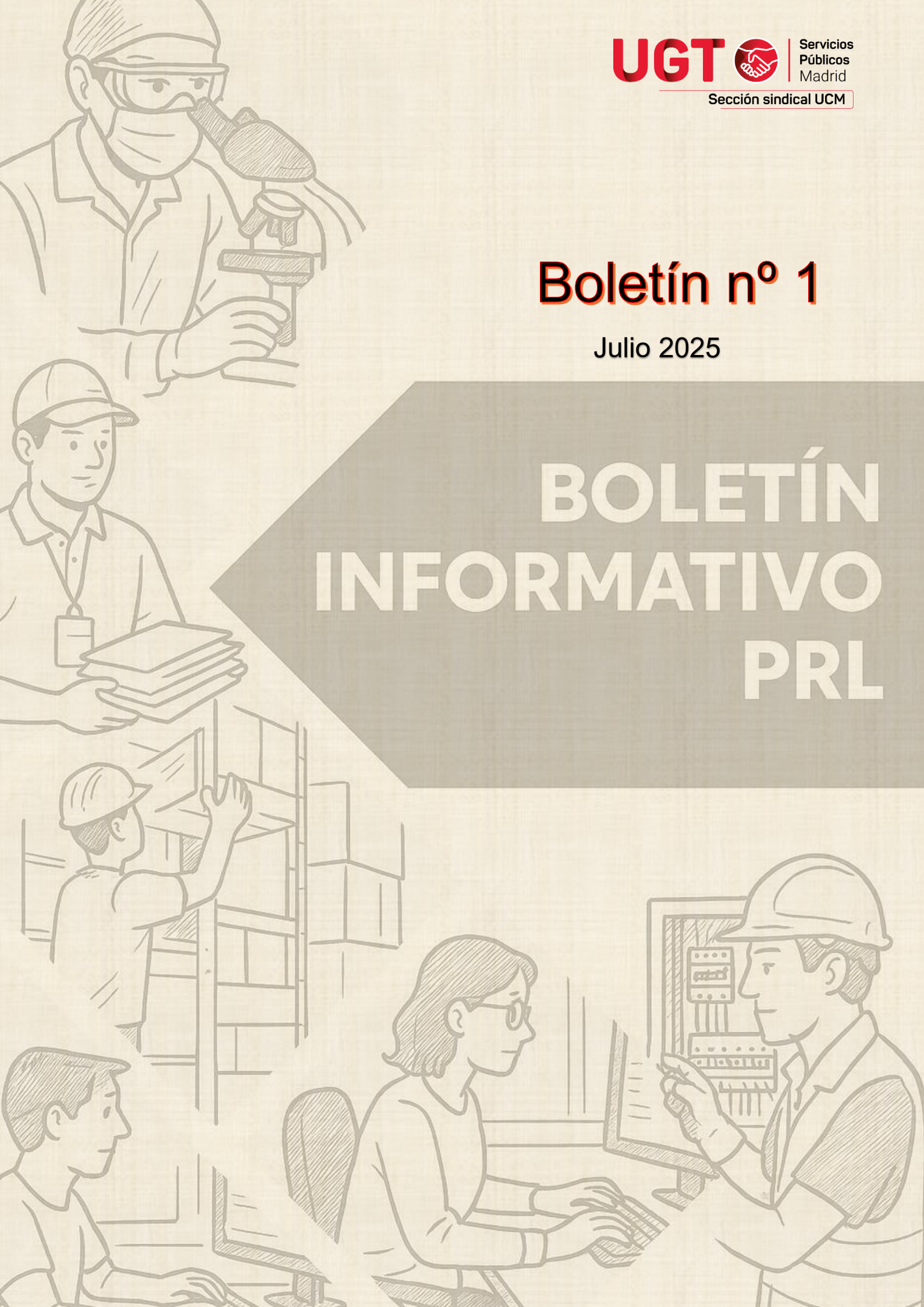


Boletín nº 1

Julio 2025

BOLETÍN INFORMATIVO PRL



En este número:

EMBARAZO Y TRABAJO. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DERECHOS DE LA TRABAJADORA

RADÓN EN EL TRABAJO. LA NUEVA NORMATIVA QUE LAS EMPRESAS DEBEN CONOCER Y APLICAR

DEL SILENCIO INSTITUCIONAL A LA INVISIBILIDAD LABORAL. UN ENFOQUE PREVENTIVO DESDE LA PRL

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. UN RETO INELUDIBLE Y ESTRATÉGICO EN LA PREVENCIÓN LABORAL

Bienvenid@ a este nuevo espacio que desde **UGT-UCM** hemos creado para cuidarte y cuidarnos.

