

CONSTRUYENDO

BUENAS PRÁCTICAS

EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL



www.ugt-pv.org



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

MÁS ALLÁ DE LO MÍNIMO Y OBLIGATORIO

**CONSTRUYENDO BUENAS PRÁCTICAS
EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

Esta publicación forma parte del proyecto denominado "Creación de Oficinas de asesoramiento e intercambio de prácticas en materia preventiva", N° de proyecto 2006/240, solicitado por la UGT-PV y financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Editor: UGT-PV

Diseño: Ariadna Lafuente Alejo

Imprime: DISEÑARTE-GOAPRINT

Depósito Legal: V-477-2008

Se permite la reproducción total o parcial de esta publicación, con la condición de citar su origen. Por convención social y simplificación del lenguaje, en el texto se utiliza el género masculino para referirse tanto a mujeres como a hombres.

ÍNDICE

Presentación	4
Elementos para construir buenas prácticas	6
Ejes de buenas prácticas:	
1. Medidas de prevención: optar siempre por lo mejorable	8
2. Prevención proactiva: anticiparse a los riesgos	10
3. La planificación: participada por todos	12
4. Modelo de gestión integrado: prevenir desde la empresa	14
5. Comunicación y consenso: enriquecer las actuaciones	16
6. Integrar la prevención en el día a día: reforzar las iniciativas	18
7. Formación: capacitar a los trabajadores	20
8. Cultura preventiva: conciliando vida laboral y familiar	22
Oficinas de Prevención	24

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LRL) es el marco normativo que establece las normas mínimas que han de cumplirse en las empresas en materia de salud y seguridad. Es un texto consensuado que asegura unas **condiciones mínimas** de prevención, que pueden ser mejoradas y desarrolladas en cada empresa. Su cumplimiento no es una meta, es un punto de salida para el desarrollo de la seguridad y la salud de la empresa.

La Salud -tal y como la define la Organización Mundial de la Salud- es un estado completo de bienestar físico, psicológico y social, que va más allá de la mera ausencia de enfermedad o afecciones. Este planteamiento destaca, frente a lo patológico y lo individual, los recursos activos de la propia empresa y del trabajador en la promoción de su Calidad de Vida.

Tomando esta idea, la acción sindical que desarrolla nuestra organización apuesta por trabajar más en la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores, en su totalidad. Todo ello sin olvidar la prevención básica de los riesgos laborales. Esta acción implica fomentar actuaciones que vayan más allá de prevenir la ausencia de enfermedades o de riesgos en el contexto laboral. Estas prácticas han de ser reclamadas como un derecho de los trabajadores.

No basta con tener organizaciones “controladas” que cumplan con las actuaciones preventivas mínimas. Máxime cuando se comprueba que este tipo de organizaciones no aseguran la reducción de la siniestralidad laboral y, mucho menos, la mejora de las condiciones laborales.

El desarrollo de una auténtica cultura preventiva, que promueva puestos de trabajo dignos y saludables, precisa de la implicación y responsabilidad de todos cuantos participamos en el mundo laboral. Esto significa luchar al máximo contra la lacra de la siniestralidad laboral, concienciando, previniendo y denunciando a los responsables de la misma. Pero también, reforzando los derechos de representación e intervención de los trabajadores; luchando contra la discriminación y las desigualdades; y apostando, abiertamente, por el diálogo social y la participación en materia preventiva.

Este tipo de actuaciones, que van más allá del marco reglamentario, constituyen ejemplos de buenas prácticas en materia de salud y seguridad laboral. El presente texto pretende servir de orientación para la implementación en la práctica de este tipo de actividades, constituyendo un recurso básico para la mejora de la acción preventiva de los trabajadores y sus representantes.

