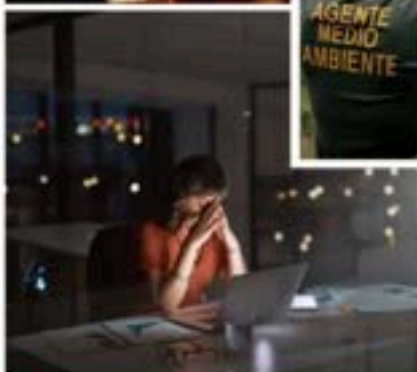




28
ABRIL

**Día Mundial de la Seguridad
y la Salud en el Trabajo**

**NO ES UN JUEGO,
ES NUESTRA VIDA**



**Si incumples,
eres RESPONSABLE**

CSIF TODO X TOD@S

NEWSLETTER

PRL

2025

PRIMER SEMESTRE

*La prevención no
se negocia:*



*Es un derecho,
no un privilegio*

Desde este espacio sindical queremos poner el foco donde muchas veces se aparta la mirada: en la salud y seguridad de quienes sostienen lo público cada día. Esta Newsletter nace con un propósito claro: informar, denunciar, compartir buenas prácticas y, sobre todo, reivindicar que la prevención de riesgos laborales no es un trámite, es una herramienta para proteger vidas.

En un momento en el que los datos de siniestralidad siguen siendo alarmantes, en el que emergen riesgos nuevos —digitalización, psicosociales, violencia externa— y se cronifican los viejos, es más necesario que nunca visibilizar la prevención como parte esencial del trabajo digno.

Desde CSIF reafirmamos nuestro compromiso con la defensa activa de condiciones laborales seguras. Esta publicación es también un altavoz para quienes, desde los centros de trabajo, impulsan mejoras, denuncian incumplimientos o exigen lo que les corresponde: trabajar sin poner en riesgo su salud física o mental.

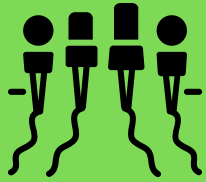
Porque prevenir es proteger. Porque cada derecho conquistado se defiende día a día.

¡Bienvenidas y bienvenidos a este espacio de información, reflexión y mejora continua del entorno laboral!



CONTENIDO

- 04**  **NOTICIAS**
- 14**  **GABINETE
CSIF AYUDA**
- 15**  **SERVICIO
CSIF AYUDA PROFES**
- 16**  **CAMPAÑAS, ASÍ DEFIENDE
CSIF TU SST**
- 23**  **ARTÍCULOS**
- 32**  **JORNADAS Y WEBINARS**
- 34**  **ASESORÍA JURÍDICA**
- 36**  **RECURSOS INFORMATIVOS**
- 46**  **DELEGADO AL DÍA**
- 49**  **EL RINCÓN DE LA SALUD**
- 51**  **FORMACIÓN**
- 51**  **BUZÓN PRL**
- 52**  **DIRECTORIO DE
RESPONSABLES**



NOTICIAS

NACIONAL



NACIONAL

CSIF te informa de tus derechos laborales como persona trabajadora ante el apagón en España



NACIONAL

Límites de exposición profesional para agentes químicos en España 2025.



NACIONAL

CSIF refuerza su compromiso con los derechos de las personas con discapacidad y se reúne con CERMI



NACIONAL

Cinco años después, el Gobierno sigue sin reconocer el Covid persistente como enfermedad profesional para el personal de la sanidad



NACIONAL

El Gobierno atiende una reivindicación histórica de CSIF e incluye el trabajo como determinante en Plan de Salud Mental 2025-2027



NACIONAL

El Gobierno aprueba un Nuevo Reglamento de Seguridad contra incendios en Establecimientos Industriales (RSCIEI)



NACIONAL

CSIF insiste en la obligación de medición del gas radón en los centros de trabajo de localidades incluidas en la nueva Instrucción IS-47 del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).



NACIONAL

¿Creéis que sobran funcionarios? El apagón ha demostrado una vez más que nuestros servidores/as públicos mantienen el funcionamiento del país en situaciones de crisis con su esfuerzo y profesionalidad, cuidando de la ciudadanía. **Su entrega merece nuestro orgullo y reconocimiento profesional y laboral**



Un centenar de personas sufre baja laboral cada verano por las altas temperaturas: CSIF exige que se cumplan los protocolos de actuación ante el calor extremo en el trabajo



CSIF denuncia la escasa declaración de casos de cáncer laboral y reclama más recursos e investigación: sólo se reconocieron 106 casos en 2024

ADMINISTRACIÓN GENERAL



CSIF denuncia la sobrecarga de trabajo en las comisarías por la implantación del DNI digital



INTERIOR: Reunión Comisión Nacional Riesgos Laborales de la DGP de fecha 14 de marzo de 2025.



INTERIOR: Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo.

INSTITUCIONES PENITENCIARIAS



CSIF exige un protocolo de actuación ante el virus SINDBIS.



Tres agresiones a funcionarios en menos de una semana en el Centro Penitenciario de Estremera.



Jorge Vilas, responsable de CSIF Prisiones, es entrevistado en directo en El programa de Ana Rosa, (TELECINCO) donde reclamó más medios materiales y personales para las prisiones, tras el aumento de agresiones.

AEAT



AEAT-H | 34-2025: Comité de Seguridad y Salud Intercentros AEAT



AEAT-H | 22_2025 Comité de Seguridad y Salud Intercentros AEAT



ADMINISTRACIÓN GENERAL DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS



MADRID

CSIF denuncia que el almacén y taller de Bomberos de la Comunidad está "al borde del cierre por falta de espacio"



CASTILLA Y LEÓN

CSIF pide incorporar psicólogos a los equipos de intervención en emergencias de Castilla y León



CANARIAS

CSIF logra la inclusión de las organizaciones sindicales en el grupo de trabajo sobre riesgos psicosociales del Cuerpo General de la Policía Canaria.



GALICIA

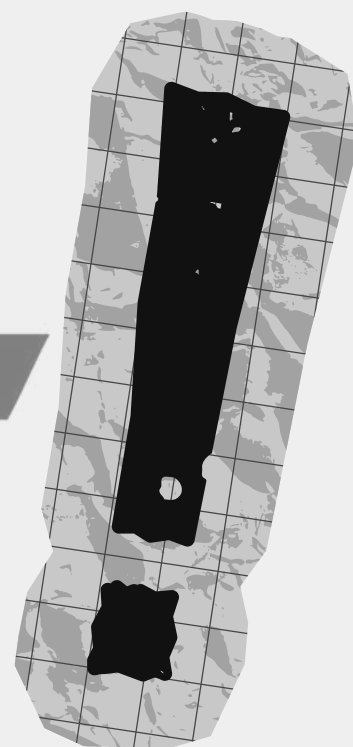
CSIF reclama medidas preventivas para los profesionales de la Consellería de Medio Ambiente que realizan trabajos de campo.



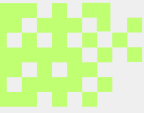
GALICIA

Inspección investiga, tras denuncia de CSIF, el incumplimiento de la normativa de PRL en trabajos de campo de veterinarios e inspectores de farmacia de la Xunta

CSIF



EDUCACIÓN



EDUCACIÓN

"Eres un inútil y no sabes dar clase": los insultos verbales y los ataques a profesores en redes sociales, principal problema de convivencia en las aulas



EDUCACIÓN

La mitad de los profesores públicos sufren insultos, agresiones y conflictos con redes sociales



EDUCACIÓN

Mario Gutiérrez, presidente del sector nacional de CSIF Educación e Isabel Madruga, Secretaria de Política Educativa denuncian que el 50% de los docentes ha sufrido insultos, agresiones y conflictos en redes sociales, sin recibir el imprescindible apoyo de la Administración para abordar esta grave situación.



EDUCACIÓN



MADRID

Rechazo unánime en Valverde del Fresno a la brutal agresión a un docente



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



JUSTICIA

CSIF exige al Ministerio y a las CCAA el inicio de la negociación del teletrabajo.



CANARIAS

El CSIF alerta sobre el estado del Juzgado de Paz de Tegui. Ante la situación, el Ayuntamiento decide trasladar los servicios a Costa Tegui.



JUSTICIA

Audiencia nacional, ámbito Ministerio: CSIF exige al Ministerio que paralice el traslado de la sede de Goya, 14 a Castellana, 14

EMPRESAS PÚBLICAS ESTATALES



EPE

Plan de Vigilancia de la Salud 2025 en Correos: la decisión es tuya



EPE

Más del 35% de los Paradores denunciados en Inspección de Trabajo por la deficiente implantación de las nuevas medidas tecnológicas.



EPE

CSIF estudia las medidas judiciales a llevar a cabo ante la reducción del teletrabajo en Renfe, Ingeniería y Mantenimiento



EPE

Tras la denuncia de CSIF, Inspección obliga a Renfe a cambiar las puertas de acceso al taller en la BMI de Villaverde



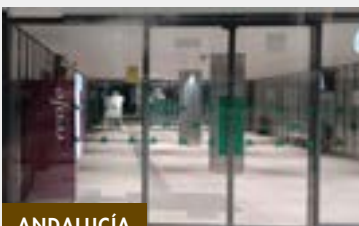
EPE

Hasta un millón de euros le puede caer a las empresas por infracciones muy graves en prevención de riesgos laborales.



EPE

CSIF denuncia ante la Audiencia Nacional la reducción del teletrabajo en Renfe, Ingeniería y Mantenimiento.



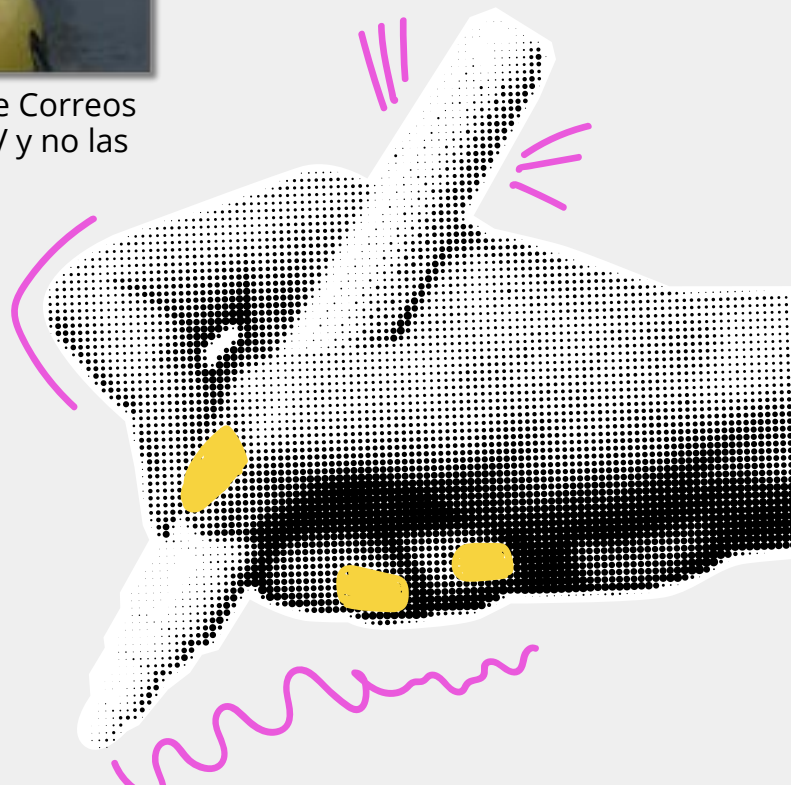
ANDALUCÍA

CSIF exige a Renfe reconocer ya el día por exceso de jornada en 2025 para toda la plantilla.



