presidente, el Secretario y demás miembros del CSS, convocados en tiempo y forma. Es el máximo órgano del CSS, porque prevalecen sus acuerdos sobre los del Presidente. El Pleno puede crear grupos de trabajo, para tratar o hacer el seguimiento de problemas específicos en prevención laboral, que tendrán la misma igualdad numérica de las partes representadas en el CSS.

Art. 6 Reuniones y acuerdos

Según el artículo 38.3 de la LPRL, el CSS debe reunirse al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes representadas.

Además, se convocará reunión extraordinaria en caso de: accidente o daño grave, incidentes graves, sanciones por incumplimientos, denuncias, tareas puntuales y peligrosas, tener que realizar la comprobación anual del plan de prevención y actividades preventivas e informar de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

La convocatoria debe incluir como mínimo: Fecha, lugar y hora para la reunión y orden del día, que tendrá que comenzar por la aprobación del acta anterior si procede, diferenciar asuntos pendientes de los que sean nuevos, y un apartado de ruegos y preguntas.

Para constituir válidamente las sesiones deben estar presentes como mínimo la mitad más uno de los miembros del CSS, todos convocados debidamente en tiempo y forma.

Los acuerdos se adoptarán por escrito por la mayoría de votos. Los acuerdos posteriores derogan los anteriores sólo si se recoge por escrito de forma manifiesta. En caso de desacuerdo, ambas partes deciden someterse a la Inspección de Trabajo.

Art. 7 Acta de cada reunión

Debe incluir todos los asuntos tratados, acuerdos adoptados con los plazos y responsables de ejecución de tareas consensuadas, y temas en los que no se haya alcanzado un acuerdo explicando los motivos de disconformidad.

Art. 8 Funciones del CSS

- Debatir, antes de su puesta en práctica, los proyectos de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, desarrollo de actividades de protección y prevención, y la formación en materia preventiva.
- Participar en: la información sobre indicadores organizacionales, investigación de accidentes e incidentes, evaluación de riesgos laborales, planificación preventiva de los mismos y en el diseño de las medidas de prevención.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa en materia de riesgos laborales.
- Realizar un seguimiento de las incidencias sobre absentismo, rotaciones, abandonos, cambio de puesto,...
- Visitar los centros de trabajo para conocer la situación relativa a la prevención de riesgos laborales.

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, incluyendo la memoria y programación anual.
- Detallar el trabajo que realizan y los medios materiales con los que cuentan los trabajadores para que no haya una desinformación o ignorancia, que podría ocasionarles una amenaza.
- Fomentar la participación y comunicación en la empresa (tablón de anuncios, buzón de sugerencias, formularios para que los trabajadores o Delegados de Prevención transmitan sus quejas al CSS,...).

Para cumplir sus funciones, este CSS asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL y en su normativa de desarrollo. Además, ambas partes representadas pueden acordar que el CSS deba tratar otros aspectos de seguridad y salud laboral.

Art. 9 Comunicación de actuaciones

Para dotar a este CSS de transparencia y facilitar los derechos de participación y consulta de los trabajadores, los acuerdos de las reuniones y la memoria anual de las actividades del CSS se publicarán en el tablón de anuncios de este órgano, con el fin de que los trabajadores puedan realizar por escrito opiniones, quejas y propuestas al mismo, ya sea personalmente o por los Delegados de Prevención.

Art. 10 Medios para la puesta en marcha y su funcionamiento

El empresario debe proporcionar los recursos materiales y humanos que sean necesarios para que las actividades del CSS sean eficaces (financiación, sala de reuniones, administrativo que apoye al Presidente y al Secretario,...). Así se considera que es indispensable la formación en prevención y toda la documentación legal y técnica.

Semestralmente la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos: el nivel de aplicación del plan de prevención; resultados de los controles eventuales ambientales o de actividades de vigilancia de la salud; evolución y prevalencias en accidentes de trabajo, enfermedades que hayan causado bajas y patologías relacionadas con el trabajo.

Conformes con el texto acordado en este Reglamento, las partes lo firman

en _____, a ____ de _____ de 20__.

PARTE EMPRESARIAL

REPRESENTANTES DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS

Nombre y firmas:

Nombre y firmas:

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de _____

D/D^a _____, con DNI _____, en calidad de Delegado/a de Prevención, y domicilio a efectos de notificaciones en _____, comparezco ante esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y formulo mediante el presente escrito denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, contra la empresa _____, con centro de trabajo en _____, dedicada a la actividad de _____; en base a los siguientes HECHOS:

- 1º En los trabajos que se están realizando en _____, se ha podido comprobar que se están desarrollando en las siguientes condiciones _____, lo que, a mi juicio, de no ser subsanadas, genera riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores: _____.
- 2º Estas deficiencias han sido comunicadas el día ____ de _____ de _____ a la Dirección de la citada empresa _____, sin que a fecha de hoy haya procedido a adoptar las correspondientes medidas correctoras.

Por todo lo expuesto, SOLICITO que teniendo por presentada esta denuncia contra la empresa _____, junto con los documentos y copias adjuntados.

Se admita a trámite, y a la vista de los hechos y motivos descritos, se proceda a realizar las oportunas comprobaciones de veracidad de la misma, realizando la pertinente visita a la empresa _____, en la mayor brevedad posible; a fin de determinar la existencia de infracción laboral y, en su caso, que se imponga las correspondientes sanciones.