Carlos Calero Jaén
Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral de la UGT-PV

ELEMENTOS PARA CONSTRUIR BUENAS PRÁCTICAS

Las buenas prácticas buscan mejorar las condiciones laborales, reduciendo los riesgos de lesión y enfermedad en el lugar de trabajo. Son actuaciones que trabajadores y empresarios debemos poner en marcha en las empresas.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo entiende que para considerar una acción como buena práctica, ésta debe:

- Cumplir los requisitos de los marcos normativos correspondientes, incluidas las directivas comunitarias, las legislaciones nacionales, los reglamentos, las directrices y las normas aprobadas
- Abordar un problema reconocido por las autoridades competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) u otros expertos
- Indicar las medidas y métodos que pueden adoptarse a nivel empresarial para mejorar las condiciones de trabajo y/o de vida, y reducir los riesgos para la salud y la seguridad en otras empresas
- Ser eficaz y éticamente aceptable
- Proponer una medida que pueda identificarse y revelarse como factor de la reducción de riesgos
- Ser actual, es decir, ser pertinente con las prácticas de trabajo que existen dentro de la Unión Europea.

ELEMENTOS PARA CONSTRUIR BUENAS PRÁCTICAS

La realización de buenas prácticas en el lugar de trabajo debe tener como resultado:

- Una reducción de todas las posibilidades de causar lesiones a los trabajadores u otras personas afectadas por la empresa derivadas de una causa identificada de lesiones
- Una mejora de las condiciones de trabajo y de vida en general y ser eficaz para promover la salud, la seguridad y la eficiencia
- Una reducción permanente y visible de los riesgos

A continuación os presentamos unos ejes básicos necesarios sobre los que construir buenas prácticas en nuestras empresas.

Estos elementos van desde lo más inmediato y cercano de la actividad preventiva -medidas de protección-, pasando por aspectos más genéricos -modalidad de gestión-, y llegando hasta cuestiones organizacionales, relacionadas con el bienestar y la calidad de vida laboral.

PRÁCTICAS

1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN: OPTAR SIEMPRE POR LO MEJORABLE

Mínimo Obligatorio

El art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LRL) establece, entre los principios de la acción preventiva, la obligación del empresario de adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y tener en cuenta la evolución de la técnica.

El art. 17 de la citada Ley establece que *“los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”*.

Objetivo a lograr

Siempre, antes de implantar cualquier medida preventiva, la empresa se compromete a analizar la viabilidad de la protección colectiva, informando a los trabajadores y a sus representantes.

Cuando esta opción no resulte viable se consensuará con los trabajadores el tipo de protección individual a utilizar.

Descripción práctica

En una empresa de tamaño mediano, del sector químico, diferentes áreas de la empresa muestran unas mediciones de ruido muy elevadas, que superan los 90 dB (A). En otras zonas las mediciones muestran niveles de ruido entre 85 y 90 dB (A). Durante bastantes años los trabajadores han estado reivindicando medidas de protección frente a este riesgo. La respuesta de la empresa siempre había sido facilitar protecciones auditivas. Los reconocimientos médicos muestran un aumento en las



patologías resultantes de la sordera profesional. La dirección de la empresa, viendo los costes existentes -plus de pensidad por ruido, indemnizaciones por responsabilidad civil, ...-, decide afrontar el problema. En primer lugar, realiza un estudio de la acústica incluyendo tanto bienes de equipo como elementos constructivos de las salas de trabajo.

Conociendo los resultados de este informe técnico, decide anticiparse a la sordera profesional y combatirla a través de medidas colectivas. Para ello, decide hacer inversiones en la maquinaria e introducir elementos que absorban el ruido en las salas de trabajo.

Antes de poner en marcha estas medidas de protección, allí donde se han obtenido niveles de ruido superiores a 80 dB (A), la dirección opta por establecer grupos de trabajo. De esta forma, trabajadores, mandos intermedios, técnicos de mantenimiento y de prevención, trabajarán en alcanzar una solución consensuada.

Resultados finales

Se cumple el mínimo obligatorio de prevenir el riesgo de ruido.

Se antepone la protección colectiva a la individual.

Se incorpora a los trabajadores en el proceso de solución, aumentando su implicación en la actividad preventiva.

Aumenta la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que repercute en el aumento de la producción, y en la reducción de los errores.

Mejora la calidad del servicio prestado.

2

PREVENCIÓN PROACTIVA: ANTICIPARSE A LOS RIESGOS

Mínimo Obligatorio

El art. 14 de la LPRL recoge el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El empresario tiene el deber de realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

Objetivo a lograr

Fomentar la implantación de medidas preventivas proactivas, que se pongan en marcha antes de que se materialicen los riesgos. Utilizar la experiencia previa para que las actuaciones preventivas se anticipen a la aparición del riesgo.

