



1	¿Qué es la Vigilancia de la Salud en Prevención de Riesgos Laborales? _____	5
	■ Concepto de Salud Laboral _____	6
	■ Objetivos de la Salud Laboral _____	6
	■ Concepto de Vigilancia de la Salud _____	7
2	¿A qué está obligado el empresario en materia de Vigilancia de la Salud? _____	9
3	¿Quién puede realizar la Vigilancia de la Salud? _____	10
4	¿Cuáles son las funciones del Servicio de Prevención en esta materia? _____	11
5	¿El personal sanitario del servicio de prevención debe conocer ausencias y enfermedades de los trabajadores? _____	12
6	¿En base a qué se lleva a cabo la Vigilancia de la Salud? _____	13

7	¿Cuál es su contenido? _____	14
8	¿Qué tipo de Vigilancia de la Salud hay que realizar según riesgos específicos? _____	16
9	¿Con qué periodicidad ha de realizarse? _____	17
10	¿Qué deben contener los exámenes de salud o reconocimientos médicos? _____	18
11	¿Cuándo tiene el empresario que llevar a cabo la vigilancia de la salud? _____	19
12	¿La Vigilancia de la Salud puede ir más allá de la relación Laboral? _____	20
13	¿Se debe consultar a los trabajadores (o representantes) cuestiones relacionadas con la Vigilancia de la Salud? _____	21
14	¿En qué caso se puede negar el trabajador a someterse a la Vigilancia de la Salud? _____	22
15	Confidencialidad de los resultados _____	24



- 16** ¿Qué sanciones están previstas en materia de Vigilancia de la Salud? _____ 26
- 17** ¿Quién asume los costes de los reconocimientos específicos? _____ 28
- 18** ¿Hay que documentar los resultados? _____ 29
- 19** ¿Se deben considerar las limitaciones de los trabajadores especialmente sensibles, embarazadas y menores? _____ 30

Anexo 1

- Servicios de Prevención Propios _____ 31
- Servicio de Prevención Ajeno o Externo _____ 32
- Servicio de Prevención Mancomunado _____ 33
- Servicios de Prevención de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales _____ 33

Anexo 2

- Historia clínico laboral _____ 34

Anexo 3

- Elección de la modalidad de organización preventiva _____ 38

Anexo 4


- Normativa sobre Vigilancia de la Salud _____ 40





1

Qué es la **Vigilancia de la Salud** en Prevención de Riesgos Laborales ?



El nuevo marco normativo en materia de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto un cambio profundo en relación a la práctica de los reconocimientos médicos que se venían realizando a los trabajadores. De ser exámenes médicos inespecíficos de carácter preventivo general, han pasado a ser periódicos y específicos frente a los riesgos derivados del trabajo.

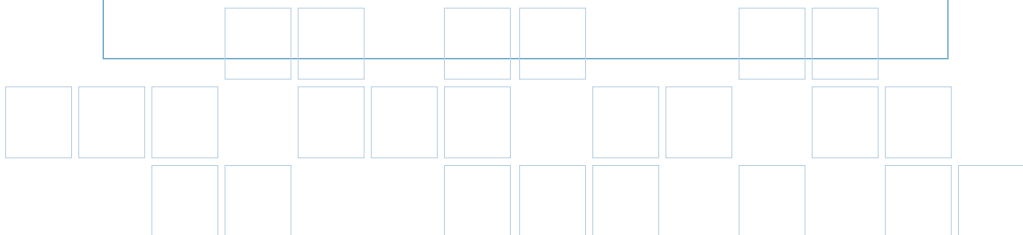
Por lo tanto, podemos considerar la Vigilancia de la Salud como un instrumento que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Concepto de Salud Laboral

Con los términos "salud en el trabajo" se hace referencia a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, previendo todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegiéndolos en su trabajo contra los riesgos para la salud, y adaptando el trabajo según sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

Objetivos de la Salud Laboral

Evitar las Enfermedades Profesionales, los Accidentes de trabajo y el disconfort laboral, promocionando la Salud en los lugares de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo para evitar el estrés, la fatiga y la insatisfacción laboral.