ARAGÓN

Hay vehículos de Correos que van a las ITV y no las pasan.



EMPRESA PRIVADA

SEGURIDAD PRIVADA



ANDALUCÍA

CSIF condena la agresión a un vigilante de seguridad del Metro de Málaga y exige medidas específicas para proteger al colectivo



ANDALUCÍA

CSIF Andalucía inicia una campaña de prevención de riesgos laborales ante el aumento de agresiones a vigilantes de seguridad privada.



ARAGÓN

Reunión de CSIF con la Justicia de Aragón sobre la seguridad en el centro de menores de Juslibol



ARAGÓN

Las Cortes aprueban una proposición para reforzar a los vigilantes de seguridad, tras las denuncias de CSIF.



COMUNIDAD VALENCIANA

CSIF denuncia ante inspección de trabajo la vulneración de derechos laborales de los vigilantes de seguridad del centro penitenciario Antoni Asunción Hernández de Picassent

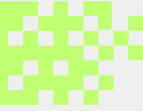


COMUNIDAD VALENCIANA

CSIF gana sentencia judicial a Prosegur respetando las condiciones laborales de uno de sus trabajadores.



SANIDAD



ANDALUCÍA

CSIF tacha de "torticero y poco ético" que el SAS quiera maquillar los datos de agresiones a los profesionales vinculándolas a las retribuciones del personal



SANIDAD

CSIF lamenta que el rechazo a la Ley contra las agresiones al personal de la sanidad responda a intereses políticos



SANIDAD

CSIF Sanidad Nacional exige medidas urgentes para erradicar las agresiones en el ámbito sanitario.



ANDALUCÍA - MÁLAGA

CSIF reclama agilizar la reforma de la cocina del Hospital Clínico para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de forma definitiva



SANIDAD

Nuevas exigencias en seguridad contra incendios obligan a revisar instalaciones hospitalarias.



ANDALUCÍA

CSIF Andalucía te recuerda las medidas de protección laboral ante el impacto del cambio climático.



ANDALUCÍA - MÁLAGA

CSIF reclama agilizar la reforma de la cocina del Hospital Clínico para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de forma definitiva



ARAGÓN

CSIF se concentra en Huesca contra las agresiones en el ámbito sanitario.



CASTILLA Y LEÓN

Piden a la Junta que incorpore a psicólogos a los equipos de Emergencias de Castilla y León



CASTILLA Y LEÓN

CSIF propone a la Junta un modelo de teletrabajo seguro y eficaz para los centros sanitarios de Sacyl



SANIDAD

El Gobierno atiende una reivindicación histórica de CSIF e incluye el trabajo como determinante en Plan de Salud Mental 2025-2027 en el ámbito sanitario



SANIDAD

CSIF reclama inversiones a largo plazo, plantillas y recursos para la Salud Mental: los 56 millones aprobados por el Gobierno son insuficientes



SANIDAD

CSIF exige que se tramite de inmediato la jubilación anticipada por coeficientes reductores en la sanidad pública



ARAGÓN

Publicación del Plan de prevención frente a agresiones externas en el lugar de trabajo y atención a profesionales del sistema sanitario público de Aragón.



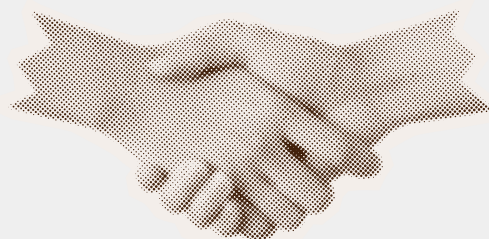
ARAGÓN

CSIF Celebra la condena de 15.200 Euros de indemnización por la agresión a una celadora en el Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa.



ARAGÓN

CSIF apoya la aprobación del Plan de prevención de agresiones a profesionales del ámbito sanitario, mientras se siguen batiendo récords con cerca de 800 agresiones en 2024 en Aragón



ANDALUCÍA

CSIF rechaza las declaraciones de la consejera de Salud sobre la violencia contra el personal del SAS y le pide medidas efectivas para proteger a los agredidos



LA RIOJA

CSIF se moviliza para proteger a sus profesionales sanitarios frente al suicidio. Ellos desempeñan un papel crucial en el prevención y atención de estas situaciones. Desde CSIF promovemos que acudir al psicólogo sea algo habitual y aceptado.

Encarna Abascal, Secretaria Nacional de Prevención de Riesgos de CSIF, nos lo cuenta en LA 7 de LA RIOJA TV

ADMINISTRACIÓN LOCAL



ANDALUCÍA - MÁLAGA

CSIF reclama actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores de los servicios sociales municipales.



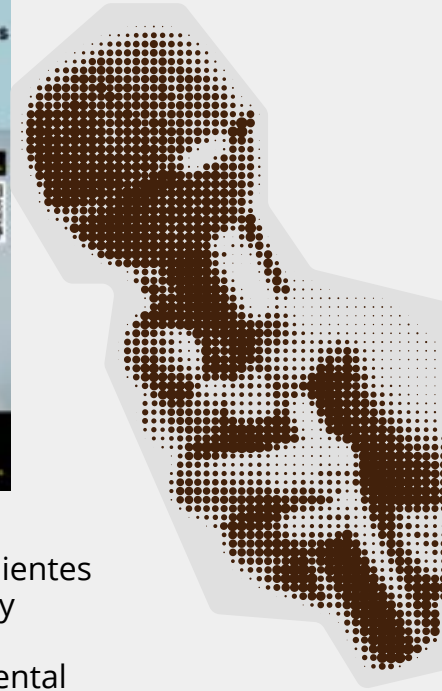
ANDALUCÍA

CSIF Andalucía te recuerda las medidas de protección laboral ante el impacto del cambio climático



ANDALUCÍA

Curso primeros intervinientes en situaciones de crisis y eventos traumáticos: protegiendo la salud mental



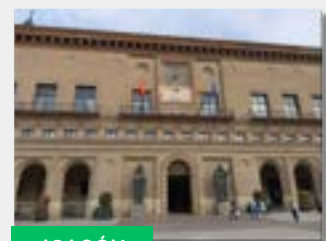
COMUNIDAD DE MADRID

CSIF Madrid denuncia la falta de material en la Policía Local de San Martín de la Vega



COMUNIDAD DE MADRID

Comunicado Mesa Técnica Policía Local



ARAGÓN

Reunión del Servicio de Instalaciones Deportivas



COMUNIDAD VALENCIANA

CSIF exige al Ayuntamiento de Xirivella soluciones urgentes ante la crítica situación de la Policía Local



COMUNIDAD VALENCIANA

SIMULACROS 6ª U.D. Y DISTRITO POLICÍA LOCAL



CATALUÑA

El sindicato CSIF denuncia a través de un comunicado deficiencias que afectan a la Policía Local de Calatayud



**PARA ESTAR
INFORMAD@ UTILIZA
LAS REDES SOCIALES
EN**

@CSIF_PRL





GABINETE CSIF AYUDA

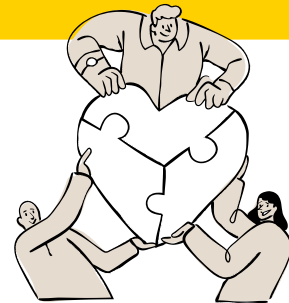
Somos un Gabinete especializado en riesgos psicosociales compuesto por delegados/as, especialistas en materia de prevención de riesgos laborales, psicología y las asesorías jurídicas de CSIF. Ofrecemos el apoyo y el acompañamiento a nuestras personas afiliadas ante un posible riesgo psicosocial (cualquier tipo de acoso, estrés laboral, burnout, adicciones y acoso escolar), de forma presencial y online. Además contamos con nuestro Espacio de Bienestar Laboral donde fomentamos la cultura preventiva de la salud y el respeto.

Desde el Gabinete CSIF Ayuda ofrecemos un trato y abordaje de la situación personalizada, y siempre desde el principio de sigilo y confidencialidad. Con un objetivo claro es ayudar y asesorar a la persona para revertir la situación de riesgos psicosocial en la que se pueda encontrar.

En el trabajo del día a día observamos que se suele pedir ayuda tarde y eso conlleva un deterioro emocional y psicológico importante en la persona.

Por ello,...

Si sientes que no estás recibiendo el trato adecuado en tu trabajo, ¡Consulta con el Gabinete CSIF Ayuda!



En el Espacio de Bienestar Laboral te explicamos
¿Qué puedo hacer si sufro acoso laboral?



ENTIDADES COLABORADORAS DEL GABINETE CSIF AYUDA



El **Club CSIF** ofrece una amplia gama de beneficios y servicios para sus afiliados y uno de los más valorados es el acceso a gabinetes psicológicos. Junto con el **Gabinete CSIF Ayuda**, defendemos la protección a la salud mental de los profesionales, apoyamos su bienestar laboral y emocional, proporcionando un espacio seguro para defender sus derechos, asesorar frente a riesgos psicosociales, abordar sus preocupaciones y mejorar su calidad de vida.

ACCESO A PROFESIONALES CUALIFICADOS

Los profesionales de psicología asociados al Club CSIF son profesionales certificados con amplia experiencia en diversos campos de la psicología.

SESIONES PERSONALIZADAS

Se ofrecen sesiones personalizadas que se adaptan a las necesidades específicas de cada afiliado, asegurando un enfoque individualizado para el tratamiento.

CONFIDENCIALIDAD GARANTIZADA

El servicio garantiza la total confidencialidad de las sesiones, creando un entorno seguro y de confianza .

PRECIOS REDUCIDOS

Los afiliados al Club disfrutan de tarifas especiales que permiten un acceso más asequible a los servicios psicológicos.

- **Estrés y ansiedad:** Técnicas y estrategias para manejar el estrés laboral y personal.
- **Desarrollo personal:** Asesoramiento para el crecimiento personal y profesional.
- **Problemas de relación:** Ayuda en la mejora de relaciones interpersonales tanto en el ámbito personal como profesional.
- **Apoyo en crisis:** Asistencia en momentos de crisis personales, como el duelo o cambios significativos en la vida.