Descripción práctica

Una empresa cárnica de reciente creación, de casi un centenar de trabajadores, conoce que las tendinitis de muñeca son un importante riesgo en este sector productivo. Las investigaciones de accidentes de otras empresas del sector así lo indican. Por ello, y tras realizar una evaluación de riesgos ergonómica, la empresa considera importante introducir algún tipo de medida preventiva que anticipe la aparición de este tipo de lesiones.



Basándose en el estudio ergonómico realizado, y en la experiencia recogida de otras empresas, el Comité de Seguridad y Salud decide hacer un rediseño ergonómico de los puestos de trabajo. Pero, además, considera que para anticiparse a las lesiones es conveniente que, previo a la incorporación diaria y en el puesto de trabajo, se realice un calentamiento de los miembros del cuerpo que van a emplearse durante la jornada laboral. Para ello se contrata a un fisioterapeuta que les explica durante un mes los ejercicios que deben realizar para calentar cuello, muñeca y dorsales.

Pasado ese mes los trabajadores ya saben realizar los ejercicios, por lo que automáticamente realizan sus ejercicios antes de empezar a trabajar.

Resultados finales

Se anticipa, con un coste mínimo, un importante riesgo laboral.

Se produce una disminución considerable de todas las patologías musculares.

Aumenta la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que repercute en el aumento de la producción.

3 LA PLANIFICACIÓN: PARTICIPADA POR TODOS

Mínimo Obligatorio

El art. 16 de la LPRL establece que el empresario debe implantar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Este incluirá los elementos propios de un sistema de gestión preventiva, como son la estructura organizativa de la empresa, las responsabilidades, las funciones a desarrollar, los procedimientos, así como los recursos necesarios para llevar a cabo una correcta prevención de riesgos laborales.

Objetivo a lograr

Que todos los miembros implicados en la actividad laboral (trabajadores, mandos y empresarios) participen en las actuaciones de prevención que se van a reflejar en su Plan de Prevención. Participando todos se consigue la implicación de cada uno y se optimizan los resultados.

Descripción práctica

En una empresa de montaje de complementos del automóvil, se ha ido generando un mal clima entre la dirección y los trabajadores. Éstos consideran que la dirección desoye sus peticiones de mejorar las medidas de protección y que ha dejado de cumplir con sus obligaciones preventivas. Por su parte, la dirección cree que informa adecuadamente a los trabajadores, pero que son éstos los que hacen caso omiso de sus indicaciones, no utilizando los EPIs y actuando imprudentemente.



Para romper con esta inercia y harto de ser el chivo expiatorio, el Comité de Seguridad y Salud decide que el próximo plan anual de prevención de la empresa va a ser elaborado y consensuado por todos (dirección, mandos y trabajadores). Además, considera que cada una de las actuaciones que se realicen va a contar con un responsable, y se va a indicar directamente a los implicados.

Entrando ya en el último trimestre del año se realiza la propuesta a la dirección y a los trabajadores. En principio, todos están de acuerdo y se inician las reuniones. Tras recoger las aportaciones de los trabajadores y de la dirección, se consensua un paquete básico de actuaciones, las cuales serán revisadas trimestralmente. A dicho paquete se le pueden añadir otras acciones a lo largo del año, siempre que se cuente con el acuerdo de ambas partes.

Resultados finales

Se alcanza un plan de prevención anual consensuado, en el que todos han tenido la posibilidad de participar.

Se enriquecen las propuestas preventivas.

Se actúa sobre el mal clima existente, limando los malentendidos y buscando el consenso.

Se trabaja por la cultura preventiva, porque todos entienden que son parte importante de la prevención.

El Comité de Seguridad y Salud gana en credibilidad y respeto, convirtiéndose en el motor de la prevención en la empresa.

4

MODELO DE GESTIÓN INTEGRADO: PREVENIR DESDE LA EMPRESA

Mínimo Obligatorio

El Reglamento de los servicios de prevención obliga a constituir un servicio de prevención propio para empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, y a aquellas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del citado Reglamento. También están obligadas aquellas empresas en las que así lo decida la Autoridad Laboral.