Cada vez que accedes a tu puesto de trabajo, impartes clase, atiendes al público o te sientas frente al ordenador, hay algo que siempre debería estar garantizado: **tu salud y tu seguridad**.

En **UGT-UCM** entendemos que la prevención de riesgos laborales no es solo una obligación normativa, sino un acto de cuidado. Cuidarte a ti, a tus compañeras y compañeros y, construir entre todas y todos, un entorno laboral más seguro, más justo y más humano. Porque consiguiendo unas condiciones laborales dignas es posible no solo trabajar, sino también disfrutar del mismo.

Este boletín nace con el propósito de ofrecer información clara, útil y práctica para protegernos en el día a día. Porque la prevención **no es cosa de otros**, es responsabilidad colectiva. Y queremos que tú también formes parte de esta cultura del cuidado compartido y del autocuidado.

Aquí encontrarás recursos, consejos, novedades y, sobre todo, un espacio para escucharte. **Tus propuestas, tus dudas y tu experiencia cuentan**.

Cuidarnos en el trabajo es también cuidarnos como comunidad. Y eso, sin duda, **es hacer universidad**.

Gracias por estar ahí. Seguimos contigo.

Manuel Lozano Encinas

Secretario General

Sección sindical UGT-UCM

Embarazo y trabajo: obligaciones de la empresa y derechos de la trabajadora



Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Ley 31/1995, en su redacción actualizada, la empresa tiene una serie de obligaciones específicas en relación con las trabajadoras embarazadas, que tienen como objetivo proteger la salud de la madre y la del feto. Estas obligaciones están especialmente reguladas en el artículo 26 de la LPRL.

La PRL en el embarazo no es solo una obligación legal, es un compromiso ético con la protección de dos vidas. Aplicar correctamente los protocolos garantiza una maternidad segura y saludable, y contribuye a generar un entorno laboral más justo, inclusivo y responsable. La colaboración entre empresa, servicios de prevención y la propia trabajadora es esencial para que este derecho se materialice eficazmente.

La PRL es un pilar esencial en la protección de la salud en el entorno de trabajo. En el caso de la maternidad, su aplicación adquiere una relevancia especial: se trata no solo de garantizar la integridad física de la trabajadora, sino también de proteger el adecuado desarrollo del embarazo y la salud del futuro bebé.

¿Qué implica el riesgo laboral durante el embarazo?

El riesgo laboral durante el embarazo es una situación legalmente reconocida que surge cuando las condiciones del puesto de trabajo —ya sea por agentes físicos, químicos, biológicos, condiciones ergonómicas o factores psicosociales— pueden suponer un

peligro para la salud de la mujer embarazada o el feto. Esta situación no debe confundirse con el embarazo de riesgo clínico, que depende de aspectos médicos y no necesariamente guarda relación con el entorno laboral.

Obligaciones de la empresa y actuación preventiva

La legislación establece un procedimiento claro ante la comunicación del embarazo por parte de la trabajadora:

- Evaluación específica de riesgos.

- La empresa debe realizar una evaluación de riesgos adaptada a la situación de embarazo o lactancia, revisando los posibles factores nocivos del puesto.
- Adaptación del puesto.
 - Si se detectan riesgos, la primera medida consiste en adaptar las condiciones laborales para eliminarlos.
- Cambio de puesto.
 - Si la adaptación no es posible, debe ofrecerse un puesto alternativo compatible con el embarazo y dentro del mismo grupo profesional.
- Suspensión del contrato.
 - Cuando no pueda garantizarse la seguridad ni con adaptación ni con cambio de funciones, se procederá a la suspensión del contrato con derecho a prestación económica por riesgo durante el embarazo.

- Protección durante la lactancia materna.
 - Las mismas obligaciones se aplican durante la lactancia natural del menor de 9 meses, si hay riesgos para la salud del bebé.