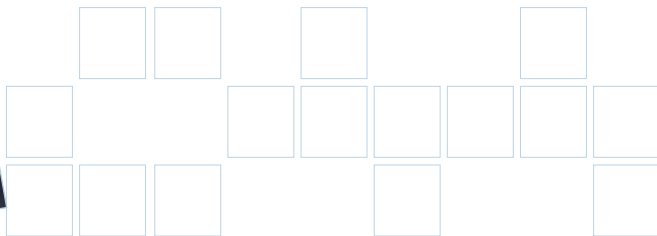




Concepto de Vigilancia de la Salud

Podemos hablar de dos clases de vigilancia:

- **VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** (factores de riesgo), es decir, de aquellas características del trabajo que pueden tener influencia en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Incluiría su identificación, evaluación y control:
 - Locales, equipos, instalaciones, materias primas, productos, instalaciones eléctricas, de climatización, estructuras.
 - Naturaleza de los agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, ...), químicos y biológicos.
 - Procesos o procedimientos.
 - Organización del trabajo (jornada, turnos, ritmo trabajo, ...).



- **VIGILANCIA DEL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES**, analizando los efectos que pueden producir los distintos riesgos en la salud de cada uno de ellos. Debe realizarse en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

La necesaria interrelación entre estas dos clases de vigilancia define una Vigilancia global de la salud, que debe concebirse como un todo y estar integrada en el Plan de Prevención.



2 A qué está obligado el empresario en materia de **Vigilancia de Salud** ?



De acuerdo con la LPRL en su artículo 22, el empresario está obligado a garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por éstos. Esta garantía queda establecida como un deber del empresario y, salvo excepciones, como un derecho para el trabajador.



3

Quién puede realizar la **Vigilancia** de la Salud



Si bien el resto de especialidades (Seguridad, Higiene, Ergonomía/Psicología aplicada), y según determinadas circunstancias, el empresario puede asumirlas personalmente, la Vigilancia de la Salud debe cubrirse mediante el recurso a alguna de las modalidades de organización preventivas previstas en el Capítulo 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención, es decir, contratar un Servicio de Prevención. Éste ha de contar con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada para llevar a cabo los reconocimientos médicos específicos (Médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y ATS/DUE de Empresa).- Ver Anexo 1



4

Cuáles son las funciones del servicio de prevención en esta materia ?

- Vigilancia de la salud de los trabajadores: reconocimientos médicos específicos y análisis con criterios epidemiológicos de los resultados de éstos.
- Estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores para poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- Formación e información a los trabajadores.
- Asistencia de primeros auxilios.
- Promoción de la Salud en el lugar de trabajo.
- Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.
- Colaboración con las Autoridades Sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.

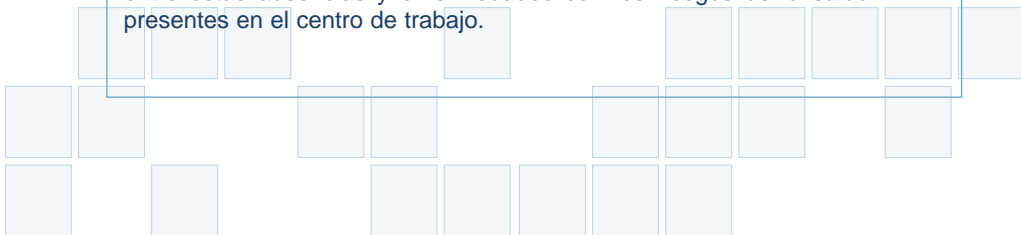




5

El personal sanitario del servicio de prevención debe conocer ausencias y enfermedades de los trabajadores ?

Efectivamente, el personal sanitario del Servicio de Prevención debe conocer tanto ausencias como enfermedades de los trabajadores por motivos de salud, con el fin de poder establecer posibles relaciones entre estas ausencias y enfermedades con los riesgos de la salud presentes en el centro de trabajo.





6

En base a qué se lleva a cabo la Vigilancia de la Salud ?

Se debe tomar como punto de partida la Evaluación Inicial de Riesgos, con la condición de que esté actualizada, debiendo revisarse ésta siempre que:

- Existan cambios en las condiciones de trabajo (Ej.: introducción de nuevas sustancias químicas, nuevos equipos de trabajo, nuevos métodos de trabajo, etc.).
- Se hayan producido daños para la salud de los trabajadores o se haya detectado, como consecuencia de los reconocimientos periódicos, que las actividades de prevención pueden no ser las más adecuadas o eficientes.