En todo caso, ruego se dé traslado a esta parte de las resoluciones adoptadas a tal efecto, notificándome el resultado de la visita practicada y de las medidas tomadas como consecuencia de la misma; y requiriendo mi presencia como Delegado/a de Prevención, cuando se proceda a la inspección, para describir con mayor detalle los fundamentos de esta denuncia.

Firma del Delegado/a de Prevención:

RECIBÍ de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Firma:

En _____, a día ____ de _____ de _____

39. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 107.

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la empresa _____

D/D^a _____, con DNI _____

D/D^a _____, con DNI _____

En calidad de Delegados/as de Prevención de la empresa _____, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, procedemos a emitir el presente Informe, como respuesta a la Consulta previa que nos realizó la citada empresa, sobre la adopción de la Decisión referida a _____.

INFORME

En el ejercicio de nuestras competencias otorgadas por el artículo 36.1 c) de la LPRL y en cumplimiento del plazo recogido en el número 3 de este mismo artículo, formulamos este Informe Favorable/Desfavorable (seleccionar lo que proceda) a la Consulta realizada el día ____ de _____ de _____, por las siguientes razones: (describir los motivos a favor o en contra de la citada consulta).

Atentamente,

Delegados/as de Prevención firman:

Rogamos firme la copia adjunta de este documento como acuse de recibo.

RECIBÍ por la empresa, D/D^a _____, con DNI _____

Firma:

En _____, a día ____ de _____ de _____

40. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 108.

En _____ a ___ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____ / Administración Pública competente

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado/a de Prevención.

Mediante el presente escrito SOLICITO:

Se adopten urgentemente las medidas preventivas necesarias para la protección de las personas trabajadoras frente a la exposición a agentes cancerígenos, incluyendo la exposición a fibras de amianto, en función de lo dispuesto en el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, y en el Real Decreto 369/2006, de 31 de marzo.

Se consulte a la representación de las personas trabajadoras sobre la implantación y seguimiento de dichas medidas preventivas.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado/a de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

41. Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 107..



BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN BOMBÍN, R.: "Guía para Delegados y Delegadas de Prevención. La reforma del Marco Normativo. Tomo I". UGT. 2004.
- COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. "Análisis de los riesgos en la prevención y extinción de incendios en el sector agrario". 2009.
- COMITÉ DE LUCHA CONTRA INCENDIOS FORESTALES: "Recomendaciones sobre el riesgo de exposición a agentes químicos en la actividad de extinción de incendios forestales" 29 de noviembre de 2023.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: "Guía: Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT. 2016.
- FITAG-UGT. "Estudio de las demandas físicas y psíquicas requeridas para los trabajadores en la lucha contra incendios forestales. Repercusión en la salud y valoración en función de la edad". IS-0300/2012
- FITAG-UGT. "Informe diagnóstico de la situación del sector de la prevención, detección y extinción de incendios forestales, en materia de prevención de riesgos laborales". IS-0140/2011
- FITAG-UGT. "Libro Blanco para la gestión de la seguridad y la salud en el Sector Forestal". AS-0042/2015
- FITAG-UGT. Ergoforest. "Programa de ergonomía y salud ocupacional para brigadas de intervención rápida y helitransportada". IS-0056/2013
- GARCÍA JIMÉNEZ, M.: "Buenas prácticas en la empresa: el papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales". UGT-Andalucía. 2013.

- INSHT: “Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración” INSHT. 2005.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. “Ropa de protección para bomberos. Estado de situación y normativa técnica. 2017”. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/201709/Ponencia+Ropa+bomberos+%28abril+2017%29/f7f8fd07-aa63-4829-a6a4-d645674bb27f>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 1020: “Riesgos biológicos en silvicultura, explotación forestal y jardinería: prevención”.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “En cada intervención la mejor protección”. 2018. Disponible en: Ropa de protección para bomberos: en cada intervención la mejor protección (insst.es)
- MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN FORESTAL S.L: “Guía técnica para la investigación de accidentes en la extinción de incendios forestales”
- OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE UGT: “Manual de actuación para delegados/as de prevención” UGT-CEC. 2019.
- OSALAN: “El delegado de prevención y otras cuestiones de prevención de riesgos que me interesan”. OSALAN.
- RUGE. “Prevención de riesgos laborales. Guía operativa para la delegada y el delegado de prevención”. 2021
- SUBGRUPO DE TRABAJO: PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA CNSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”. 2023.
- UGT CASTILLA Y LEÓN: “Manual del delegado de prevención”. UGT Castilla y León. 2013.
- UGT ILLES BALEARS: “Guía para delegados/as de prevención. Sin delegados no hay prevención”. UGT Illes Balears. 2016.
- UGT MADRID: “Manual Informativo de PRL: Delegados/as de prevención”. UGT Madrid. 2016.
- UGT MURCIA: “Guía informativa sobre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y la Acción Sindical en este ámbito”. UGT Murcia. 2016.
- UGT-CEC. “Acción sindical ante las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social”. Secretaría de Salud Laboral UGT. 2022
- UGT: “Fichas de prevención. Los nuevos desafíos de la prevención de riesgos laborales”. UGT-CEC. 2018.
- UGT-CEC. “Uno es demasiado Enero/Diciembre 2021”. EI2018-0004. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT
- UGT-CEC. Monográfico nº 12 “Sector Forestal”. AI2018-0004. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT



NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

NORMAS REGLAMENTARIAS

- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo

- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- 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

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas
- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento

sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado
- Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado

INFRACCIONES Y SANCIONES

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social
- Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales



Secretaría de Salud Laboral Confederal