Derechos fundamentales de la trabajadora embarazada

- Derecho a comunicar voluntariamente su embarazo para activar las medidas de protección.
- Derecho a recibir información sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas.
- Derecho a una adaptación del puesto, reubicación o, en su defecto, a la suspensión con prestación.
- Derecho a ausentarse para revisiones prenatales sin pérdida de salario.
- Está prohibida la discriminación por embarazo y el despido durante el embarazo, salvo causa debidamente justificada y no relacionada con el embarazo

Principales riesgos laborales durante el embarazo

Durante el embarazo, la exposición a ciertos factores puede tener consecuencias graves. Entre los más habituales destacan:

- Riesgos físicos.
 - Vibraciones, trabajo en altura o ruido elevado.
 - Exposición a temperaturas extremas.
 - La exposición a radiaciones ionizantes (rayos X, gamma y radionúclidos) muy importante durante el embarazo por riesgo de malformaciones y efectos sobre el ADN del feto. Las radiaciones no ionizantes son menos peligrosas, pero se debe evitar exposiciones a niveles elevados.
- Riesgos ergonómicos
 - Manipulación manual de cargas.

- Posturas forzadas o mantenidas.
- Esfuerzo físico excesivo.
- Riesgos químicos
 - Contacto con disolventes, metales pesados, pesticidas o productos tóxicos.
- Riesgos biológicos
 - Riesgo de infecciones por contacto con agentes patógenos (hospitales, laboratorios, veterinaria, etc.).
- Riesgos organizativos y psicosociales
 - Trabajo a turnos o nocturno.
 - Jornadas prolongadas sin pausas.
 - Estrés elevado o falta de apoyo organizacional.
- Otros riesgos
 - Instalaciones sanitarias inadecuadas.
 - Desplazamientos frecuentes o prolongados.

Medidas para reducir el riesgo durante el embarazo

La empresa tiene la responsabilidad de implementar medidas concretas para proteger a la trabajadora embarazada:

- Evaluación y actualización continua de los riesgos laborales.
- Adaptación del puesto de trabajo: reducción de cargas, horarios adecuados, ergonomía, pausas frecuentes.
- Reubicación funcional temporal, si el riesgo persiste tras la adaptación.
- Suspensión del contrato con prestación, si no puede garantizarse la seguridad.
- Información y formación sobre prevención y ergonomía adaptada al embarazo.
- Flexibilidad organizativa: ausencias retribuidas para revisiones médicas y conciliación.
- Seguimiento continuo de las condiciones y de la salud laboral de la persona trabajadora.

¡PROTÉGETE DESDE EL PRIMER MOMENTO!

Tu seguridad es lo primero

Si estás embarazada o en período de lactancia, informa cuanto antes a tu centro de trabajo

Ante la existencia de trabajadoras embarazadas, la Dirección del Centro deberá comunicarlo al Servicio de Prevención y al Servicio de Vigilancia de la Salud para hacer, si procede, una evaluación específica o establecer restricciones aplicables a las tareas a realizar"

UGT | **Servicios Públicos Madrid**
Sección Sindical Universidad Complutense

Radón en el trabajo: la nueva normativa que las empresas deben conocer y aplicar

El pasado mes de enero se aprobó el [Plan Nacional contra el Radón](#), impulsado por el Ministerio de Sanidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud frente a los riesgos derivados de la exposición a radiaciones ionizantes. Este Real Decreto establece la obligación del Gobierno de elaborar y poner en marcha un Plan Nacional específico para abordar los riesgos asociados al gas radón.

El objetivo principal de este Plan contra el Radón es proteger la salud de la población y las personas trabajadoras frente a los riesgos para la salud de la exposición al radón.

Entre las **estrategias y actuaciones** que se proponen para el control del riesgo para la salud de la población por exposición al gas radón encontramos la de conocer la magnitud del problema para poder posteriormente reducir la concentración de radón en los edificios y por tanto las exposiciones ocupacionales al radón.

En relación con la exposición laboral al radón, se persigue garantizar la implantación del nivel de referencia y el cumplimiento del límite de dosis para personas trabajadoras expuestas, para reducir las exposiciones laborales al radón y el impacto en su salud.