7

Cuál es su contenido ?

Si bien la vigilancia de la salud en sentido amplio incluye tanto las condiciones de trabajo o factores de riesgo (Evaluación de Riesgos) como la vigilancia del estado de salud de los trabajadores, en general, esta última es la que se asimila a la Vigilancia de la Salud.

El contenido del reconocimiento médico aparece descrito en el Anexo2. Historia Clínico-Laboral.



8

Qué tipo de vigilancia de la salud hay que realizar según riesgos específicos



La vigilancia de la salud estará basada en los riesgos a los que los trabajadores pueden verse sometidos por la realización de su trabajo o sometidos a protocolos específicos basados, en cuanto a su contenido y periodicidad, en protocolos médicos específicos fijados por el Ministerio de Sanidad y Política Social y las Consejerías de Salud y Bienestar Social de las Comunidades Autónomas.

Agentes Anestésicos Inhalatorios
Agentes Biológicos
Alveolitis alérgica extrínseca
Amianto
Asma laboral
Cloruro de vinilo monómero
Manipulación manual de cargas
Movimientos repetidos de miembro superior
Neuropatías por presión
Pantallas de visualización de datos

Plaguicidas
Plomo
Posturas forzadas
Ruido
Silicosis y otras Neumoconiosis
Bisinosis
Cromo
Mercurio inorgánico y metálico
PVD. Exploración oftalmológica
PVD. Exploración osteomuscular



9

Con qué periodicidad ha de realizarse ?

- Después de la incorporación al puesto de trabajo o después de la asignación de nuevas tareas con nuevos riesgos asociados a ellas.
- Será necesaria una evaluación de la salud en aquellos trabajadores que reanuden el trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Deben realizarse exámenes de salud periódicos en función de los riesgos específicos a los que se encuentren expuestos los trabajadores.
- Los protocolos de Vigilancia sanitaria específica pueden marcar determinadas periodicidades.



10

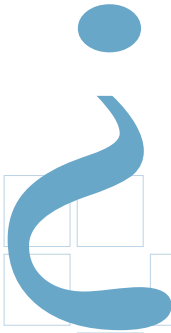
Qué deben contener los exámenes de salud o reconocimientos médicos



1.- Historia clínico/laboral: consiste en la recogida sistemática por el médico de la información que le aporta el trabajador sobre su estado de salud, antecedentes personales y familiares de salud, y los riesgos a los que según su propio criterio está sometido.

2.- Exploraciones físicas generales y específicas en función de los riesgos concretos en su puesto de trabajo.

3.- Descripción detallada del puesto de trabajo, tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y medidas de prevención adoptadas.



11

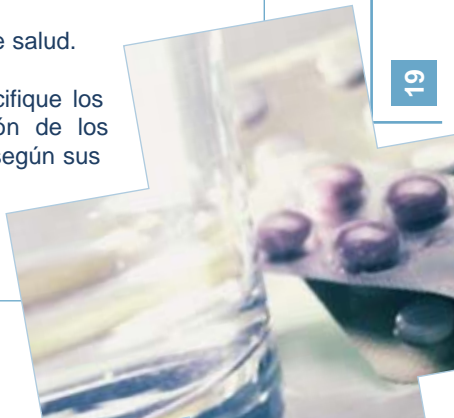
Cuándo tiene el empresario que llevar a cabo la vigilancia de la salud ?



Tras la realización de la evaluación de riesgos laborales, que determinará cuáles son los riesgos específicos de los puestos de trabajo y, por tanto, el tipo de exámenes médicos que hay que realizar.

Y en todo caso:

- Tras la incorporación al trabajo. Si bien es cierto que algunos Convenios Colectivos es obligatoria la realización de los mismos con carácter previo a la contratación o con periodicidad anual.
- Después de la asignación de tareas con nuevos riesgos.
- Tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- A intervalos periódicos según los que especifique los Protocolos Médicos aplicables o en función de los riesgos a que está sometido el trabajador o según sus peculiaridades individuales.





12

La Vigilancia de la Salud puede ir más allá de la relación laboral ?

Efectivamente, en los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

Ejemplo: Trabajos con amianto. Aparte de la Vigilancia que hay que realizarle a un trabajador expuesto a amianto durante su vida laboral, habrá de seguir sometiéndose a control médico una vez cese en la actividad de riesgo, a través de reconocimientos médicos específicos (en este caso con cargo a la Seguridad Social).