CSIF CLUB



-10%

Sesiones de psicología a precio especial para afiliados a CSIF



Cupón



-20%

20% de descuento



Teléfono/Email



-10%

Terapia psicológica en OrientaDos



Cupón



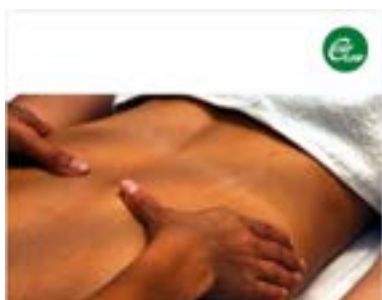
SESIONES ONLINE Y PRESENCIALES

10 % DESCUENTO AFILIADOS Y...

PSICOLOGIA INFANTO JUVENIL Y PSICOLOGIA FORENSE



Teléfono



Imprescindible demostrar pertenencia a CSIF

-15%

Dto. 15% en psicología, coaching, acupuntura, masaje y osteopatía



Email



40€

Crece personalmente con la psicoterapeuta Esther Ocaña



Cupón



43€

Red de psicólogos para tratar la depresión



Cupón



SERVICIO CSIF AYUDA PROFES



EN EL DÍA ESCOLAR DE LA NO-VIOLENCIA Y LA PAZ (30 ENERO 2025)

CSIF rechaza cualquier tipo de violencia en las aulas y reclama un gran Pacto de estado por la Educación, una alianza social que impulse una gran coalición en todos los ámbitos concernidos: gobiernos, Administración, partidos, sindicatos, organizaciones sociales, medios de comunicación... para generalizar este rechazo social a la violencia escolar, fomentando la educación como herramienta básica para combatirla y conseguir que los centros escolares sean espacios de tolerancia y de paz libres de violencia.



CAMPAÑA DÍA INTERNACIONAL CONTRA EL ACOSO ESCOLAR (2 DE MAYO)

CSIF Educación exige una bajada generalizada de los ratios y más apoyo al profesorado para paliar los casos de acoso escolar. Abogamos por la importancia de la labor preventiva para detectar y minimizar las situaciones que a diario suceden en los centros educativo. Esta constatado que con un número reducido de alumnos/as mejora el rendimiento académico, se reducen los conflictos y mejora el clima de convivencia y disciplina.



La mitad de los docentes ha sufrido insultos, agresiones y conflictos con redes sociales, sin respaldo de la Administración



CSIF LANZA LA CAMPAÑA "YA ESTÁ BIEN. POR LA DIGNIFICACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE"

con una encuesta para analizar la situación de violencia en las aulas y los problemas con el uso de móviles y redes sociales.



CAMPAÑAS, ASÍ DEFIENDE CSIF TU SST



<p>Campaña “No es un juego es nuestra vida, si incumples eres responsable”. Día Mundial de la SST, 28 abril</p>	<p>Campaña Día Mundial de la Higiene de Manos 2025</p>
<p>Campaña Día Europeo contra agresiones en ámbito sanitario, 12 marzo. Más de 45 agresiones al día en el ámbito sanitario. ¡DENUNCIA!</p>	<p>Día Mundial de la Salud, 7 abril “Trabajadores que cuidan el comienzo y protegen el futuro”</p>
<p>Campaña Tarjetas identificativas: “Tu nombre, tu profesión, Tu ID ¡Por tu seguridad!</p>	<p>Campaña Desconexión Digital en Sanidad</p>
<p>Campaña Máxima Protección y respeto a los trabajadores del sector social</p>	<p>Campaña Frente al Fuego eléctrico, bomberos seguros</p>
<p>Día de la Lucha contra la Depresión, 13 de enero: “Sin presión, no más depresión. Por un trabajo que cuide nuestra salud mental”.</p>	<p>Día Mundial contra el cáncer 4 febrero</p>
<p>Campaña “Trabajando sobre ruedas exigimos medidas de seguridad”</p>	



DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 28 DE ABRIL. NO ES UN JUEGO, ES NUESTRA VIDA. SI INCUMPLES ERES RESPONSABLE.

CSIF conmemora el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) con el lema "No es un juego es nuestra vida. Si incumples eres responsable." Queremos alzar la voz por la defensa de un derecho fundamental que aún hoy no está plenamente garantizado en todos los centros de trabajo: el derecho a una vida laboral segura, saludable y digna. De hecho 2024 ha sido un año negro como muestran las cifras de siniestralidad laboral de las estadísticas.



CSIF-A reclama entornos laborales "más seguros" y medidas "eficaces" contra la siniestralidad



Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Canarias (28 de abril 2025)



Soria, León, Ávila, Palencia y Salamanca.
¡¡Feliz día mundial de la prevención!!



CEUTA - "La prevención no es un lujo, es una obligación que en Ceuta se sigue tomando a la ligera"



Ponferrada y Segovia

ANDALUCÍA - CSIF-A reclama entornos laborales "más seguros" y medidas "eficaces" contra la siniestralidad



MADRID - Sector AGCM



CSIF Educación Madrid se suma al Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

#CSIF solicita a las Administraciones:

- Evaluaciones psicológicas en los reconocimientos médicos a los docentes.
- Estudio sobre carga de trabajo y burocracia para saber cómo afecta a la salud de los docentes.
- Evaluación de riesgos psicosociales en todos los centros educativos.

NO ES UN JUEGO, ES NUESTRA VIDA

CSIF Justicia Madrid conmemora el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Desde CSIF Justicia Madrid se pide a la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid un esfuerzo:

- Negociación del teletrabajo.
- Solución de las deficiencias en los edificios judiciales.
- Revisión de las cargas de trabajo y más evaluaciones psicosociales.

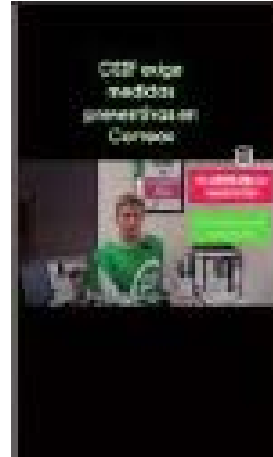
**NO ES UN JUEGO, ES NUESTRA VIDA
SI INCUMPLES, ERES RESPONSABLE.**





Comunidad Valenciana

Este 28 de abril en la sede de #CSIF en #Castellón hemos conmemorado el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo para reclamar el derecho a una vida laboral segura, saludable y digna.



CSIF conmemora el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo.
CSIF Segovia



¿CONOCES NUESTRO...?

Canal de WhatsApp



Únete a las más de personas que ya nos siguen y podrás estar al tanto de las últimas noticias de CSIF: movilizaciones, actuaciones, reivindicaciones, ruedas de prensa, informes, ...





CAMPAÑA DÍA MUNDIAL DE LA HIGIENE DE MANOS 2025: "HIGIENE DE MANOS: TU GESTO SALVA VIDAS"

Con motivo del Día Mundial de la Higiene de Manos, celebrado anualmente cada 5 de mayo, CSIF Sanidad refuerza su compromiso con la prevención de infecciones asociadas a la atención sanitaria y la seguridad de pacientes y profesionales.



CAMPAÑA DÍA EUROPEO CONTRA AGRESIONES EN ÁMBITO SANITARIO, 12 MARZO, MÁS DE 45 AGRESIONES AL DÍA EN EL ÁMBITO SANITARIO. ¡DENUNCIA!

CSIF en el marco del Día Europeo Contra las Agresiones a los profesionales en el ámbito sanitario, lanza la campaña: "+45 agresiones al día en el ámbito sanitario. ¡DENUNCIA!". Cada día, profesionales de la Sanidad en España son víctimas de agresiones físicas o verbales en sus centros de trabajo, por ello anima a denunciarlas.



DÍA MUNDIAL DE LA SALUD, 7 ABRIL "TRABAJADORES QUE CUIDAN EL COMIENZO Y PROTEGEN EL FUTURO"

CSIF conmemora el 7 de abril, Día Mundial de la Salud, poniendo en valor el servicio esencial de los profesionales de la sanidad y exige mejoras urgentes en sus condiciones laborales y de seguridad y bienestar. La salud de quienes cuidan de nuestra salud es un derecho fundamental que debemos proteger.



CAMPAÑA TARJETAS IDENTIFICATIVAS: "TU NOMBRE, TU PROFESIÓN, TU ID ¡POR TU SEGURIDAD!"

CSIF Sanidad lanza una campaña nacional para proteger la identidad del personal de la sanidad: solo nombre, foto y código identificativo



CAMPAÑA DÍA DESCONEXIÓN DIGITAL, 7 MARZO

CSIF Sanidad Nacional Reivindica el Derecho a la Desconexión Digital en el Ámbito Sanitario.



CAMPAÑA MÁXIMA PROTECCIÓN Y RESPETO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SOCIAL

Los delegados/as de CSIF reclaman a los servicios sociales de las CCAA más medidas de seguridad en los centros de menores



CAMPAÑA FRENTE AL FUEGO ELÉCTRICO, BOMBEROS SEGUROS

CSIF exige a las administraciones públicas medidas de protección a los bomberos ante los riesgos en emergencias por energías renovables y vehículos eléctricos.



CAMPAÑA DÍA DE LA LUCHA CONTRA LA DEPRESIÓN, 13 DE ENERO 2025: "SIN PRESIÓN, NO MÁS DEPRESIÓN. POR UN TRABAJO QUE CUIDE NUESTRA SALUD MENTAL".

CSIF exige refuerzo de plantillas en las Unidades de Salud Mental y en las empresas planes de prevención y bienestar laboral con motivo del Día de la Lucha contra la Depresión el 13 de enero, bajo el lema "Sin presión, no más depresión. Por un trabajo que cuide nuestra salud mental"

CAMPAÑA DÍA MUNDIAL CONTRA EL CÁNCER, 4 FEBRERO

CSIF denuncia la escasa declaración de casos de cáncer laboral y reclama más recursos e investigación: sólo se reconocieron 106 casos en 2024. Reclama medidas para el retorno al trabajo en los Comités de Seguridad y Salud. Mayor información, protección y vigilancia de la salud.



CAMPAÑA DÍA DEL SÍNDROME DE ASPERGER, 18 FEBRERO

CSIF reclama más apoyo e inclusión social, educativa, sanitaria y laboral para los profesionales con Síndrome de Asperger. La incorporación de las personas trabajadoras con Síndrome de Asperger o TEA nivel 1 al trabajo hace necesario abordar el enfoque de la adaptación del puesto de una forma específica, por ello, CSIF en colaboración con la Confederación Asperger España presenta una serie de medidas y ajustes razonables para favorecer la adaptación al entorno laboral y el respeto a estos profesionales en los comités de seguridad y salud y mesas técnicas.