Igualmente, hay que recordar que en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada el 14 de marzo del 2023 en Consejo de Ministros, se incluyen acciones relacionadas con la exposición laboral al gas radón.

En concreto, la Estrategia de Seguridad y Salud indica que las administraciones públicas realizarán actuaciones de asesoramiento y sensibilización en relación con la necesidad de efectuar mediciones de la exposición de las personas trabajadoras a gas radón, y adoptar las medidas de prevención que correspondan si se superan los valores de referencia establecidos en los lugares de trabajo subterráneos, allí donde se procese, manipule o aproveche agua de origen subterráneo, y en todos aquellos lugares situados en planta bajo rasante o planta baja de los términos municipales de actuación prioritaria.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, el Consejo de Seguridad Nuclear publicó el pasado 2 de mayo la [Instrucción IS-47/2025](#) en la que además de identificarse los municipios de actuación prioritaria contra el radón, se establecen directrices para las mediciones de radón en el aire interior de los centros de trabajo ubicados en ellos.



AUDIO

¿Qué es el radón?

El radón es un gas radiactivo, incoloro, inodoro e insípido, de origen natural cuya exposición puede generar cáncer de pulmón.

Si una empresa está situada dentro de los municipios clasificados como zona II (municipios de actuación prioritaria), según el CTE DB-HS 6, la normativa le obliga a calcular el nivel promedio anual de radón e integrar los resultados en su evaluación de riesgos con las consiguientes medidas preventivas.

Pinchando en el enlace pueden consultarse los municipios incluidos en el listado de la [Zona II](#).

El contenido más relevante de la Instrucción puede resumirse en los siguientes puntos:

- Afecta a los titulares de la actividad que se desarrolle en centros de trabajo en municipios de la zona II o municipios de actuación prioritaria, con instalaciones en planta baja o bajo rasante, donde los trabajadores deban de acceder o permanecer al menos 50 horas al año.
- Debe planificarse y ejecutarse campañas de medición de gas radón en los espacios interiores de planta baja y plantas bajo rasante del centro de trabajo. Para ello, se tendrá en cuenta la superficie útil del local, los posibles gradientes espaciales en la concentración de radón, de manera que cada zona pueda considerarse homogénea, y las ubicaciones de trabajo fijas o donde las personas trabajadoras permanezcan más tiempo, definiéndose estas mediante consulta a las personas trabajadoras o a sus representantes.
- El número de detectores dependerá de la superficie a muestrear (art. 4) y deberán ser suministrados y analizados por un laboratorio que disponga de la correspondiente acreditación según la norma UNE-EN ISO/IEC17025.
- Se elaborará un informe de resultados e integrar los resultados en la evaluación de riesgos laborales
- La persona titular de la actividad laboral deberá, según el artículo 8:
 - Informar a las personas trabajadoras del objetivo del estudio de la medición de la concentración de radón y de su realización.
 - Garantizar la participación de las personas trabajadoras o de sus representantes en la fase de diseño del estudio. En concreto, se les consultará sobre las zonas en las que permanecen por más tiempo durante su jornada laboral.

- Informar a las personas trabajadoras, o sus representantes de los resultados obtenidos en el estudio. En el caso de que en alguna zona las estimaciones del promedio anual de concentración sean superiores a 300 Bq/m³, se informará de ello a las personas trabajadoras o a sus representantes, y se les consultará sobre las posibles medidas de remediación o de reducción de las exposiciones al radón.

Según los resultados y las condiciones del edificio que se obtengan, los informes se actualizarán cada 5 o 10 años.

Plazos para establecer los planes de medición y seguimiento:

- En instalaciones ya existentes: obligación a partir de octubre de 2025,
- En nuevas instalaciones, se establece un máximo de 6 meses desde la apertura del centro para iniciar la medición.
- Si el edificio fue construido o rehabilitado bajo el DB-HS 6, se puede estar exento durante los 5 primeros años, si se justifican valores < 300 Bq/m³.



El incumplimiento de la instrucción podrá ser sancionado conforme a la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear.

