

## CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO DE DURACIÓN DETERMINADA

En Madrid, a 14 de marzo de 2026

### REUNIDOS

De una parte, **D. CARLO BOSERMAN DEMA** mayor de edad, con N.I.E. N.º X0023796Z que actúa para este acto en virtud de escritura de apoderamiento otorgada en fecha 30-01-2018, autorizada por el Notario Santiago Alfonso González López, con el núm. 225 de su protocolo, en nombre y representación de **EUROTV PRODUCCIONES, S.L.U.**, con N.I.F. N.º B-78923943 y con domicilio en C/Comandante Azcárraga, 7, 2ª planta, 28016, Madrid, (en lo sucesivo la **"Productora"**).

De otra parte, **D. MIGUEL DEL POZO ALVAREZ**, mayor de edad, con N.I.F. N.º 02668520Z y número de la Seguridad Social 28/12106708-78 actuando en su propio nombre y representación, con domicilio en Calle Suecia, N.º 83, 4º A, Madrid, CP 28022 (en lo sucesivo, el **"Trabajador"**).

Y reconociéndose ambas partes capacidad y legitimación para suscribir el presente Contrato,

### MANIFIESTAN

- I. Que la Productora en colaboración con **CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA, S.M.E.** (en adelante, la **"Cadena"** o **"RTVE"**), tiene el proyecto de llevar a cabo la producción de una promoción del programa (en adelante, el **"Proyecto"** y el **"Programa"** respectivamente) en la Institución Ferial del Madrid (IFEMA) en el evento Aula 2026, pudiendo emitirse en RTVE y sin perjuicio de su emisión posterior en otros medios y sistemas para lo cual desea contratar los servicios del Trabajador como Colaborador, en concreto, vistiendo el traje de vaquilla, según indicaciones de la Productora, y realizando acciones de apoyo a la promoción del Programa.
- II. Que el Trabajador tiene una amplia experiencia en la prestación de estos servicios y está igualmente interesado en prestarlos a la Productora.
- III. Que, por tal motivo, las partes, en la representación que ostentan y que mutua y recíprocamente se reconocen, han convenido en suscribir el presente contrato laboral artístico de duración determinada (en adelante, el **"Contrato"**), obligándose a su cumplimiento conforme a las siguientes,

### ESTIPULACIONES

#### PRIMERA. - OBJETO

- IV. 1.1 El objeto del Contrato es el establecimiento de las condiciones para la contratación, por parte de la Productora, del Trabajador para su participación como Colaborador en el Proyecto y en concreto, actuando como **"vaquilla"**, manejando el traje

correspondiente y actuando según indicaciones de la Productora durante el evento que tendrá lugar en la ciudad de Madrid, más concretamente en el recinto de "IFEMA" durante la celebración del evento Aula 2026; todo ello en régimen de contratación laboral para su participación en el Proyecto según los términos y condiciones establecidos en el presente Contrato. Los servicios del Colaborador se basarán en acciones de apoyo a la promoción del Programa como repartir folletos informativos, animación del stand propio del Programa, sacarse fotos con los asistentes, participar en el sorteo de una beca y en general, cumplir con todas las indicaciones que razonablemente le dé la Productora.

1.2 Por el periodo de duración del presente Contrato, el Trabajador se obliga a prestar sus servicios a la Productora según los usos generales del sector o aquellas otras tareas según indicación de la Productora que se correspondan con la categoría para la cual se le contrata.

1.3 Es objeto de este Contrato asimismo la cesión de los derechos de propiedad intelectual y de imagen, incluyendo su nombre y/o nombre artístico, que se deriven de su participación en el Proyecto para su explotación por parte de la Productora en los términos más amplios posibles y según lo dispuesto en la cláusula sexta del Contrato.

## **SEGUNDA. - DURACIÓN**

2.1 El presente Contrato permanecerá en vigor durante el día 14 de marzo de 2026, sesión en la que se llevará a cabo el objeto del presente Contrato.

2.2 La Productora dará de Alta en la Seguridad Social al Trabajador el día correspondiente a la sesión en la que será efectivamente convocado, en la categoría profesional correspondiente y en el régimen de artistas.

## **TERCERA. - JORNADA LABORAL Y CONVOCATORIAS**

3.1 La jornada laboral será la que establezca la Productora según los planes de producción, comenzando en la hora que el Trabajador fuese citado en el lugar de producción. En atención a las especiales características del trabajo a realizar, el establecimiento de la jornada de trabajo será flexible, de acuerdo con las necesidades del plan de producción, pudiendo ser establecida su distribución dentro de las veinticuatro horas de cada día, ya sea en régimen de jornada continua o partida.