CAMPAÑA "TRABAJANDO SOBRE RUEDAS EXIGIMOS MEDIDAS DE SEGURIDAD"

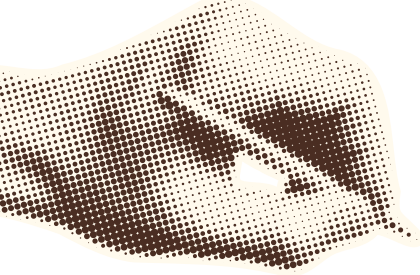
CSIF alerta de que los accidentes de tráfico vinculados al trabajo han crecido un 42 % en cinco años, superando los 74.000 siniestros en 2024, con 227 fallecidos (28,5 % de todas las muertes laborales). Solo en el primer trimestre de 2025 se registró una víctima mortal cada dos días. CSIF denuncia la ausencia de planes de seguridad vial en numerosas empresas y administraciones, la antigüedad y falta de mantenimiento de la flota oficial, carencias en EPIs y formación, y reclama:

- Implantar planes específicos de seguridad vial laboral dentro de la planificación preventiva.
- Renovar vehículos y garantizar revisiones, ITV y dotación básica (extintores, botiquines, balizas).
- Evaluar riesgos ergonómicos y de conducción (vibraciones, posturas, sobreocupación).
- Formación en conducción defensiva y refuerzo del presupuesto preventivo.

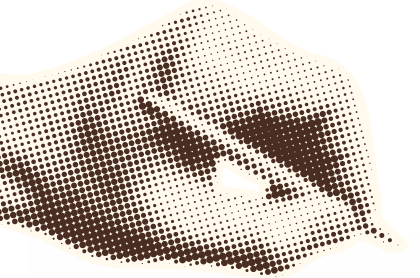




ARTÍCULOS



Entrevista: **Raquel Cerrato Crespán**,
Jefa de la Unidad de Seguridad y Salud
Laboral de la Inspección Provincial de
Trabajo



Medicina en el trabajo una necesidad
presente, un reto futuro



ENTREVISTA



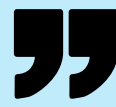
Raquel Cerrato Crespán

Jefa de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo

¿Cuál ha sido su trayectoria profesional y qué le motivó a ejercer su labor como Inspectora de Trabajo?

Estudí Derecho en la Universidad Autónoma de Madrid y comencé a preparar la oposición. Desconocía esta profesión y fue mi padre quien me animó, porque mi tío era inspector. Le pidió el temario y lo puso encima de la mesa y me picó la curiosidad. Fue un gran consejo, porque me encanta mi trabajo.

Elegí como primer destino Las Palmas, y unos años después me trasladé Tenerife. Salvo algún trabajo ocasional de estudiante, el de inspectora ha sido mi único trabajo y mi principal actividad. Llevo desde 2003 en la Inspección activa, es lo que me gusta hacer. Desde hace algunos años años mi trabajo se centra en el área de prevención de riesgos laborales, y en 2021 pasé a ocupar la Jefatura de la Unidad Especializada en nuestra provincia. Esta labor también me gusta mucho, intento contribuir a que cumplamos bien nuestra función.



«Creo que no hemos sabido implantar una cultura preventiva que haga de cimiento adecuado, ni se acaba de integrar la prevención en la empresa.»



Ángeles Brito Pérez
Responsable Autónoma
de PRL CSIF Canarias

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) tiene como función principal vigilar y exigir el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social, incluida la relacionada con la prevención de riesgos laborales. ¿Con cuántos recursos humanos cuenta Canarias/la provincia de Santa Cruz de Tenerife actualmente para desarrollar esta labor? (Inspectores/as y Subinspectores/as).

Nuestra provincia tiene una plantilla de 68 funcionarios en inspección activa, 30 inspectores y 38 subinspectores. Nos organizamos en funcionarios generalistas y en dos Unidades Especializadas, la de Seguridad Social, y la de Seguridad y Salud. De esta última formamos parte actualmente y 5 inspectores de trabajo y 10 subinspectores de la escala de seguridad y salud laboral; salvo alguna cuestión puntual, nuestro trabajo se orienta de manera íntegra a la prevención de riesgos laborales. La provincia de Las Palmas cuenta con 25 inspectores, y 40 subinspectores, de los cuáles están en la Unidad de Seguridad y Salud, 3 inspectoras y 12 subinspectores de esa Escala.



«La figura del acoso es frecuentemente aludida en las denuncias que recibimos, pero muchas veces no hay un conocimiento adecuado de sus características; es muy importante que sepamos distinguirlo.»

¿Cuáles considera que son actualmente los principales problemas relacionados con la seguridad y salud en los centros de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma?

Creo que no hemos sabido implantar una cultura preventiva que haga de cimiento adecuado, ni se acaba de integrar la prevención en la empresa. En nuestra Comunidad Autónoma, las pymes y micropymes son mayoría, alrededor del 85% del tejido empresarial. A veces no hay estructura suficiente ni personal formado para entender la dimensión que alcanza la prevención de riesgos, y ponerla en práctica. En las empresas que son mayores, con frecuencia la prevención no queda integrada en la gestión empresarial, y a veces se toma como un "obstáculo" que entorpece la actividad empresarial, aumenta costes y ralentiza el trabajo. En recurso tan predominante a servicios de prevención ajenos no ayuda a esta integración: las empresas creen que la prevención se puede encargar a un tercero. Es un error.

En sectores como la construcción, nuestra intervención sigue muy centrada en asuntos esenciales, como incumplimientos en materia de protección por riesgo de caída de altura o la exposición al ruido proveniente de equipos de trabajo, por ejemplo. En agricultura, otro sector de interés en Canarias, algunos lugares todavía carecen de acceso a agua potable o servicios higiénicos; también nos preocupa la gestión de los productos fitosanitarios, o la manipulación manual en la recogida de nuestros productos del campo. En otros sectores, se debería estar ya trabajando mejor en cuestiones como los riesgos psicosociales. Y en todos los casos y sectores, la ergonomía está desatendida.



¿Con qué medios y recursos cuenta la ITSS para detectar riesgos psicosociales como el estrés laboral, el acoso o la carga mental excesiva?

A los riesgos psicosociales les prestamos una atención destacada. Atendemos denuncias que refieren deficiencias organizativas, estrés en el trabajo, carga mental, u otras situaciones que puedan suponer riesgos para el personal e incumplimientos de las empresas; se demanda nuestra intervención en esta materia. Además, se programa actividad inspectora para comprobar la gestión preventiva de estos riesgos en distintos sectores de actividad particularmente expuestos. Disponemos de un reciente Criterio Técnico, el 104/2021 que orienta nuestras actuaciones. En cuanto a los supuestos de acoso, su atención es prioritaria. En función del caso, visitamos los centros de trabajo, a fin de comprobar cuestiones relativas a la actividad, su organización y condiciones de trabajo. Mantenemos entrevistas con trabajadores, mandos intermedios o responsables, y solicitamos documentación. Es muy habitual la comparecencia en nuestras oficinas de trabajadores y representantes sindicales, y de la representación empresarial y técnicos de prevención de riesgos laborales.



«Y en todos los casos y sectores, la ergonomía está desatendida.»

El Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, de 2019, define “la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. ¿Cuál es el planeamiento de la ITSS en este sentido? ¿Se va a modificar el Criterio Técnico de la ITSS 69/2009 sobre Acoso y Violencia en el Trabajo?

La figura del acoso es frecuentemente aludida en las denuncias que recibimos. Pero muchas veces no hay un conocimiento adecuado de sus características, es muy importante que sepamos distinguirlo de otras situaciones de conflicto o de otros incumplimientos, para no desvirtuarlo. Con la ratificación del Convenio 190 España tendremos que estar pendientes de la normativa que pueda desarrollarse y de la negociación colectiva; también es muy importante para su interpretación el trabajo de los jueces y magistrados. El convenio sí flexibiliza el concepto de acoso, tendremos que tenerlo en cuenta. El Criterio Técnico que indicas de 2009 ha quedado en algunos aspectos complementado por el CT 104/21. En otros aspectos, quizá en poco tiempo necesitemos contar con una nueva herramienta, que se vaya adaptando a la evolución de esta figura.



¿Qué mecanismos existen para detectar posibles infradeclaraciones de enfermedades profesionales desde la ITSS?

Detectar enfermedades profesionales conlleva cierta complejidad. Requiere conocer muy bien la actividad de la persona trabajadora y sus riesgos, y comprobar las condiciones de exposición reales, así como la patología concreta y poder establecer una relación causal entre ambas. En ocasiones confluyen consideraciones médicas que exceden de nuestro ámbito.

La competencia para la determinación de contingencias corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, si bien la Inspección de Trabajo tiene, entre sus facultades, la posibilidad de efectuar una propuesta para su declaración cuando tenemos los elementos necesarios. Realizamos estas investigaciones casi siempre por presentación de denuncia, o a raíz de petición de otro organismo o a instancia.

Por otro lado, las comprobaciones que realizamos en las empresas, relativas a la gestión de la prevención, pueden conducirnos a detectar daños a la salud que no se están tratando como relacionados con el trabajo; en este caso también instamos a cumplir las obligaciones empresariales que permitan aflorar esta deficiencia, como las evaluaciones de riesgos completas, incluidas en su caso mediciones de agentes, y las propias de vigilancia de la salud, tanto individual, con la aplicación de los protocolos médicos debidos, así como colectiva.





«Las situaciones en las que se comunica un riesgo grave e inminente se atienden con carácter inmediato.»

¿Cuáles son los criterios que utiliza la Inspección de Trabajo para priorizar las visitas a empresas en materia de PRL?

Las situaciones en las que se comunique una situación de riesgo grave e inminente se atienden con carácter inmediato. Con la misma inmediatez atendemos determinados accidentes laborales; accidentes con resultado de fallecimiento, pero también en aquellos que reúnan determinadas características. Por ejemplo, situaciones de caída de altura graves, o aquellas en las que haya múltiples accidentados, o lesiones que impliquen compromiso vital. También acudimos de manera inmediata en los casos en los que nuestra intervención puede evitar la repetición de un suceso similar.

Fuera de estas situaciones, las visitas se priorizan por la gravedad del asunto que refieran, y se valora la situación de riesgo en la que puedan encontrarse los trabajadores afectados. Intentamos iniciar las comprobaciones con prontitud.



De las actuaciones programadas por la ITSS para el presente año en materia de PRL, ¿cuáles destacarías?

Podría destacar la actuación de la ITSS en materia de riesgos psicosociales, porque creo firmemente que cuestiones como la organización y la comunicación redundan de manera muy importante en el bienestar laboral, y en la salud de las personas. También la actuación planificada en sectores con incidencia de trastornos musculoesqueléticos; afectan a muchas actividades laborales y no son tenidos en cuenta con la importancia que merecen.

La ITSS, en su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa en PRL, no puede iniciar un proceso sancionador cuando el infractor es una Administración Pública. ¿Considera que esta particularidad afecta a la efectividad de las actuaciones de la Inspección en comparación con las que realiza en el ámbito de la empresa privada?''