Por último, cabe mencionar que el cuadro de enfermedades profesionales español incluye el radón entre los agentes causantes de enfermedades profesionales, en concreto la neoplasia maligna de bronquio y pulmón. Pero, desde 2007, primer año desde que hay registros, no se ha comunicado ningún parte de enfermedad profesional por esta causa.

Esto indica una clara infradeclaración de este tipo de cáncer de origen profesional, y lo que es aún más grave, si no se identifica el cáncer como de origen profesional, es como si no existiera a los ojos de la prevención de riesgos laborales, por lo que el riesgo seguirá presente en el centro de trabajo, llegando incluso a superar la media de personas diagnosticadas con cáncer de esa empresa.

Desde **UGT** defendemos que se debe impulsar la concienciación sobre la importancia de evaluar la exposición laboral al gas radón y las empresas deben cumplir con la normativa vigente en esta materia para garantizar la protección de las personas trabajadoras.

Del silencio institucional a la invisibilidad laboral.

Un enfoque preventivo desde la PRL

*Hay trabajos que pesan.
Otros que desgastan.
Y otros, que no se ven.*

No se ven, aunque cada día se levanten temprano, cumplan con sus tareas, se esfuercen en silencio y se marchen sin tener la oportunidad de ser escuchados o tenidos en cuenta. A veces, lo que más enferma no es el esfuerzo, ni la sobrecarga, ni siquiera el conflicto. Lo que más duele, lo que más agrieta por dentro, es la **invisibilidad**.

En los largos pasillos de muchas instituciones, en los despachos con puertas que nunca se abren del todo, hay personas que **trabajan sin ser miradas**, que **piden sin ser oídas**, que **proponen sin respuesta**. Y cuando eso ocurre día tras día, año tras año, ya no es una excepción: es una forma de violencia.

La invisibilidad laboral no es una metáfora. Es real. Se manifiesta

cuando no se reconoce la labor, cuando se excluye de los espacios de decisión, cuando la formación no llega a todos y todas, cuando no se contesta un correo, una solicitud, una queja. O cuando a ciertas personas se las deja fuera del mapa organizativo, porque "no molestan", "ya se apañan solas" o "es lo que hay".

Pero más grave aún es cuando esa forma de exclusión **se alimenta del silencio de la institución**, de la pasividad de quienes tienen poder para cambiar las cosas, de la cómoda sordera de los cargos responsables. Es entonces cuando ese aislamiento se convierte en una forma de sufrimiento crónico, **invisible para el sistema, visible en el cuerpo y en la mente de quienes lo padecen**.

La prevención como acto de cuidado

Desde la prevención de riesgos laborales, nuestra obligación es actuar antes de que lo invisible se convierta en enfermedad. **Un trabajo que no se reconoce es un trabajo que enferma**, porque niega el sentido de pertenencia, agrieta la autoestima y bloquea toda motivación.



Por eso, prevenir no es solo medir el ruido, o vigilar el peso de una carga. Prevenir también es mirar a quien no se mira, escuchar a quien no alza la voz por miedo o por agotamiento, intervenir allí donde el aislamiento ha echado raíces.




La Ley de Prevención no habla de esto con poesía, pero sí con claridad: **la protección frente a los riesgos laborales es un derecho**. Y eso incluye los riesgos psicosociales, aunque no salten alarmas, aunque no dejen manchas visibles, aunque no haya un parte médico que lo certifique.

Romper el silencio, visibilizar lo humano

Ningún comité, ningún responsable de prevención, ningún órgano de representación debería permitir que una persona trabajadora **se sienta sola, ignorada, silenciada**. Porque el silencio institucional no es neutral: **es una forma de consentimiento del malestar**.

Romper ese silencio es, también, una forma de cuidar. Cuidar a las personas, a los equipos, a las instituciones que, sin saberlo o sabiéndolo, están dejando que una parte de su plantilla trabaje desde la sombra.

Un llamamiento a quienes hoy se sienten invisibles

-  Si al leer estas palabras, sientes que algo resuena en ti.
-  Si alguna vez has sentido que no se te escucha, que tus aportaciones no cuentan, que trabajas al margen del reconocimiento o de las decisiones.
-  Si has intentado hablar y te han dado largas, si tus propuestas caen en saco roto, si notas que se te excluye sutilmente.