3.2 Los lugares de ejecución del presente Contrato serán los lugares habilitados por la Productora para la realización de todas las tareas o actividades relacionadas con el objeto de este Contrato y, en general, cualquier otro sitio que se entienda necesario para la realización de las actividades objeto del presente Contrato. A los efectos del presente Contrato se fija la dirección del centro de trabajo en la Calle Comandante Azárraga, nº 7, 2ª planta – CP 28016 de Madrid.

#### **CUARTA. - RETRIBUCIÓN Y FORMA DE PAGO**

4.1 El Trabajador recibirá, por la prestación de los servicios aquí contenidos, así como por la cesión de los derechos de propiedad intelectual y de imagen, la cantidad bruta total de **QUINIENTOS EUROS (500.-€)**.

4.2 La suma relativa a los salarios y liquidación por fin de la relación laboral será equivalente a la cantidad pactada entre las Partes. Se entienden comprendidos en dicha cantidad, los siguientes conceptos: salario base, parte proporcional de pagas extras, plus de flexibilidad, mejora voluntaria, en su caso y resto de emolumentos legales, incluyendo las remuneraciones correspondientes a los apartados de confidencialidad y otros derechos incluidos en el presente contrato.

El abono tendrá lugar dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al que se hayan prestado los servicios, mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria indicada para ello por el Trabajador, en la que necesariamente deberá figurar como titular. A estos efectos, la Productora podrá solicitar la entrega del oportuno certificado de titularidad de la cuenta bancaria.

4.3 Dadas las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones audiovisuales, el Trabajador acepta que la jornada se pueda establecer a través del complemento salarial de plus de flexibilidad.

4.4 Todas las cantidades aquí pactadas son consideradas brutas y estarán sometidas a la normativa fiscal y laboral que le sea de aplicación en estos casos.

#### **QUINTA. – OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

##### **5.1 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

El Trabajador se obliga a realizar sus funciones con absoluta profesionalidad y diligencia, todo ello según requerimiento de los responsables designados por la Productora y de la producción del Proyecto. Dicha labor deberá ser acorde con los guiones facilitados al Trabajador y de acuerdo con las instrucciones, directrices y orientaciones que reciba en cada momento por la Productora o el Director de Proyecto.

El Trabajador manifiesta conocer y aceptar el contenido y mecánica del Proyecto y queda obligado a someterse, por lo que se refiere a la realización y al resto de las tareas objeto del presente Contrato, a las instrucciones que le indique la Productora o la persona en quien esta delegue.

Dentro del período de tiempo que se fija en el presente Contrato, el Trabajador prestará sus servicios y efectuará su actividad de acuerdo con las siguientes tareas:

- Deberá colaborar en el Proyecto cumpliendo con el calendario y los horarios marcados por el plan de producción del Proyecto según le indique la Productora o la persona de producción en quien ésta delegue y las convocatorias efectuadas, así como realizar las

tareas que sean pactadas con la misma, incluyendo las reuniones preparatorias, y sesiones de foto fija necesarias para la elaboración de los materiales promocionales del Proyecto, y realizar cuantas sesiones de maquillaje, peluquería, vestuario sean necesarias para la preparación del Proyecto.