13

Se debe consultar a los trabajadores (o representantes) cuestiones relacionadas con la vigilancia de la salud ?



Según establece el art. 33 de la Ley de PRL, el empresario tiene obligación de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

"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".



14

En qué caso se puede negar el trabajador a someterse a la vigilancia de la salud ?



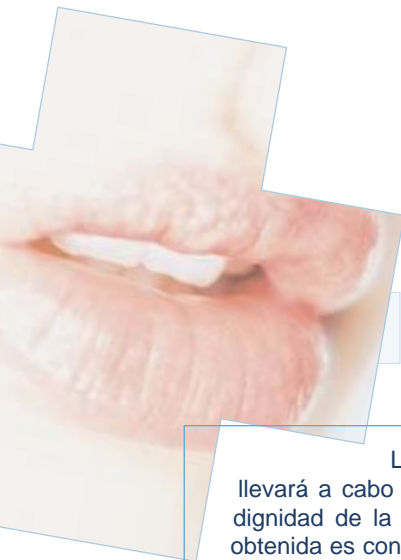
La Vigilancia de la Salud es un derecho del trabajador por lo que es necesario el consentimiento del mismo y, por tanto, puede negarse como regla general en cualquier momento salvo las siguientes excepciones:





- Cuando las condiciones de trabajo afecten a la salud de los trabajadores y, en consecuencia, sea necesario para evaluar los efectos que ha producido en la salud del trabajador.
- Cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para su persona o para los demás trabajadores o personas relacionadas con la empresa (Ej.: enfermedades infecciosas, epidemias).
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección ante riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (Ej.: En el caso de ruido, cuando exista riesgo de enfermedad profesional, casos de trabajadores con horario nocturno...).

La negativa de un trabajador a someterse a la vigilancia de su estado de salud, si ésta tiene carácter obligatorio supone un incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, fijadas en la Ley de Prevención de R.L. (arts. 29 y 22), pudiendo ser sancionado.



15

Confidencialidad de los resultados

La vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo siempre, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, lo que significa que la información médica obtenida es confidencial.

El empresario sólo conocerá si el trabajador es apto o no apto para las tareas que realice y si es necesario introducir mejoras en las medidas de protección o prevención adoptadas. Todo ello, para evitar que pueda ser utilizado con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.



Estos datos médicos únicamente estarán disponibles para el trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la Autoridad Sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento de los resultados de las pruebas médicas sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

16

Qué sanciones están previstas en materia de vigilancia de la salud ?

La no realización de los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud es considerado como una infracción grave que lleva aparejada una sanción económica de 1.502,53 a 30.050,61 Euros (250.001 a 5.000.000 pts) pudiendo derivarse además responsabilidades civiles e incluso penales:





<p>Grave 1.502,53 a 30.050,61</p>	<p>Art. 47.2 LPRL: No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los mismos.</p>
	<p>Art. 47.4 LPRL: No registrar y archivar los datos obtenido en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a los que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de dicha Ley.</p>
<p>Muy Grave 30.050,61 a 601.012,1</p>	<p>Art. 22 LPRL: Los datos relativos a la Vigilancia de la Salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.</p> <p>El acceso a la Información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.</p>



17

Quién asume los costes de los reconocimientos médicos específicos ?

Los costes que puedan originar estos reconocimientos médicos correrán a cargo del empresario. Esto incluye también los gastos por desplazamiento, etc., considerándose tiempo de trabajo efectivo aquel invertido en la realización de estos reconocimientos médicos.



18

Hay que documentar los resultados ?

El empresario tiene el deber de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la información relativa a la Vigilancia de la Salud (art. 23 LPRL), acreditando que se han realizado los controles del estado de salud y las conclusiones de éstos.

Además se tiene la obligación de notificar, por escrito, a la autoridad laboral los daños a la salud de los trabajadores, producidos con ocasión del desarrollo de su trabajo.





19

Se deben considerar las limitaciones de los trabajadores especialmente sensibles, embarazadas y menores ?

El personal de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención deberá identificar y valorar, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, proponiendo medidas preventivas adecuadas.