***No te lo calles.
No lo normalices.
No es lo que hay.***

Desde la prevención de riesgos laborales, te animamos a dar un paso. **Contacta con tus delegadas y delegados de prevención. Escríbeles. Cuéntalo**. Solo si sabemos lo que ocurre, podremos actuar. Tu salud importa. Tu voz importa. Tu trabajo importa.

Nadie debería sentirse solo en su lugar de trabajo. Y si lo estás, **no estás solo**. Hay personas preparadas para escucharte, para ayudarte, para defender tu derecho a un trabajo digno, visible, saludable.

Salud mental en el trabajo: un reto ineludible y estratégico en la prevención laboral



La salud mental debe ocupar un lugar central en las estrategias de prevención laboral. Evaluar y actuar sobre los riesgos psicosociales no es solo una **obligación legal**, sino una **oportunidad estratégica y ética** para mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

A medida que los entornos laborales se transforman, es más urgente que nunca adoptar un enfoque sistémico y humano. La prevención psicosocial no puede seguir siendo la gran olvidada de la salud laboral. Es un desafío complejo y multidimensional que exige un enfoque preventivo, participativo y adaptado a las particularidades de cada entorno laboral.

Quando la salud mental se sienta en la última fila

Durante demasiado tiempo, la salud mental ha ocupado un lugar invisible en las estrategias de prevención laboral. No era protagonista. Apenas se la mencionaba en los planes de actuación. Y cuando lo hacía, era con timidez, como si reconocer su importancia fuera admitir una debilidad.

Pero algo ha cambiado.

O más bien, ha tenido que cambiar.

Los datos son tan elocuentes como demoledores. La Organización Mundial de la Salud estima que el 15% de los adultos en edad de trabajar tiene algún problema de salud mental durante esa etapa de la vida, concluyendo que se deben reorganizar las características físicas, sociales y económicas en los hogares, las escuelas, los lugares de trabajo y la comunidad en general, para proteger mejor la salud mental y prevenir los trastornos mentales. Se pierden 12.000 millones de días de trabajo al año en todo el mundo debido a la depresión y la ansiedad. Y lo que se pierde no son solo jornadas laborales: se pierde bienestar, se pierde cohesión, se pierden personas.



Porque la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, es aquí donde entra la prevención. No como burocracia. No como casilla en una auditoría. Sino como **acto consciente de cuidado**. Evaluar y actuar sobre los riesgos psicosociales ya no es solo una exigencia legal: es una responsabilidad ética, una estrategia de sostenibilidad y una medida de humanidad.

Las grietas que no se ven

Los riesgos psicosociales no siempre se perciben a simple vista. Aunque no haya maquinaria peligrosa, ni sustancias tóxicas, ni se produzcan caídas... existen otro tipo de grietas: las que se abren por **cargas mentales excesivas**, por **falta de control sobre el trabajo**, por **ambientes laborales hostiles**, por **relaciones tóxicas o inexistentes entre compañeros**.

Hay grietas que se forman cuando el reconocimiento no llega, cuando las decisiones se toman sin contar contigo, cuando se trabaja con miedo al cambio constante o a perder el puesto. Cuando, sencillamente, **nadie pregunta cómo estás**.

Y esas grietas, si no se atienden, se agrandan. Se transforman en estrés crónico, en insomnio, en ansiedad, en apatía. Se filtran en la vida personal, en la salud física, en el cuerpo. Y todo esto, lentamente, pasa factura a la organización. Porque un entorno que no cuida acaba rompiéndose.

La universidad, ese mundo de luces cortas y sombras largas

En el entorno universitario, esta realidad se agudiza. Aquí conviven múltiples factores: la investigación, la docencia, la gestión, la burocracia... todo bajo una lógica de productividad constante. No hay tiempo. No hay tregua.

La estructura jerárquica, difusa y fragmentada, las tensiones asociadas a las relaciones entre los diferentes estamentos que confluyen en la universidad, la ambigüedad en las funciones, el aislamiento entre departamentos, todo suma. Y cuando se suma mal, **el resultado es desgaste, fatiga, frustración**.

Se habla mucho de excelencia, pero poco de bienestar. Mucho de competitividad, pero poco de colaboración. Y en medio, personas que sienten que su trabajo se vuelve invisible, que su esfuerzo no vale la pena, que su salud se resiente y nadie lo ve y nadie le importa.