- El Trabajador hará sus mejores esfuerzos por colaborar en cuantas actividades de carácter promocional decidan llevar a cabo la Productora y/o la Cadena tanto durante la fase de producción como la de emisión, incluidos: (i) el contenido de marketing digital (por ej., tomas en Plató, vídeos promocionales y otros materiales mejorados o de valor añadido) y secuencias promocionales para su utilización en cualquier plataforma, servicio y/o dispositivo, actualmente existente o que se desarrolle en el futuro, incluidas, entre otros elementos, aplicaciones e iniciativas promocionales en línea, (ii) el Proyecto, la Cadena y de la intervención del Trabajador en el mismo a través de sus redes sociales y/o las de la Cadena o del Proyecto; (iii) la realización de entrevistas promocionales o su asistencia a los actos organizados por la Cadena, todo ello siempre respetando y defendiendo los valores del Proyecto y la imagen de la Cadena y la Productora.
- Igualmente, se entienden comprendidos entre los servicios que debe prestar el Trabajador en virtud del presente Contrato, todos aquellos que sean necesarios y/o convenientes para el buen fin de la producción del Proyecto de acuerdo con los criterios de su director y/o realizador.
- Durante la realización del Proyecto, el Trabajador se compromete a observar en todo momento un comportamiento correcto y respetuoso, a no realizar declaraciones con propósitos deshonestos, injuriosos, difamatorios, y no efectuar directa o indirectamente alusiones publicitarias. Asimismo, se compromete a no atentar contra la buena imagen de la Productora, la Cadena, el programa "GRAND PRIX" y del Proyecto y/o la correcta evolución del mismo. Este compromiso abarcará cualquier manifestación o declaración que el Trabajador realice con motivo de su participación en el Proyecto.
- En ningún caso el Trabajador mencionará nombres y/o marcas que no le fuesen requeridos por la Productora.
- Deberá poner a disposición de la Productora toda su experiencia y capacidad en el ámbito de la prestación de los servicios aquí establecidos con el fin de realizar la mejor participación posible de acuerdo con el criterio de la Productora.
- El Trabajador se compromete a no contraer ningún compromiso que le impida el cumplimiento pleno de las obligaciones que asume personalmente en virtud del presente Contrato.
- El Trabajador deberá comunicar con un plazo suficiente su decisión de no asistir, suspender o no renovar el Contrato.
- En aplicación de lo establecido en el artículo 57 de la Ley de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, y siempre que la prestación de los servicios

conlleve el contacto habitual con menores de edad, el Trabajador se compromete a aportar una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales, facultando asimismo a la Productora para solicitar en su nombre dicho certificado en caso de que la Productora optara por esta vía para obtener el mismo. La Productora podrá requerir en cualquier momento al Trabajador dicho certificado expedido por la administración competente a tal efecto, pudiendo retener el pago de cantidades pendientes hasta la aportación de los citados certificados. El Trabajador mantendrá indemne a la Productora ante cualquier reclamación y/o responsabilidad que pueda derivarse de cualquier delito y/o infracción de naturaleza sexual ocasionada por su parte en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato.

- En cuanto a la manipulación y uso del traje y/o del material complementario puesto a disposición por parte de la Productora para el desempeño de sus funciones, el/la Trabajador/a se compromete a seguir en todo momento las indicaciones, instrucciones y precauciones indicadas por el personal de la Productora y a actuar en todo momento de buena fe y para el buen fin del Proyecto. En caso de adoptar un comportamiento malicioso, temerario, negligente o potencialmente impudente o no seguir tales instrucciones, el/la Trabajador/a se hará responsable y mantendrá indemne a la Productora, la Cadena y su personal de todos los daños o riesgos que pudieran ocasionarse por un mal uso del mismo hacia sí mismo o terceras personas, instrumentos, prendas, materiales o cualquier otro elemento puesto a su disposición, así como de los daños que tales actitudes pudieran causar al resto del material de grabación, decorados y cualquier otro material propiedad de la Productora o terceros utilizado en el Proyecto.

### 5.3 OBLIGACIONES DE LA PRODUCTORA

Durante la vigencia del presente Contrato, la Productora se compromete a:

- Cumplir con las obligaciones aquí establecidas de forma puntual.
- Remunerar al Trabajador según lo dispuesto en la estipulación cuarta.

## SEXTA. - CESIÓN DE DERECHOS DE IMAGEN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

6.1 Dentro de la retribución pactada, el/la Trabajador/a autoriza expresamente a la Productora, así como a cualquier otra persona o entidad autorizada por ésta, a la captación de su interpretación y/o ejecución, su imagen, voz, por procedimiento videográfico, fotográfico y/o por cualquier otro procedimiento técnico existente, durante su intervención en el Proyecto.