Comprobado un incumplimiento a la normativa de prevención de riesgos, procede, en lugar del inicio de un procedimiento sancionador, se emite una propuesta de requerimiento. Pero su contenido es similar al que puede tener un acta de infracción; refleja con claridad la normativa incumplida y las medidas correctoras que deben aplicarse: creo que es una buena herramienta para que la Administración corrija sus deficiencias. Y es frecuente que la Administración reaccione implementando los cambios requeridos, y acredite la subsanación de incumplimientos. En otras ocasiones, los costes y la burocracia lo hacen más difícil.

Cuando se ha detectado algún incumplimiento grave o reiterado en el ámbito de una Administración Pública, ¿qué medidas se han adoptado?

Habría que analizar con detenimiento el caso. Si existe actitud negligente, cuál es la gravedad de las infracciones en curso, los perjuicios o daños efectivos o posibles, o si concurre un ánimo de obstruir el cumplimiento de las normas y el ejercicio de derechos, entre otras cuestiones. La previsión legal al respecto sería la remisión al ámbito judicial.



En Canarias contamos con el fiscal en materia de riesgos laborales - concretamente, el Fiscal Delegado para la Siniestralidad Laboral en cada provincia - que se encarga de investigar y perseguir penalmente los delitos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo situaciones de acoso laboral, estrés extremo o falta de medidas preventivas. ¿Cómo es la coordinación con la Inspección? ¿Qué aspectos se tratan?

La Inspección de Trabajo y la Fiscalía cuentan con un Convenio de colaboración; remitimos los asuntos que atendemos en los que apreciamos indicios de delito; y es frecuente que la Fiscalía solicite la remisión de nuestras actuaciones en los procesos penales en curso. Las actuaciones más afectadas por esto son las de investigación de accidentes de trabajo. Tenemos una buena comunicación, mantenemos reuniones periódicas que tienen por objeto que la colaboración interadministrativa sea eficiente; para eso nuestras actuaciones tiene que ser completas y sólidas. La Inspección tiene la posibilidad de realizar comprobaciones muy cercanas al lugar y al tiempo de los hechos.

Desde CSIF planteamos la necesidad de que las denuncias presentadas en materia de seguridad y salud estén bien documentadas y que exista una comunicación efectiva con el Inspector/a actuante. ¿Qué aspectos considera que podrían tener en cuenta nuestros delegados/as cuando se presente una denuncia en la Inspección?

Necesitamos un relato detallado en denuncias de acoso o discriminación, que nos orienten en la actuación. En situaciones difíciles de comprobar, toda ayuda es bienvenida. En todo caso, nosotros entablamos contacto con el denunciante, trabajador o sindicato, cuando es necesario.

Además de las cuestiones básicas, como identificar de manera detallada la empresa, su actividad, o la dirección concreta del lugar de los hechos, en algunos asuntos es deseable más información. Horarios de actividad, puestos de trabajo trabajadores afectados por la situación.

”

«Corremos el riesgo de contar con un sistema normativo muy completo, pero con pocas posibilidades de ser cumplido.»

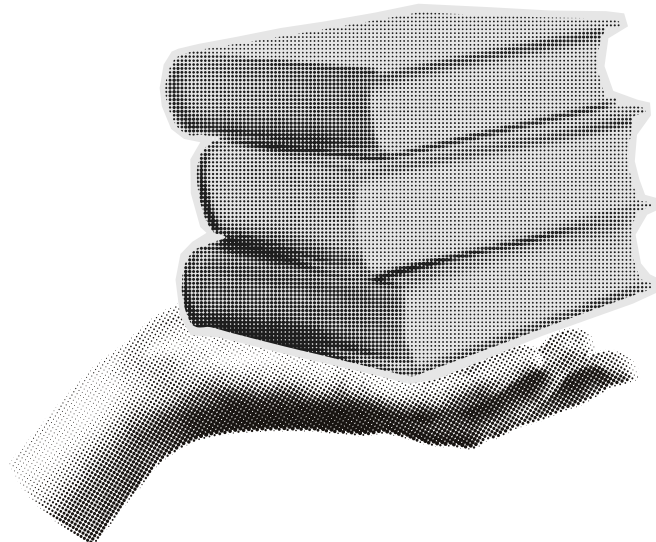
También nos ayuda conocer si existe normativa sectorial aplicable, o normas o comunicaciones internas documentadas.

Fuera de estas situaciones, las visitas se priorizan por la gravedad del asunto que refieran, y se valora la situación de riesgo en la que puedan encontrarse los trabajadores afectados. Intentamos iniciar las comprobaciones con prontitud.

Cualquier aspecto que quiera añadir...

Lo que más me gusta de nuestra misión es que nos da la posibilidad de intervenir en las cosas, y de mejorarlas. Además, somos unos funcionarios que estamos en contacto constante con trabajadores y empresas, con las situaciones reales, “en directo”. Eso nos hace muy conscientes de la importancia de las reivindicaciones de los primeros, y de las dificultades de los segundos. En cierto modo somos unos testigos privilegiados de la realidad social y de su complejidad. Creo que es un trabajo que enriquece.

Me gustaría defender el carácter transformador de la prevención. Y comentar la necesidad de revisar nuestro sistema para lograr la integración preventiva en las empresas. Corremos el riesgo de contar con un sistema normativo muy completo, pero con pocas posibilidades de ser cumplido.



Medicina en el trabajo una necesidad presente, un reto futuro

La vigilancia de la salud, eje de la prevención, exige integrar la medicina del trabajo en la empresa y adaptar los reconocimientos médicos a cada riesgo real.



María Victoria Casares del Río
Médico del Trabajo
Responsable Autónoma de
PRL en Castilla y León

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, LPRL) que nace como consecuencia de la transposición al derecho español de la Directiva 89/391/CEE y del Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981) se contempla con el propósito de impulsar y regenerar la prevención y salud laboral en las empresas.

Con motivo de la publicación de la LPRL y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención se van definiendo las distintas modalidades que permite la legislación para asumir las competencias en prevención de las empresas. Conformándose así los distintos **tipos de Servicios de Prevención** que son los siguientes:

1. Prevención asumida por el empresario:

En el caso de empresas de menos de 10 trabajadores con un único centro de trabajo en el que desempeñe su labor el empresario, que no pertenezca a actividades peligrosas del anexo I y que tenga la formación necesaria en prevención.

2. Servicio de Prevención Propio:

Obligadas a tener esta modalidad las empresas de más de 500 trabajadores o de 250 a 500 en caso de riesgos incluidos en el anexo I, o si así lo decide la autoridad laboral. En este caso deben tener al menos dos especialidades asumidas con medios propios y las otras dos se pueden subcontratar.

3. Servicios de prevención

mancomunados: aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial o aquellas pertenecientes a un mismo sector productivo. Tendrán la consideración de servicio de prevención propio y en este caso deben contar con, al menos tres especialidades preventivas y subcontratar la cuarta.

4. Servicios de prevención ajenos:

Este tipo de modalidad tiene que contar con las cuatro especialidades preventivas y su misión es ofrecer a las empresas sus servicios, a las que no tienen la obligación de constituir un servicio de prevención propio y a aquella que, teniendo los modelos preventivos antes referidos, necesitan contratar alguna de las especialidades de las que carecen.

Las especialidades a las que hace referencia la ley son:



Nos centraremos en la especialidad de **Medicina del Trabajo**; para poder desarrollar esta especialidad preventiva es necesario contar con un médico/a especialista en Medicina del Trabajo y una enfermera/o especialista en Enfermería del Trabajo además de contar con las instalaciones clínicas y aparataje necesarios para la realización de la vigilancia de la salud. La Vigilancia de la Salud consta de dos partes fundamentales que son:

Vigilancia de la salud individual

Comprende lo que todos conocemos coloquialmente como “reconocimientos médicos” estos exámenes de salud, como así dicta la norma, deben ser garantizados por el empresario, específicos, confidenciales, proporcionales al riesgo a valorar, realizada en tiempo de trabajo y sin coste para el trabajador, si bien, es obligatorio que el empresario oferte la realización de los reconocimientos médicos para el trabajador es voluntaria su realización, excepto en los casos en que haya riesgos para terceros o normativa específica. Con respecto a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, sería muy interesante que se determinasen los puestos de trabajo con reconocimiento médico obligatorio en los Comités de Seguridad y Salud.

El médico del trabajo debe conocer la evaluación de riesgos para diseñar el examen de salud y sería muy recomendable que el médico pudiera visitar la empresa o los centros de trabajo para conocer in situ los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, para así planificar adecuadamente todas las pruebas y exploraciones que se precisen para la correcta valoración del empleado. Una vez realizado este examen se llega a un dictamen para informar al empresario, la valoración de la APTITUD, que se define como la evaluación de la capacidad psicofísica del individuo para realizar su trabajo sin riesgo para su propia salud o la de otros en base a la relación entre las demandas de trabajo y la salud del individuo que lo va a realizar. La valoración sanitaria de la aptitud para trabajar no está justificada en ningún caso ni como un método de selección de los individuos más capaces para realizar una determinada tarea, ni mucho menos para identificar a las personas resistentes a eventuales riesgos presentes en el trabajo.



Este dictamen puede ser;

1. **APTO:** Significa que el trabajador no tiene ninguna deficiencia psicofísica que le impida realizar su trabajo ni enfermedad que pueda ser agravada por los riesgos laborales.
2. **APTO CON LIMITACIONES:** El trabajador presenta alguna patología que no le permite realizar el trabajo de forma plena, necesita adaptaciones en alguna de sus tareas ordinarias.
3. **NO APTO:** El trabajador no puede realizar su trabajo habitual y el empresario debe cambiarle de puesto de trabajo, si puede. Este dictamen puede ser:
 - a. **TEMPORAL:** cuando la alteración del trabajador se estima que no es definitiva y puede variar (por ejemplo, una mujer embarazada)
 - b. **DEFINITIVO:** en el caso de que el trabajador presenta una patología que no es susceptible de mejorar.
4. **APTO NO VALORABLE:** en el caso de que el trabajador se niegue a realizar alguna prueba que es indispensable para poder emitir el dictamen de aptitud.
5. **APTO EN OBSERVACIÓN:** el trabajador precisa de más pruebas para poder determinar si puede realizar sus tareas en el puesto de trabajo.

El certificado de aptitud en ningún caso puede incluir ningún dato médico ni confidencial del trabajador.

Otro documento que se emite después del examen de salud es el informe médico que debe recibir el trabajador, en el que se especifican los resultados de todas las pruebas realizadas y el dictamen de aptitud que resulta de dicho examen.

Vigilancia de la salud colectiva

Está dirigida al colectivo de trabajadores para:

- Establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa.
- Motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de datos en la población trabajadora, una vez realizada la vigilancia de salud individual.
- Evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

Si hacemos una revisión histórica de la Medicina del Trabajo en nuestro país podemos verificar que la asistencia a las empresas se ha ido deteriorando progresivamente, la excesiva carga laboral de los técnicos de prevención y de los médicos del trabajo dificulta la realización de su cometido con la deseable profesionalidad. La Medicina del Trabajo se ve abocada a una actividad administrativa de supervisión, a la realización de exámenes de salud de forma masiva, sin posibilidad de conocer los puestos de trabajo de las empresas asociadas por falta de tiempo, cada vez más mediatizado por los equipos directivos.