Objetivo a lograr

Mejorar la gestión de la actividad preventiva de la empresa, aumentando el control sobre la misma y acercándola a los trabajadores. Intentar integrar la actividad productiva y la preventiva "desde dentro".

Descripción práctica

Tras haber pasado por diferentes servicios de prevención ajenos, una empresa de servicios de unos 200 trabajadores - sin obligación de contar con servicio de prevención propio -, no consigue reducir los siniestros, ni la duración de las bajas. Tampoco logra que los trabajadores actúen de forma preventiva.

Hartos de esta tendencia, y tras analizar los costes, la dirección de la empresa decide invertir y constituir su propio servicio de prevención. Para ello ha contado también con el informe favorable de



los trabajadores. El servicio, tras analizar las evaluaciones de riesgos realizadas en la empresa, consta de las especialidades de seguridad e higiene.

Desde el primer momento, los técnicos del servicio buscan contar con los trabajadores en el análisis de las situaciones y en la toma de las decisiones. Las actuaciones del servicio pasan a estar apoyadas en las orientaciones que se obtienen de los trabajadores facilitando las tareas de los técnicos.

Resultados finales

La actividad preventiva y la productiva se han integrado notablemente.

Los trabajadores ya realizan las tareas preventivas dentro de sus tareas cotidianas. Ambas se han vuelto habituales.

Los trabajadores son más conscientes de la importancia de la prevención.

Se han reducido notablemente los siniestros.

Igualmente, se han reducido los costes por accidentes en la empresa.

El servicio de prevención propio ha resultado rentable.

5 COMUNICACIÓN Y CONSENSO: ENRIQUECER LAS ACTUACIONES

Mínimo Obligatorio

El art.18 de la LPRL establece que el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la citada Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de dicha Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Objetivo a lograr

Generar un sistema de comunicación y consenso en la empresa, de forma que con la participación de todos se genere una mayor fluidez y efectividad en las acciones correctoras y preventivas que se propongan en materia de prevención de riesgos laborales.

Descripción práctica

Una empresa de 50 trabajadores analiza los datos de los accidentes de los dos últimos años. Observa que muchas de las acciones correctoras y preventivas planteadas en las investigaciones de accidentes laborales realizadas son genéricas, puramente teóricas (dar formación e información sin más, limpieza en el puesto de trabajo, uso de EPI correcto...) y en la mayoría de los casos ni se han aplicado.



Se decide, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, establecer grupos de investigación de los accidentes laborales sucedidos en las diferentes secciones. Estos grupos están formados por trabajadores, delegados de prevención, personal de mantenimiento, personal de producción y el técnico de PRL en la empresa.

Habrán tantos grupos de investigación de accidentes como secciones y cada grupo realizará las investigaciones de la sección correspondiente. Entre todos propondrán las acciones preventivas concretas para evitar que se vuelva a repetir el accidente, así como de realizar un seguimiento de las acciones adoptadas.

Estos grupos comunicarán al Comité de Seguridad y Salud la evolución de las acciones planteadas.

Resultados finales

Se lucha de forma directa contra los accidentes de trabajo, a través de la investigación y de la comunicación compartida.

Se incorpora a los trabajadores en el proceso de solución, aumentando su implicación en la actividad preventiva.

Aumenta la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que repercute en el aumento de la producción, y en la reducción de los errores.

6 INTEGRAR LA PREVENCIÓN EN EL DÍA A DÍA: REFORZAR LAS INICIATIVAS

Mínimo Obligatorio

La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, plantea la integración en el día a día como la solución de la siniestralidad. Esta integración de la prevención de riesgos laborales debe darse en todos los niveles de la empresa.

El art. 29 de la LPRL señala que corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Objetivo a lograr

Integrar la actividad preventiva y productiva en el día a día. Los trabajadores son los que ejecutan las tareas, y los que directamente pueden introducir la prevención. Para ello se opta por reforzar la realización de propuestas por parte de los trabajadores y su puesta en práctica.

Descripción práctica

Una empresa de algo más de 50 trabajadores, dedicada al reparto de mercancías, no sabe como paliar los continuos accidentes leves que se producen. Son accidentes de poca importancia, con unas bajas de corta duración.