6.2 Asimismo, el Trabajador cede en exclusiva a la Productora y con facultad de cesión en exclusiva o no a terceros, sin limitación territorial y por el máximo plazo de protección de los derechos previsto en la Ley de Propiedad Intelectual hasta su entrada en dominio público, los derechos de explotación necesarios sobre su ejecución, su voz e imagen captadas durante la producción y grabación del Proyecto así como las obras y/o prestaciones que se pudieran derivar

de la misma, para su incorporación a la versión definitiva del Proyecto así como así como para la utilización de fragmentos para la promoción del Programa y/o de la Cadena, o para incluirlos en otros programas propios de la Cadena con la finalidad de ilustrar informaciones sobre el propio Proyecto, del Programa o la cadena por cualesquiera medios, soportes o sistemas conocidos en la actualidad o que pudieran desarrollarse en un futuro. En particular, se cederán a la Productora los siguientes derechos sobre la participación del Trabajador en el Proyecto:

- El de reproducción directa o indirecta, entendiéndose por ellos el derecho de fijar o de hacer fijar las grabaciones audiovisuales en las que el Trabajador participe, en todo o en parte, con carácter provisional o permanente sobre cualquier soporte o formato, tangible o no, tales como libros, folletos y demás soportes gráficos, fonográficos, fotográficos, visuales, audiovisuales, telemáticos, ópticos, informáticos, electrónicos, digitales o analógicos y, en general, cualquier soporte apto para incorporar las interpretaciones, fonogramas o grabaciones audiovisuales por cualquier sistema o procedimiento que permitan su comunicación y/o obtención de copias de la totalidad de las obras o de partes o fragmentos de la misma.
- El de distribución, entendiéndose por tal derecho la puesta a disposición del público del original, copias o reproducciones de las grabaciones audiovisuales en las que participe, que puedan ponerse en circulación como objetos tangibles en cualquier soporte o formato y por cualquier sistema o procedimiento, mediante su venta, alquiler, préstamo y/o cualquier otra forma de transferencia temporal o definitiva de la propiedad, posesión o uso para cualquier finalidad lícita.
- El de comunicación pública, entendiéndose por tal derecho todo acto que, en cualquier soporte o formato y por cualquier sistema o procedimiento, permite que una pluralidad de personas pueda tener acceso a las grabaciones audiovisuales sin previa distribución de ejemplares a cada una de ellas, de forma gratuita, mediante abono o suscripción, exigiendo o no el pago de un precio de entrada, o mediante cualquier otro sistema de acceso libre o condicional.

El derecho a autorizar cualquier comunicación al público por procedimientos alámbricos o inalámbricos, en la modalidad de puesta a disposición, de tal forma que cualquier persona pueda acceder a las grabaciones audiovisuales desde el lugar y momento que elija.

El derecho de transformación comprendiendo, sin carácter limitativo, su traducción/doblaje, adaptación, subtitulado a cualquier idioma, incluida la facultad de creación de versiones adaptadas para personas con deficiencias auditivas o necesidades comunicativas, y cualquier otra modificación de la que se derive una obra diferente al Proyecto.

- La explotación del merchandising y/o cualesquiera productos derivados que se derive de las grabaciones audiovisuales objeto del presente Contrato, del Proyecto y de los productos derivados del mismo.

6.3 Asimismo, el Trabajador autoriza a la Productora para que proceda a la grabación de su imagen y de su voz, cediendo a tal efecto sus derechos de imagen a la Productora de modo que ésta pueda llevar a cabo la explotación del Proyecto en todo o en parte, así como para la utilización de fragmentos para promoción del mismo y/o de la Cadena, o para incluirlos en otros programas propios de la Cadena con la finalidad de ilustrar informaciones sobre el propio Proyecto o la cadena por cualesquiera medios, formatos y sistemas, y ceder a terceros su explotación, sin límite temporal y en cualesquiera territorios.

Para ello el Trabajador autoriza la captación, publicación y explotación de su imagen y de la actividad que lleve a cabo en virtud del presente Contrato, así como de descartes e imágenes o fotogramas tomados en el plató y en espacios comunes del lugar de grabación no correspondientes específicamente a las secuencias que se graben en el Proyecto con el fin de llevar a cabo dicha explotación, sin limitación temporal ni territorial, respetando en todo caso la buena imagen y los derechos morales del Trabajador.

6.4 El Trabajador garantiza mediante el presente Contrato que es titular de los derechos de propiedad intelectual y de imagen que cede en virtud de este acuerdo por lo que exime a la Productora de cualquier responsabilidad que pueda reclamar un tercero por la vulneración de sus legítimos derechos de propiedad intelectual y de imagen, todo ello sin perjuicio de la previa autorización que la Productora haya recabado para la explotación comercial del Proyecto.