Art. 25 de la LPRL. *"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección".*



Anexo 1

El instrumento mediante el que se realiza la Vigilancia médica es el de los reconocimientos médicos específicos. Esta actividad la asume personal especializado integrado en los Servicios de Prevención. Estas entidades pueden ser de tres tipos:

Servicios de Prevención Propios

Su constitución es obligatoria para:

- Empresas con más de 500 trabajadores.
- Empresas con nº de trabajadores entre 250-500 trabajadores, incluidas en el anexo I de RSP (Trabajos especialmente peligrosos).
- Empresas que por su peligrosidad o por la frecuencia o gravedad de la siniestralidad, la autoridad laboral obliga a ello.

De forma voluntaria la empresa puede constituirlo (cumpliendo los requisitos del RSP (art. 15.)



Este Servicio de Prevención Propio debe estar formado por especialistas de al menos dos de las siguientes disciplinas:

Seguridad en el Trabajo

Higiene Industrial

Ergonomía y Psicosociología aplicada

Medicina en el Trabajo (Se debe tener acreditación de la Autoridad Sanitaria y de la Autoridad Laboral)

Servicio de Prevención Ajeno o Externo

Regulados los requisitos en el art. 17 del RSP.

Las empresas deberán concertar con estas entidades las especialidades no asumidas, entre ellas, la Medicina del Trabajo.

Deberán también concertar la actividad de Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención Ajeno las empresas que no tengan Servicio de Prevención Propio o que aún teniéndolo, no tengan la especialidad de Medicina en el Trabajo.



Servicio de Prevención Mancomunado

Regulados los requisitos en el art. 21 del RSP.

Para empresas que se encuentran en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, o bien para aquellas de un mismo sector productivo o área empresarial o que desarrollen su actividad en un polígono o área geográfica determinada.

Servicios de Prevención de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

Las Mutuas pueden actuar como Servicios de Prevención (Ajenos), siempre que cumplan la normativa reglamentaria específica aplicable, RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención y la Orden de 27 de junio de 1997 por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos.

Anexo 2

Historia Clínico Laboral

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo. Asimismo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, de una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia en cada uno de ellos.

Estos serían los datos mínimos a recoger por el Servicio de Prevención con el que se tiene contratada la Vigilancia de la Salud:



Datos del trabajador

Datos de la empresa

<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre y apellidos ■ Dirección ■ Fecha nacimiento ■ Nº Seguridad Social ■ DNI/NIF ■ Sexo ■ Estado civil ■ Profesión/Categoría profesional ■ Estudios 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre ■ CIF ■ Actividad principal ■ Domicilio Social ■ Domicilio Centro de Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ■ Historial laboral anterior (duración, empresas, riesgos, etc.) 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fecha ingreso en la empresa 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Puesto de trabajo (Categoría profesional, descripción puesto de trabajo, funciones, factores de riesgo, etc.) 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Actividad de ocio 	

Anamnesis

- Antecedentes clínicos familiares
- Anamnesis:
 - Sistema nervioso central
 - Aparato respiratorio
 - Aparato circulatorio
 - Aparato digestivo
 - Aparato locomotor
 - Aparato genitourinario
 - Coloración, piel, mucosas y faneras
- Vacunaciones
- Enfermedades profesionales
- Accidentes de trabajo
- Hábitos de vida (Tabaco, alcohol, alimentación, ejercicio físico, medicamentos)

Exploración clínica

- Pulso
- Tensión arterial
- Exploración cardiaca
- Exploración pulmonar
- Abdomen
- Aparato locomotor
- Exploración neurológica:
 - ROT
 - Nistagmus
 - Reflejos pupilares
- Pruebas de equilibrio:
 - Romber
- Maniobra dedo-nariz
- Exploración marcha

Analítica-Control biológico

- Sangre:
 - Hematología
 - Bioquímica
 - Toxicología
- Orina

Prueba según riesgos

- Audiometría
- Control Visión
- Electrocardiograma
- Radiografías, ecocardiografías, ...