Así, hemos pasado de un **profesional ubicado en el entorno de la propia empresa**, conocedor de los riesgos in situ, con una actividad integral, tanto preventiva como asistencial, independiente, a un **facultativo ubicado fuera de la empresa**, sin tiempo para visitar los puestos de trabajo, lo que dificulta el conocimiento de los riesgos in situ, con una actividad únicamente preventiva, con una alta carga burocrática y administrativa y con elevada dependencia de la estructura jerárquica.

Es preciso un cambio de paradigma para que esta especialidad pueda desarrollar todo su potencial y constituir el pilar fundamental que supone el cuidado de la salud de los trabajadores.



JORNADAS Y WEBINARS



Curso "Primeros intervinientes en situaciones de crisis y eventos traumáticos: protegiendo la salud mental."



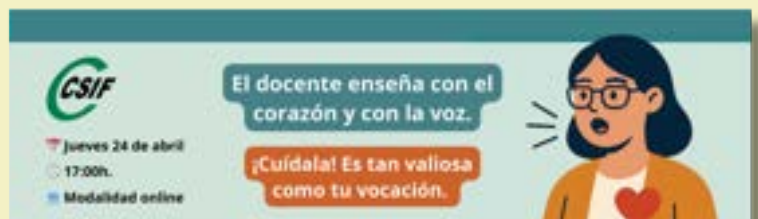
Celebramos en La Rioja una jornada de Prevención del suicidio para profesionales Sanitarios.



CSIF ofrece un Webinar gratuito para prevenir trastornos vocales en el profesorado andaluz en el marco del Día Mundial de la Voz



Jornada de formación sobre 'Manipulación manual de cargas y Seguridad vial en el trabajo'



CSIF ofrece un webinar gratuito para prevenir trastornos vocales entre el colectivo docente.



Acoso escolar. Webinar: "Romper la cadena del acoso. Claves para una convivencia segura"



Jornada Suicidio en Logroño



Jornadas formativas de Prevención de Riesgos Laborales para delegad@s de CSIF



Jornadas realizadas por CSIF Andalucía sobre manipulación de cargas.



Jornada en La Rioja sobre Prevención del Suicidio para sanitarios. CSIF exige medidas laborales específicas. Expertos son clave en prevención y atención. Encarna Abascal de CSIF lo explica en TVE.



El Área de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de CSIF Madrid ha dado comienzo a un ciclo de encuentros en los que van a participar los responsables de PRL de los distintos sectores así como delegados.



ASESORÍA JURÍDICA

¿Tienes alguna duda, consulta, o aclaración sobre tus condiciones laborales, tus derechos, o sufres una situación complicada en materia de riesgos psicosociales, etc.?

CSIF dispone de un gran equipo de profesionales en cada una de las Provincias que te pueden asesorar e informar con un trato personalizado, **no dudes en contactar con la Asesoría Jurídica a través de tu delegado de confianza** en el sector al que pertenezcas y él te pondrá en contacto con uno de los abogados que forman parte del equipo de especialistas legales de la Asesoría Jurídica de CSIF, para brindarte el acompañamiento necesario.

¡Si tienes alguna consulta sobre tus condiciones de trabajo, NO LO DUDES, en CSIF te asesoramos!



Seis meses de prisión y orden de alejamiento por un delito de amenazas a una enfermera del centro de salud de Villacañas

El TSJ confirma como accidente de trabajo la muerte de un trabajador de Carrefour que sufrió un infarto en el tiempo de descanso



Trabajador reitera su alegato sobre la situación de acoso a la que manifiesta haber sido sometido, por entender que concurrían indicios para invertir la carga de la prueba,

ATS (Social) de 3 abril de 2024 (EDJ 2024/539555)

La Sentencia de contraste estima parcialmente el recurso del trabajador y tras concluir que el Ayuntamiento allí demandado había incurrido en incumplimiento de la obligación de prevención de riesgos laborales (psicosociales), cuantifica la indemnización por daños morales en 8.195 €, siguiendo los criterios de graduación previstos en la LISOS, incidiendo especialmente en el tiempo transcurrido desde la primera denuncia del actor ante el Servicio de Prevención de Riesgos del Ayuntamiento.

ATS (Social) de 16 enero de 2024 (EDJ 2024/502308)

La sentencia confirma la de instancia que había estimado parcialmente la demanda declarando que el Instituto de Turismo de España había incumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y condenando a dicho organismo a adoptar las medidas necesarias para atender los riesgos psicosociales en el servicio de la demandante, así como a indemnizarla en la cuantía de 6.000 €.

ATS (Social) de 21 mayo de 2024 (EDJ 2024/607603)

Invoca para sustentar la contradicción la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de julio de 2018 (Rec 1804/18), confirmatoria de la de instancia que con estimación de la demanda sobre extinción contractual del art 50 ET, declara la extinción de la relación laboral de la trabajadora con la empresa, basada en incumplimiento grave en materia de prevención de riesgos psicosociales y situaciones de acoso laboral.

STSJ Canarias (LPal) (Social) de 29 febrero de 2024 (EDJ 2024/544988)

Como único motivo de censura jurídica, la parte recurrente interesa la revocación de la sentencia de instancia al considerar que se ha producido la infracción de los artículos 40 de la Constitución, la Directiva marzo 89/391/CE, el apartado 4 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral, así como los artículos 4, 14, 15, 16, y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, a saber, la parte recurrente sostiene que la empresa no cumplió con su deber de seguridad hacia la trabajadora al no establecer medidas de prevención de riesgos psicosociales eficaces antes de su incapacidad temporal y permanente absoluta derivada de situación en el trabajo.





RECURSOS INFORMATIVOS



Estrés térmico



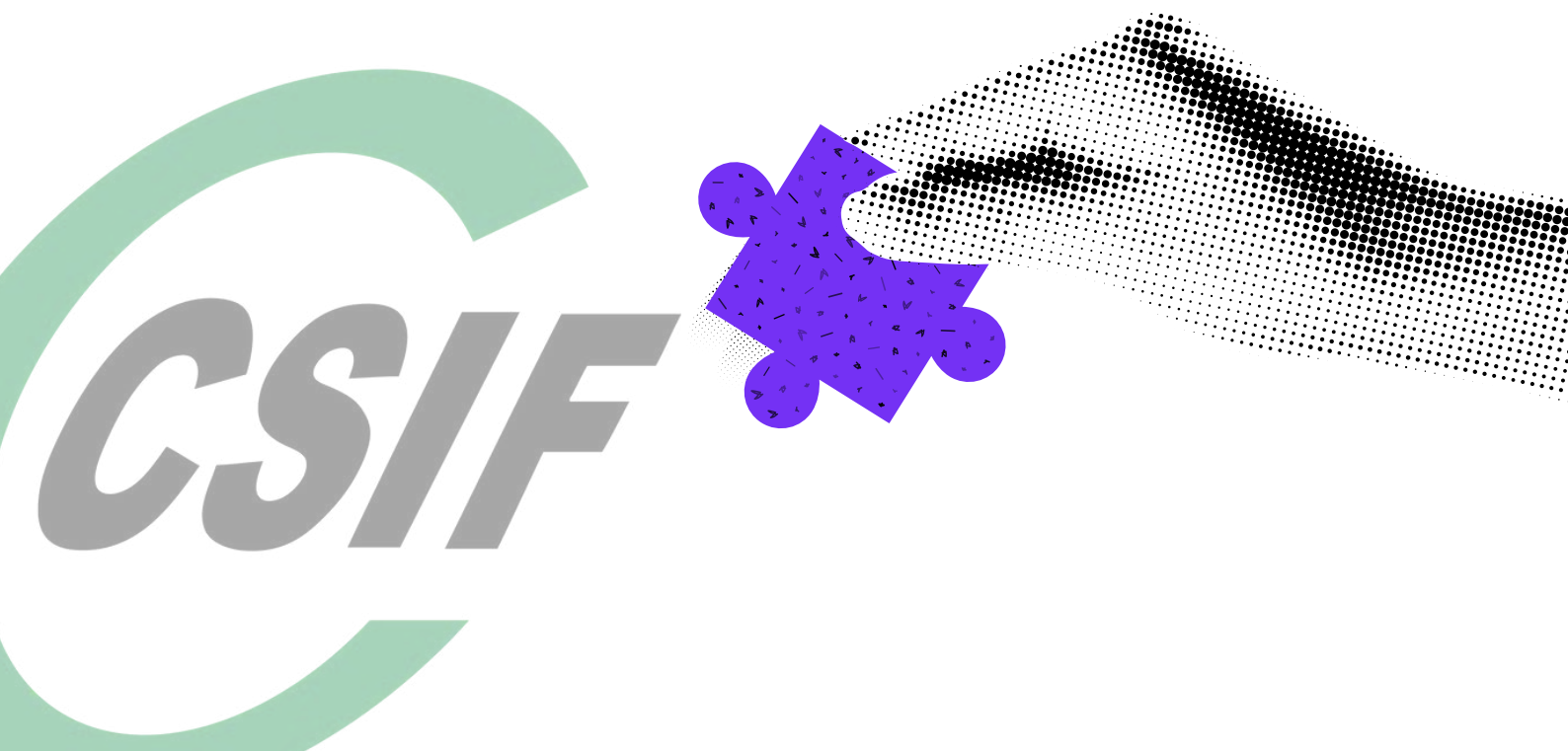
Estrés térmico por frío en el trabajo



Infracciones en materia de PRL



Trabajando sobre ruedas: exigimos medidas de seguridad



ESTRÉS TÉRMICO

Es el malestar que se produce en el cuerpo humano por desajustes en la temperatura, bien por acumulación o por pérdida excesiva de calor. Los factores que influyen son los relacionados con las características personales, el lugar de trabajo y la tarea.

SÍNTOMAS

Dolor de cabeza, mareo, calambre, fatiga, náuseas,...



¿CÓMO PREVENIR UN GOLPE DE CALOR?

Hidratarse con frecuencia, aunque no tengas sed

Vestir con ropa amplia, ligera y clara

Evita comidas calientes y pesadas

Usa gorra o sombrero



CÓMO ACTUAR

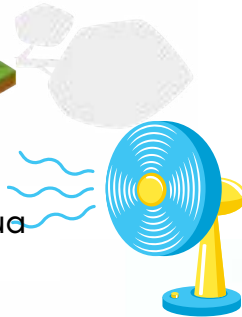


Si está consciente suministrar agua.