Evaluar no basta: hay que actuar

La legislación nos da el marco: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a evaluar también los factores psicosociales. Pero hacer una evaluación no es marcar una casilla. Es mirar a la organización de frente. Es escuchar lo que se dice y lo que no se dice. Es preguntarse qué cultura estamos construyendo y qué estamos dispuestos a cambiar.

La evaluación debe hacerse con rigor, pero también con sensibilidad. Tiene que ser un proceso continuo que debe ser integrado en la gestión de la organización. Debe involucrar a toda la plantilla, emplear herramientas adecuadas, garantizar la confidencialidad, y sobre todo, traducirse en acciones concretas. Porque **diagnosticar sin intervenir es como saber que hay una fuga de gas y no cerrar la válvula: *Identificar el riesgo sin actuar agrava el problema.***

Las medidas preventivas han de ir desde la mejora de la organización del trabajo hasta la formación de los mandos intermedios, fomentar la participación e implicación, establecer protocolos que ayuden a prevenir los males de las organizaciones (acoso, prevención del suicidio, etc.), ofrecer apoyo psicológico o crear espacios de expresión emocional.

La prevención empieza cuando alguien se atreve a contar lo que vive. En UGT creemos que visibilizar los riesgos y el malestar en el trabajo es el primer paso hacia un empleo más digno y saludable. Por eso, te animamos a acudir a los delegados y delegadas de prevención de nuestro sindicato. Ellos pueden ayudarte a dar el primer paso, a poner en marcha los mecanismos necesarios para que lo que hoy parece invisible se vuelva visible

***La salud mental no es un lujo.
Es un derecho.
Es tuyo.
Y merece ser defendido.***

UGT te puede
ayudar

SIGUE INFORMÁNDOTE

SI UNA ENFERMEDAD COMÚN SE AGRAVA MIENTRAS ESTÁS TRABAJANDO PUEDE CONSIDERARSE UN ACCIDENTE LABORAL

El Tribunal Supremo ratificar que cuando una enfermedad común se agrava se considera accidente laboral.

En el caso reciente de un trabajador de mantenimiento, que ya tenía molestias previas en el brazo, el Tribunal Supremo ha reconocido que al forzar durante su jornada, su dolencia empeoró de forma significativa. Aunque inicialmente le dieron una baja por enfermedad común, tras recurrir el alta Tribunal reconoció que fue un accidente laboral, porque el trabajo agravó directamente su estado de salud.

¿Por qué es tan importante esto? Porque cuando una baja se considera accidente laboral, los derechos cambian:

- Tienes derecho a una prestación más alta.

- Puedes acceder a rehabilitación específica.
- Estás más protegido ante el despido.
- Se puede exigir responsabilidad al empresario si no se han tomado las medidas preventivas.

Según el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, no hace falta que el trabajo haya causado la enfermedad desde el principio: si el trabajo la agrava, ya es suficiente para considerarla accidente laboral.



Fuente: <https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2025/05/Boletin-Informativo-Seguridad-y-Servicios-UGT-Abril-2025.-1.pdf>





UGT Servicios Públicos de Madrid

Es la Federación formada por las trabajadoras y trabajadores de los Servicios Públicos, tanto si son gestionados por las Administraciones Públicas como si lo son por Empresas privadas que operan en este ámbito, independientemente de nuestra vinculación jurídica, fijeza o temporalidad.

Tu representación sindical en la empresa se realiza esencialmente a través de las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales, apoyados en todo momento por los Sectores y Comarcas que componen la Federación.

Formulario de afiliación

(recuerda imprimirlo, firmarlo y enviarlo a través de la sección sindical, correo postal o correo electrónico a afiliados@ugtspmadrid.es)

Delegad@s de Prevención UGT UCM

ANA MARIA ÁLVAREZ MÉNDEZ amalvare@ucm.es

MARCELINO PRADO OSORIO marcepra@ucm.es



Sección Sindical Universidad Complutense

E-mail: ugtucm@ucm.es Web: www.ucm.es/ugt [Facebook](#) [Twitter](#) [Instagram](#)