Registro resultados exámenes de salud

- Fecha realización
- Resultados obtenidos
- Recomendaciones

También es conveniente incluir en esta Historia clínico laboral:

- Registro de accidentes de trabajo
- Registro de Enfermedades Profesionales
- Continencias por enfermedad laboral y accidente no laboral
- Descripción de los anteriores puestos desempeñados por el trabajador, riesgos y tiempo de permanencia en dichos puestos de trabajo

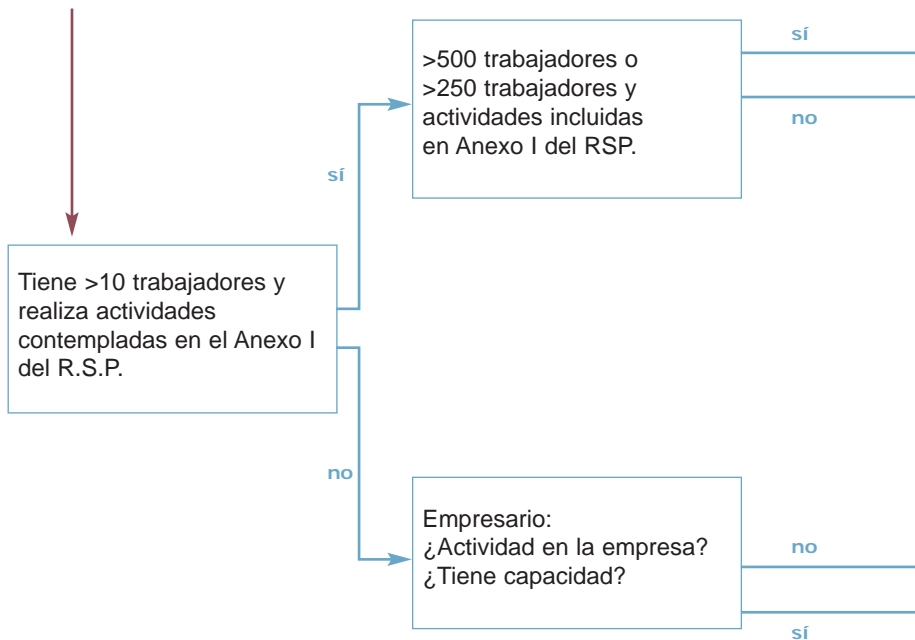
Estos Registros deben incluir:

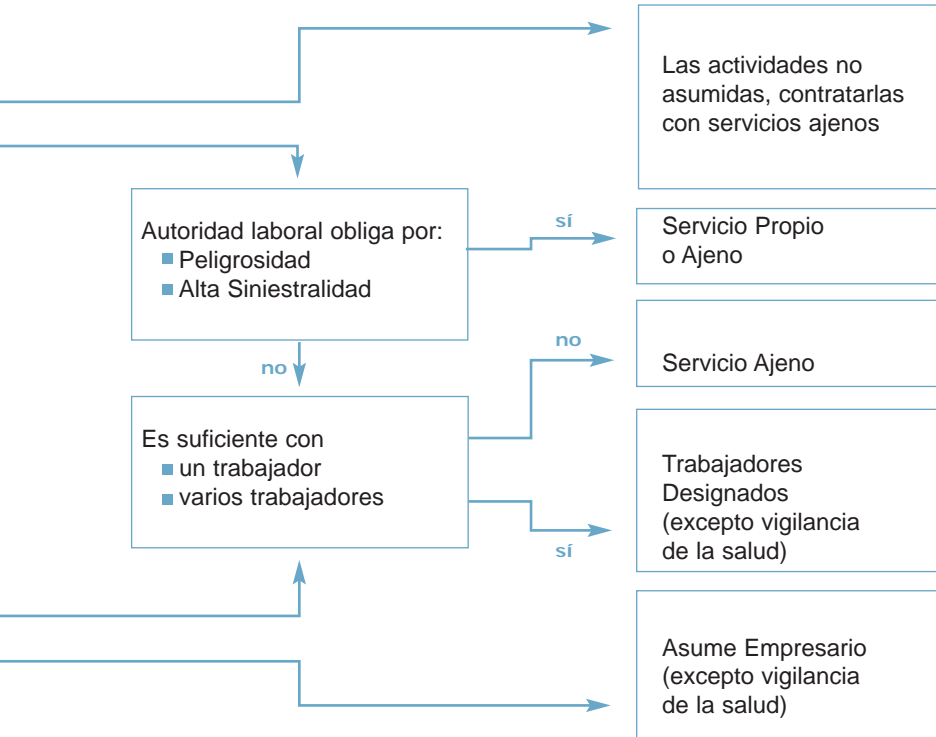
- Fechas de alta y baja
- Diagnóstico
- Tratamiento
- Lesiones
- Recomendaciones