Si está inconsciente colocar en posición de seguridad



Colocar a la persona a la sombra



Aplicar toallas húmedas o agua directamente y ventilación

Proporcionar atención médica



TRABAJOS AL AIRE LIBRE

R.D.L 4/2023. Modifica el R. D. 487/1997 de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Obligación:

1. Prever medidas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos incluyendo temperaturas extremas.
2. Adaptación condiciones de trabajo reducción y/o modificación de la jornada en función de alertas por la AEMET (roja y naranja)
3. Evaluación de Riesgos.



Prohibición:

- Desarrollar determinadas tareas a determinadas horas del día.

CSIF PROPONE

- Evaluación de Riesgo del puesto de trabajo.
- Protocolos de actuación ante temperaturas extremas en el trabajo.
- Dotar de ventilación y climatización los locales cerrados para mantener la temperatura entre 17 y 27°.
- Adecuar los centros de trabajo en estructuras fijas (ventilación, aislamientos) y en estructuras móviles (estores, persianas,...)

PREVENCIÓN, MEDIDAS Y ACTUACIÓN

Estrés térmico por frío: se produce cuando el cuerpo pierde calor más rápido de lo que puede generarlo. Esta situación se agrava al combinar bajas temperaturas con humedad y viento, pudiendo afectar gravemente la salud. Cuando la **temperatura** de los lugares de trabajo es **<10 °C** se recomienda la evaluación del riesgo de estrés térmico por frío. Cuando la temperatura desciende por **debajo de los -5°C**, especialmente con **viento o alta humedad**, el riesgo de estrés térmico es inmediato.

FACTORES DE RIESGO

- Temperaturas:
 - ❄️ **Inferiores a 10 °C:** Requiere evaluación del riesgo
 - 🌡️ **Por debajo de -5 °C:** Especialmente con viento o alta humedad, el riesgo es inmediato ⚠️
- Otros factores:
 - 🌧️ Condiciones meteorológicas adversas (viento, humedad)
 - 🏠 Exposición prolongada en ambientes no protegidos

SÍNTOMAS Y EFECTOS

- Síntomas iniciales:**
- 👤 Escalofríos
 - 🧊 Piel pálida y fría
 - 👂 Entumecimiento de las extremidades
 - 🌀 Temblores
 - 😴 Fatiga excesiva y somnolencia
 - 🚫 Dificultad para mover músculos
 - 🌀 Confusión y desorientación
 - 🌡️ Hipotermia: temperatura interior <35°

EXPOSICIÓN PROLONGADA

- Hipotermia severa:
 - 🧊 Pérdida de conciencia
 - 🧊 Respiración lenta y superficial
 - 🧊 Pulso débil
- Congelación:
 - 🧊 Piel blanca o grisácea, dura y fría
 - 🧊 Posible formación de ampollas



🚑 PRIMEROS AUXILIOS ANTE LA HIPOTERMIA

Si se sospecha de hipotermia, es fundamental actuar de forma inmediata siguiendo estos pasos:

- 👤 Trasladar a la persona a un lugar cálido y seco.
- 🧻 Retirar la ropa húmeda o mojada.
- 🛖 Cubrir a la persona con mantas o ropa abrigada.
- 🍷 Proporcionar bebidas calientes (no alcohólicas) si la persona está consciente.
- 🔥 Aplicar calor suave en el centro del cuerpo (pecho, cuello, ingle) usando compresas calientes o botellas de agua caliente.
- 💓 Controlar la respiración y el pulso.
- 🏠 Buscar atención médica de inmediato.

⚠️ ¡PRECAUCIÓN!

❌ **No frotar las extremidades congeladas** para evitar dañar los tejidos. **Tampoco** administrar **alcohol o cafeína**, ya que pueden empeorar la situación.

📖 REFERENCIAS LEGALES

NTP 1.036 y 1.037

R.D. 486/1997 de Lugares de Trabajo y su modificación del R.D.L. 4/2023

R.D. Ley 8/2024, que regula el permiso climático y la obligatoriedad de los protocolos

R.D. 552/2019, de 27 de septiembre. Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias

PREVENCIÓN, MEDIDAS Y ACTUACIÓN



MEDIDAS PREVENTIVAS

EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- Uso del método IREQ (Aislamiento Requerido de la Ropa) y análisis de efectos del enfriamiento local según la normativa UNE-EN ISO 11079:2009.
- Valoración del confort térmico según UNE EN ISO 7730 (índice PMV - PDD).

CONTROL DEL AMBIENTE LABORAL:

- Implementar sistemas de calefacción o aislamientos en áreas de trabajo y descanso.
- Proteger las zonas más expuestas con coberturas o aislamiento.
- Planificar actividades en exteriores considerando la previsión meteorológica.
- Controlar, si es posible, la temperatura, humedad y viento.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

- Rotación de tareas y descansos frecuentes para evitar la exposición prolongada.
- Señalización en zonas de frío extremo (por ejemplo, entrada a zonas heladas).



SOLICITA PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE A FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS Y CATASTROFES

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS:

- Uso de mecanismos automáticos que reduzcan la carga manual.
- Aislamiento en superficies metálicas y diseño de equipos compatibles con el uso de guantes.
- Sistema de comunicación y control de equipos expuestos, favoreciendo el trabajo en parejas.
- Considerar **dispositivos "hombre muerto"** en tareas solitarias.

ROPA DE PROTECCIÓN:

- Proveer ropa adecuada: chaquetas, pantalones, guantes, gorros y calcetines térmicos que sean impermeables, transpirables y con aislamiento en múltiples capas.

OTRAS MEDIDAS:

- Formación e información continua.
- Vigilancia de la salud.
- Para trabajos en cámaras frigoríficas u otras instalaciones de frío, aplicar medidas específicas.



Hidratación y nutrición adecuada.



INFRACCIONES EN MATERIA DE PRL


LISOS. RDL 5/2000 – SECCIÓN 2 (ART. 11, 12, 13 Y 40). LEY 10/2021


Todo acto de omisión de los empresarios hacia las normas legales en materia de PRL supone una infracción que puede variar en función del caso, y será sancionada económicamente dependiendo el grado de gravedad que tenga la infracción.





INFRACCIONES LEVES





 Ausencia de limpieza en el centro de trabajo sin que suponga peligro para la salud o integridad física.


 Infracciones en prevención de riesgos laborales sin consecuencias graves.

 No informar a la autoridad laboral sobre accidentes o enfermedades profesionales leves.

 Incumplimiento de obligaciones formales o documentales en PRL que no sean graves.

 Contratista o subcontratista no dispone de documentos que acrediten la propiedad o uso legal de la maquinaria.


 No notificar apertura o reanudación de actividad, o proporcionar datos inexactos.


 El contratista no cuenta con el Libro de Subcontratación en obras de construcción.


GRADO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
SANCIONES	45€-485€	486€-975€	976€-2.450€





INFRACCIONES MUY GRAVES


 No cumplir normas específicas para proteger a embarazadas, lactantes o menores.


 Divulgar datos de salud de trabajadores obtenidos en la vigilancia médica.


 Promotor o empresario no asegura que otros trabajadores reciban orientación adecuada.


 No adoptar medidas ante condiciones laborales que implican peligro grave.


 Manipular informes de auditoría sobre prevención de riesgos.


 Superar límites de exposición a sustancias peligrosas sin tomar medidas preventivas.


 No disponer de personal preventivo en actividades con riesgos especiales.


 Actuar como servicio de prevención sin cumplir los requisitos legales.


 Acuerdos ilegales para evitar obligaciones del artículo 42.3.

 El promotor permite ampliar la cadena de subcontratación en trabajos con riesgo especial.


 No suspender actividades con riesgo grave o reanudarlas sin corregir los riesgos.

 Asignar tareas incompatibles con características personales o capacidades profesionales.

 No coordinar ni cooperar para prevenir riesgos en actividades peligrosas.

 Obstaculizar que los trabajadores detengan su actividad ante un riesgo grave e inminente.

 Mantener relaciones indebidas con empresas auditadas.

 Contratista o subcontratista incumple la normativa de subcontratación.

GRADO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
SANCIONES	49.181€-196.745€	196.746€-491.865€	491.866€-983.736€



INFRACCIONES EN MATERIA DE PRL

LISOS. RDL 5/2000 – SECCIÓN 2 (ART. 11, 12, 13 Y 40). LEY 10/2021



INFRACCIONES GRAVES

- Sin plan de prevención:** No integrar la prevención mediante un plan específico.
- Sin investigar daños a la salud:** No investigar accidentes o indicios de fallos preventivos.
- Tareas no acordes al perfil:** Asignar trabajos sin considerar las capacidades personales (no muy grave).
- Negar participación preventiva:** No respetar el derecho de los trabajadores a participar en prevención.
- Sin designación preventiva:** No nombrar trabajadores ni organizar un servicio de prevención.
- Falta de limpieza con riesgo:** Centro sucio de forma habitual o con peligro para la salud.
- Servicios externos incumplen:** Fallos de los servicios de prevención ajenos con sus empresas clientes.
- Datos falsos o no actualizados:** Dar datos falsos, incompletos o no informar cambios relevantes.
- No evaluar riesgos:** No hacer evaluaciones, revisiones ni controles periódicos de condiciones laborales.
- No registrar datos preventivos:** Falta de archivo de datos obtenidos en evaluaciones, controles o informes.
- Falta de formación e información:** No cumplir con la obligación de informar y formar adecuadamente a los trabajadores.
- Sin medios para preventivos:** No proporcionar medios o formación a los trabajadores encargados de prevención.
- Sin recursos preventivos:** Ausencia o incumplimiento de obligaciones si se requiere presencia preventiva.
- No auditar sistema preventivo:** No realizar auditorías externas cuando no hay servicio ajeno.
- Sin informar a designados:** No transmitir información a los responsables de prevención interna.
- Audidores sin cumplimiento:** Incumplir obligaciones legales por parte de los auditores del sistema preventivo.
- Omisión de apertura o datos erróneos:** No comunicar apertura o reanudación del centro o proporcionar datos incorrectos.
- Sin vigilancia médica:** No realizar reconocimientos médicos ni seguimientos de salud a los trabajadores.
- Exposición a agentes nocivos:** Superar límites de exposición sin aplicar medidas para evitar daños graves.
- Riesgo grave por incumplimiento:** Infracción de normas que genera riesgo grave para la seguridad.
- Sin acceso a documentación:** No dar acceso a información preventiva a designados o servicios externos.
- Formación preventiva sin garantías:** Incumplimientos de entidades acreditadas para formar en prevención.
- Ampliación injustificada de subcontratación:** Permitir ampliaciones de subcontratación sin causas válidas.
- No informar accidentes graves:** Omitir la notificación de accidentes laborales graves, muy graves o mortales.
- Sin planificación preventiva:** No planificar ni hacer seguimiento de la prevención en la empresa.
- Sin medidas de emergencia:** No adoptar medidas de primeros auxilios, incendios y evacuación.
- Falta de coordinación preventiva:** No cooperar ni coordinar adecuadamente para prevenir riesgos.
- Sin informar a terceros:** No garantizar que otros trabajadores reciban la información y protección necesaria.
- Incumplimiento en construcción (RD 1627/1997):** No cumplir medidas mínimas de seguridad en obras de construcción.
- Incumplimientos en subcontratación:** Fallos del contratista o subcontratista en el marco legal de la subcontratación.