Después de pensarlo y hablarlo con el Comité de Seguridad y Salud, decide que lo mejor es buscar



La implicación de los trabajadores. La empresa pone en marcha un sistema de refuerzos positivos, basados en premiar a aquellos trabajadores que plantean acciones de mejora que ayuden a prevenir los accidentes.

Se plantea premiar las mejores propuestas mensuales, con lotes de regalos. Al principio las propuestas son mínimas, pero con el tiempo los trabajadores se van animando. De entre las mejores propuestas del semestre, el Comité elige las que considera más adecuadas para llevarlas a la práctica. A final de año, se premia al trabajador o trabajadores que realizan la mejor práctica preventiva, con un viaje para dos personas durante un fin de semana.

Resultados finales

Se “busca” la prevención en todas las tareas que se realizan en la empresa. Los trabajadores andan pendientes de cualquier mejora que se pueda introducir. Se sienten más implicados con la prevención.

Se reducen los accidentes considerablemente.

Las situaciones de riesgo se reducen notablemente.

Mejora la satisfacción de los trabajadores con sus condiciones de trabajo. Además, se sienten escuchados por la dirección.

La empresa ha reducido gastos de forma considerable.

7

FORMACIÓN: CAPACITAR A LOS TRABAJADORES

Mínimo Obligatorio

El art. 19 de la LPRL establece que el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Objetivo a lograr

Lograr que la formación que se imparta en la empresa a todos los trabajadores consiga el resultado buscado, cuyo fin último es conseguir una verdadera cultura preventiva. La prevención de riesgos laborales ha de ser una conducta tan normal como la de producir o la de elaborar productos que tengan salida en el mercado.

Descripción práctica

Una fábrica de zumos intenta bajar los índices de siniestralidad, pero año tras año se repiten una serie de accidentes fáciles de evitar con conductas y actitudes más seguras. Ante esta situación, el



Comité de Seguridad y Salud recaba la información oportuna. A la vista de los informes sobre los diferentes riesgos existentes, considera que la exposición al riesgo se genera por un inadecuado uso de la maquinaria, y por una mala organización del trabajo que conlleva que las zonas de trabajo no estén limpias y ordenadas.

Hasta este momento la empresa se había preocupado por formar a los trabajadores entregándoles un pequeño manual y pidiéndoles que lo leyeran en casa. Y había informado con carteles sobre la importancia de mantener el lugar de trabajo ordenado y limpio.

A la vista de la situación, el Comité considera que dichas medidas no han sido suficientes, por lo que estima fundamental mejorar la formación de los trabajadores. Por dicho motivo, sección a sección, se procede a realizar un taller formativo en la zona de trabajo. En el mismo están presentes los trabajadores de la sección, el jefe de la sección, el responsable de mantenimiento, el técnico y el delegado de prevención.

Resultados finales

Trabajadores y mandos ponen más cuidado en sus actividades laborales.

Trabajadores y mandos adquieren actitudes seguras y cooperativas.

Se reducen los accidentes laborales y los errores.

Se incorpora a los trabajadores en el proceso de solución.

Aumenta la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, y con ello la producción.

Se generan dinámicas de trabajo que crean cultura preventiva en la empresa.

8

CULTURA PREVENTIVA: CONCILIANDO VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Mínimo Obligatorio

La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, expone que la LPRL persigue fomentar una nueva cultura de la prevención. La exigencia de una actuación en la empresa desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones.

Objetivo a lograr

Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, mejorando las condiciones de trabajo a través de la actuación sobre el contexto extralaboral.

Descripción práctica

Un polígono industrial en el que se ubica un gran número de empresas de múltiples sectores, se ve colapsado en las horas punta. El acceso masivo de los trabajadores a su puesto de trabajo, y su posterior desplazamiento hasta su hogar, se convierte en un calvario de colas de vehículos y de horas perdidas.

Ante esta situación, la asociación de empresarios del polígono decide intervenir. Reune a los empresarios y a los sindicatos con mayor implantación de la zona, para recoger propuestas de solución para este importante problema, que afecta a tantos trabajadores.