Anexo 3

Elección de la modalidad de Organización Preventiva

Modalidades de Organización





Anexo 4

Normativa sobre Vigilancia de la Salud

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre máquinas.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 485/1997, 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 dorsolumbares, 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, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Real Decreto 349/2003, por el que se modifica el 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, 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 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

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 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 1073/2002, de 18 de octubre, sobre evaluación y gestión de la calidad del aire ambiente en relación con el dióxido de azufre, dióxido de nitrógeno, óxidos de nitrógeno, partículas, plomo, benceno y monóxido de carbono.

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 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.



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 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. La disposición derogatoria única del Real Decreto 1299/2006, deroga el Real Decreto 1995/1978 y con ello la lista de enfermedades profesionales que figuraba en el mismo.

Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el 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 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

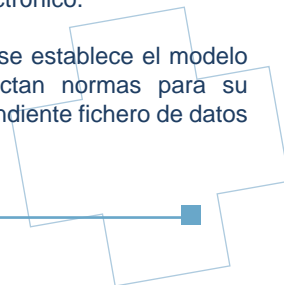
Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

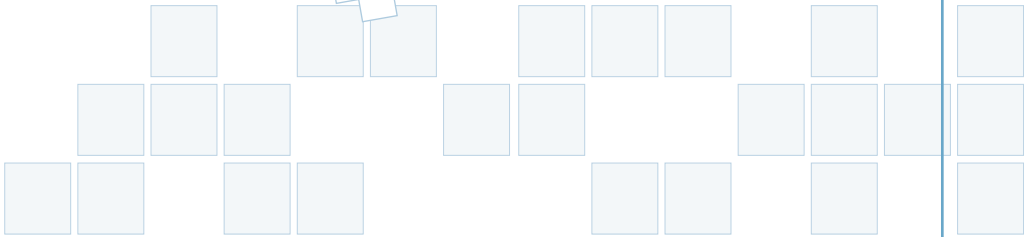
Orden de 9 de abril de 1986 por el que se aprueba el Reglamento para la Prevención de Riesgos y Protección de la Salud por la presencia de cloruro de vinilo monómero en el ambiente de trabajo.

Orden de 9 de abril de 1986 por el que se aprueba el Reglamento para la Prevención de Riesgos y Protección de la Salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus componentes iónicos en el ambiente de trabajo.

Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.

Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.





ACERCA DE CECAM

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)

Es la organización empresarial más representativa de Castilla-La Mancha, de carácter intersectorial, sin ánimo de lucro, independiente y de adhesión voluntaria. Fue constituida por las cinco organizaciones empresariales intersectoriales y provinciales de la región (Confederación de Empresarios de Albacete, Confederación Provincial de Empresarios de Ciudad Real, Confederación de Empresarios de Cuenca, Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara y Federación Empresarial Toledana), integrando a través de ellas a más de 300 asociaciones, siendo asociadas las entidades constituyentes y las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

La Confederación pretende la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, con especial interés en la prestación de servicios que aporten valor al asociado.

Desde el principio, la patronal regional, integrada en CEOE y CEPYME, ha venido asumiendo responsabilidades que han contribuido a la vertebración autonómica, consiguiendo con ello una cohesión empresarial.

Funciones:

■ REPRESENTACIÓN

- Representa a las asociaciones integradas, en cerca de 100 foros de participación. Conjuga los intereses de todos y cada uno de los asociados.

■ INTERLOCUTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN

- Reconocida por las organizaciones empresariales, los empresarios, los autónomos, las Instituciones públicas y privadas como el principal interlocutor empresarial de Castilla-La Mancha.
- Comprometida con la sociedad.
- Coordina los servicios que se prestan, con los de organizaciones empresariales provinciales.

■ SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

- Jurídico-laboral, Económico, Internacional, Formación, Calidad, Medio Ambiente, Prevención Riesgos Laborales, Comunicación.
- Cursos, seminarios, conferencias, reuniones, jornadas, foros, publicaciones, revista informativa.

Para más información:

CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha
C/ Reino Unido, 3 - 3ª Planta. 45005 Toledo
Telf.: 925 28 50 15 - Fax: 925 21 57 52
e-mail: cecam@cecam.es
www.cecam.es