GRADO	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
SANCIÓNES	2.451€-9.830€	9.831€-24.585€	24.586€-49.180€

Tu Delegad@ de Prevención de CSIF está disponible para velar por el **cumplimiento de la PRL**. Puedes comunicarle cualquier condición insegura o peligrosa.

TODO 
TOD@S



TODO X TOD@S

TRABAJANDO SOBRE RUEDAS EXIGIMOS MEDIDAS DE SEGURIDAD

CSIF DENUNCIA EL
DETERIORO DE LOS
VEHÍCULOS, FALTA DE
MANTENIMIENTO Y LAS
ELEVADAS CIFRAS DE
ACCIDENTES DE TRÁFICO
LABORALES

#SEGURIDADSOBRERUEDAS

- ✓ ADECUADA DOTACIÓN DE VEHÍCULOS
- ✓ MANTENIMIENTO PERIÓDICO
- ✓ EVALUACIONES DE RIESGOS
- ✓ FORMACIÓN EN CONDUCCIÓN DEFENSIVA
- ✓ PROGRAMAS DE SEGURIDAD VIAL LABORAL
- ✓ EXTINTORES, BALIZAS Y BOTIQUINES
- ✓ DOTACIÓN DE EPIS
- ✓ SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

TODO X LA PRL   

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁFICO CON RELACIÓN LABORAL

La Seguridad Vial Laboral tiene como eje la conducción de vehículos por carretera por motivos laborales.

El accidente de un trabajador en la vía pública es un accidente laboral.



ACCIDENTES "IN-ITINERE"

Puede ser aquel que sufre el trabajador debido al tráfico **al ir** al trabajo o **al volver** de éste. No existe una limitación horaria (Art. 115.2d LGSS).

Requisitos:

- +Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
- +Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
- +Que se emplee el itinerario habitual



ACCIDENTES EN JORNADA LABORAL

Son aquellos sufridos por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral. En este sentido podemos diferenciar entre:

ACCIDENTES DE CONDUCTORES PROFESIONALES

Cuando el trabajador que utiliza el vehículo como centro de trabajo para cumplir su tarea.



ACCIDENTES EN "MISIÓN"

Cuando el trabajador utiliza el vehículo de forma no continuada, pero debe realizar desplazamientos fuera de las instalaciones de la empresa para cumplir con su misión.



FACTORES A VALORAR EN LOS DESPLAZAMIENTOS POR LA PERSONA

En jornada laboral: carga de trabajo, rendimiento, tiempos de espera tipo de transporte, tiempos de conducción y descanso.

**TODO +
SEGURIDAD
VIAL LABORAL**



PRUDENCIA Y ATENCIÓN



VIGILANCIA DE SALUD



REDUCIR ESTRÉS Y FATIGA



NI ALCOHOL NI DROGAS



PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

EN CASO DE ACCIDENTE

**Comunícalo inmediatamente
TU DELEGADO DE PREVENCIÓN
DE CSIF PUEDE ASESORARTE**

FACTORES A VALORAR EN LOS DESPLAZAMIENTOS POR LA EMPRESA



**EVALUACIÓN DE
RIESGOS**



**MAPA DE
RUTA SEGURA**



**MANTENIMIENTO
ADECUADO DEL
VEHÍCULO**



**PLAN DE
MOVILIDAD**



**VIGILANCIA
DE SALUD**



**FORMACIÓN E
INFORMACIÓN**



**FLEXIBILIDAD
HORARIA**



TODOX TOD@S



DELEGAD@ AL DÍA

CONOCE LAS NOVEDADES LEGISLATIVAS



REGLAMENTO (UE) 2024/573 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de febrero de 2024, sobre los gases fluorados de efecto invernadero

Actualiza y refuerza la regulación de los gases fluorados de efecto invernadero en la UE, imponiendo normas más estrictas sobre su contención, uso, recuperación y destrucción. Establece una reducción progresiva de hidrofluorocarburos (HFC) hasta 2030, regula la certificación y formación para su manipulación, y fija límites cuantitativos para su comercialización, con el objetivo de reducir su impacto climático y fomentar alternativas más sostenibles[1][2][3].

Real Decreto 164/2025, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales

Este real decreto aprueba un nuevo reglamento que actualiza los requisitos técnicos y organizativos para la protección contra incendios en industrias, adaptándose a la evolución tecnológica y normativa europea. Introduce mejoras en sistemas de detección, extinción, señalización y evacuación, y deroga el anterior reglamento vigente desde 2004. Será obligatorio a partir del 10 de mayo de 2025[4][5][6].



Instrucción IS-47, de 9 de abril de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear

Establece el listado de municipios de actuación prioritaria frente al radón y fija directrices para la medición de este gas en el aire interior de centros de trabajo ubicados en dichos municipios. Define la metodología para la planificación y realización de estudios de concentración de radón, así como los mecanismos de información a los trabajadores, con el objetivo de reducir riesgos para la salud laboral[7][8][9].

Ley 2/2025, de 29 de abril, sobre modificaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente

Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Introduce cambios relevantes en los procedimientos y derechos de los trabajadores afectados por incapacidad permanente, así como en la protección social correspondiente.



Puedes consultar el resto de legislación en la última edición de ERGA Legislación



CSIF POTENCIA LAS COMPETENCIAS DE NUESTROS DELEGAD@S DE PREVENCIÓN CON JORNADAS FORMATIVAS

Espacio para la formación interna de delegados en los distintos ámbitos, en CSIF Canarias, CYL, Ceuta, Melilla, C. Valenciana, Castilla y León, ...



Canarias



Ceuta



Galicia



Salamanca



Burgos



Ponferrada



León



Palencia



APP - Aplicaciones informáticas

APLICACIONES DE PREVENCIÓN

El INSST ofrece una colección de Aplicaciones Informáticas para la Prevención, son herramientas prácticas que se pueden utilizar para la mejora de las condiciones de trabajo, las mediciones y evaluaciones.

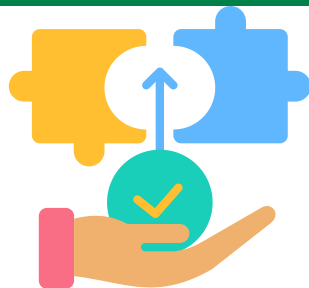


TODO X TOD@S



EL RINCÓN DE LA SALUD

GESTIÓN DE CONFLICTOS: ¿CÓMO HACERLO?



RECONOCE EL CONFLICTO



- Escucha activamente.
- Detecta tensiones antes de que escalen.
- Identifica emociones y necesidades implicadas.

COMUNICA CON CLARIDAD

- Usa lenguaje respetuoso y asertivo.
- Evita juicios o culpas.
- Expón hechos, no suposiciones.



ESCUCHA A TODAS LAS PARTES

- Da espacio a cada persona para expresarse.
- Valida sus emociones, aunque no compartas su visión.
- Muestra empatía y apertura





BUSCA SOLUCIONES CONJUNTAS

- Fomenta el diálogo.
- Identificad intereses comunes.
- Propón acuerdos realistas y consensuados.

FORMALIZA COMPROMISOS

- Resume lo acordado.
- Establece acciones concretas y seguimiento.
- Revisa el acuerdo si es necesario.



APRENDE DEL CONFLICTO

- Analiza qué lo originó.
- Mejora dinámicas de grupo.
- Fortalece la cultura de respeto y cooperación.



RECUERDA

Gestionar un conflicto no es evitarlo, es enfrentarlo con herramientas y actitud constructiva.

Puedes acudir al **Gabinete CSIF Ayuda** te asesoramos en la gestión de conflictos



FORMACIÓN

CSIF demuestra su compromiso con la prevención de riesgos laborales profundizando en una de las herramientas más potentes que existen en este campo, la formación. Apostamos por la formación como motor del cambio que hace falta en Materia de PRL, para avanzar más y mejor.

Si tienes interés en conocer más detalles sobre la formación, pincha en la imagen que os llevará a la página Web de CSIF, área de Prevención de Riesgos Laborales.



¿Aún no formas parte del Club CSIF?

Accede y empieza a disfrutar de tu club de compras con grandes descuentos exclusivos y ventajas por ser afiliado a CSIF





DIRECTORIO DE RESPONSABLES EN PRL



Secretaria Nacional PRL
ENCARNA ABASCAL PÉREZ
s.prevencion@csif.es



Responsable Gabinete CSIF AYUDA
ROSARIO DELGADO MORENO
csifayuda.responsable@csif.es

ASTURIAS
GUSTAVO ROSAL LÓPEZ
gusavoole@gmail.com
985 252 300

EUSKADI
JOSÉ RAMÓN GONZÁLEZ FDEZ.
prevencion48@csif.es
944 059 140

LA RIOJA
ANGEL LASPEÑAS RODRIGO
prevencion26@csif.es
941203 714

GALICIA
CAROLINA MOLDES CASTIÑEIRA
prevencion77@csif.es

CANTABRIA
INÉS CANSECO
cantabria@csif.es
942 313 922

NAVARRA
DAVID PANADERO PÉREZ
948 17 27 81
central31@csif.es

CATALUÑA
ANTONIO GÓMEZ DÍAZ
prevencion08@csif.es
934 122 875

CASTILLA Y LEÓN
MARÍA VICTORIA
prevencion73@csif.es
983 204 950

ARAGÓN
JESICA FESSENDEN GÓMEZ
prevencion71@csif.es
976 220 840

BALEARES
MARINA MARTÍNEZ COMPANY
prevencion07@csif.es
971 290 053

COMUNIDAD DE MADRID
ÁNGELES CASTILLO ALONSO
prevencion28@csif.es
914 476 677, ext. 185

EXTREMADURA
EMILIA MONTERO CASTELLANO
prevencion76@csif.es
927 626 609

CASTILLA LA MANCHA
JOSÉ LUÍS MAYORAL MERINO
prevencion74@csif.es

COMUNIDAD VALENCIANA
BEGOÑA SAEZ PASCUAL
prevencioncv@csif.es
964 341 990

ANDALUCÍA
M^º PILAR GONZÁLEZ GARCÍA
s.prevencion70@csif.es
953 295 531

MURCIA
JUAN ANTONIO ORTIZ OLIVA
prevencion30@csif.es
968 204 675

CANARIAS (TENERIFE)
M^º ÁNGELES BRITO
canarias@csif.es
928 36 41 51

CEUTA
ANTONIO CASTILLO ESPINOSA
prevencion51@csif.es

MEJILLA
MARÍA JOSE MARÍN
prevencion52@csif.es

TODO X TOD@S



**Avanza con nosotros
en Prevención**

POQUE CUANDO EM
MULTIPLICADOS