Entre las diferentes propuestas tres son las que tienen mayor consenso: concienciar a los trabajadores sobre el uso compartido del vehículo propio, fortalecer la red de transportes públicos que acceden al polígono, y rediseñar la red viaria de acceso al mismo. Teniendo en cuenta que estas dos últimas propuestas implican al municipio, la asociación de empresarios también lo hace partícipe.

La implicación de todos estos colectivos se traduce en la reducción notable de las colas. Los tiempos de desplazamiento se reducen a la mitad. Sobre la primera propuesta, empresas y sindicatos ejecutan una campaña de publicidad entre los trabajadores que logra aumentar el uso compartido del vehículo. Por su parte, el municipio aumenta la frecuencia de paso de autobuses y metro. Se crea una rotonda que redirige los flujos de tráfico y, en las horas punta, un guardia de tráfico ayuda en la circulación.

Resultados finales

- Mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Favorecer el acceso de los trabajadores a su puesto de trabajo y a su hogar.
- Disminuir el tiempo de los desplazamientos y reinvertirlo en actividades productivas para trabajadores y empresarios.
- Reducir la tensión derivada de los desplazamientos.
- Mejorar la satisfacción de los trabajadores con su contexto de trabajo.
- Mejorar la calidad de vida en el polígono industrial.

OFICINAS DE PREVENCIÓN

En las siguientes direcciones encontrarás apoyo para el desarrollo de buenas prácticas en tu empresa.

VALENCIA

C/ Naturalista Arevalo Baca, 7
46010 Valencia.
Tel. 96 393 63 76
Fax: 96 393 63 70
slaboral.val@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV HORTA NORD - CAMP DEL TÚRIA I CAMP DE MORVEDRE

**Polígono Industrial
Fuente del Jarro**
C/ Ciudad de Sagunto, 24
46988 Paterna (Valencia)
Tel. 96 134 46 00/ 96 134 46 01
Fax: 96 134 14 85
slaboral.val@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV L'ALACANTÍ

Alacant
C/ Pablo Iglesias, 23, 1º
03004 Alacant
Tel. 96 514 87 00
Fax: 96 514 87 10
slaboral.ali@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV BAIX VINALOPÓ - VEGA BAIXA

Eix
Plaça Constitució, 3
03203 Eix (Alacant)
Tel. 96 545 38 12
Fax: 96 542 12 80
slaboral.ali@pv.ugt.org

Ortigueira
C/ Ruiz Capdepon, 9, 3r
03300 Ortigueira (Alacant)
Tel. 96 530 21 65 / 56 63
Fax: 96 530 21 65
slaboral.ali@pv.ugt.org

Torreveleja
C/ la Pau, 115
03180 Torreveleja (Alacant)
Tel. 96 571 38 12
Fax: 96 571 38 12
slaboral.ali@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV LA MUNTANYA - VALL DEL VINALOPÓ

Elda
C/ Ortega y Gasset, 23
03600 Elda (Alacant)
Tel. 96 539 76 22
Fax: 96 538 61 47
slaboral.ali@pv.ugt.org

Alcoi
C/ Albereda, 8
03800 Alcoi (Alacant)
Tel. 96 552 42 11/ 96 552 07 34
Fax: 96 552 54 69
slaboral.ali@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV LA MARINA

Benidorm
Av. L'Alguera. Edif. Central Park 9,
Entresuelo.
03501 Benidorm (Alacant)
Tel. 96 586 20 11/21 90
Fax: 96 586 22 90
slaboral.ali@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV PLANA ALTA - MAESTRAT - ELS PORTS

Castelló
C/ Herrero, 23
12005 Castelló
Tel. 96 422 69 01
Fax: 96 422 78 84
slaboral.cs@pv.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE LA UGT-PV MILLARS - PLANA BAIXA - PALANCA

Vila-Real
C/ Pedro III, 4
12540 Vila-Real (Castelló)
Tel. 96 450 65 80
Fax: 96 453 49 74
slaboral.cs@pv.ugt.org

COORDINADORA DE OFICINAS DE PREVENCIÓN

En caso de aclaraciones o propuestas, ponte en contacto con nosotros en:
C/ Arquitecto Mora, nº 7, piso 5.

46010 Valencia

Tel. 96 388 41 12

Fax. 96 388 41 55

slaboral@pv.ugt.org



www.ugt-pv.org

Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**