6.5 La Productora no adquiere compromiso alguno ni en cuanto a la efectiva participación del Trabajador en la grabación del Proyecto, ni respecto a la emisión total o parcial de las imágenes que sean tomadas de este. Además, la Productora podrá escoger libremente los planos y/o secuencias en que aparezca el Trabajador para ser incluidos en la versión definitiva del Proyecto, así como en cualquier acto de explotación que se lleve a cabo en relación con el Proyecto incluida su promoción, la de la cadena o la de inclusión de fragmentos en otros programas propios de la Cadena con la finalidad de ilustrar informaciones sobre el propio Proyecto o la cadena.

## **SÉPTIMA. - CONFIDENCIALIDAD**

7.1 A los efectos del presente Contrato se considerarán confidenciales todos los datos suministrados por la Productora al Trabajador directa o indirectamente en relación con las actividades realizadas por la Productora en cualquiera de sus centros de trabajo, el Proyecto mismo, así como la participación del Trabajador en el mismo, lo cual incluirá (i) información acerca del Programa, su grabación, su desarrollo, elementos y su posterior distribución (incluyendo, a título enunciativo pero no limitativo argumentos, historias, personajes, diálogos, presupuestos, salarios, planes de desarrollo, planes de marketing y encuestas, costes y cualquier otra información financiera), y cualquier información a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones; (ii) los términos del presente Contrato; (iii) cualquier otra información relativa a la Productora así como a las entidades del Grupo Izen, Grupo Studio TF1, Grupo Iniciativas Digitales o aquellas entidades participadas mayoritariamente por estas, y/o las emisoras del Programa; (iv) o cualquier otra circunstancia relacionada con los servicios que presta a la Productora, sin expresa

autorización escrita de ésta. Será considerada información confidencial ya sea esta proporcionada de forma verbal o escrita, ya sea adquirida por el Trabajador directamente como resultado de su estancia en las instalaciones y localizaciones donde tiene lugar la grabación del Proyecto.

7.2 El Trabajador se compromete a tratar la información confidencial transmitida por la Productora o adquirida directamente como confidencial y en ningún caso será utilizada (para su beneficio o para el de terceros), divulgada, transmitida a terceros o hecha pública de ninguna manera por el Trabajador sin el previo consentimiento por escrito de la Productora.

7.3 En cualquier momento, a solicitud de la Productora, o bien una vez concluido el servicio objeto del presente Contrato sin que medie requerimiento por parte de la Productora, el Trabajador devolverá inmediatamente a la Productora toda la información confidencial entregada en forma escrita o tangible o certificará a la Productora que dicha información ha sido destruida.

7.4 Las obligaciones establecidas en esta cláusula se mantendrán durante la vigencia del Contrato y de forma indefinida, incluso finalizado el mismo. En caso de incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones, la Productora podrá exigir al Trabajador una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

#### **OCTAVA. - RESOLUCIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO**

8.1 El presente Contrato podrá resolverse, entre otras, por las causas siguientes:

1º.-Dados los compromisos contraídos entre la Productora y la Cadena de televisión adquirente de los derechos, podrá ser causa especial de resolución del presente Contrato que la citada cadena resuelva anticipadamente el Contrato con la Productora durante cualesquiera de las fases del proceso de producción que den como resultado la supresión del Proyecto.

En este supuesto, el Trabajador únicamente percibirá las cantidades pendientes de abonar la resolución del Contrato (en el caso de que a dicha fecha el Trabajador hubiese prestado ya sus servicios). Esta circunstancia le será comunicada por escrito al Trabajador.

2º.-En el supuesto de que el Trabajador deseara abandonar el Proyecto sin causa justificada, y dada la transcendencia e incidencia que este hecho puede tener en la realización del mismo y los costes de producción que pueden ocasionar, el Trabajador responderá de los daños y perjuicios ocasionados a la Productora de conformidad con la legalidad vigente.

3º.-Incumplimiento grave por parte del Trabajador de las obligaciones que asume en el presente Contrato. Se entenderá este incumplimiento grave cuando el Trabajador no comparezca o comparezca tarde de manera reiterada a las convocatorias que se le

efectúen para la colaboración del Proyecto, sin causa justificada, o la negativa injustificada del Trabajador a efectuar alguna de las tareas contempladas en la Estipulación quinta. Este supuesto dará derecho a la Productora a una indemnización por los daños y perjuicios.

4º.- Por falta de pago de la Productora de las retribuciones pactadas en la Estipulación cuarta, excepto si las mismas son consecuencia de un incumplimiento previo del Trabajador.

8.2 En los supuestos no contemplados en la presente Estipulación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

8.3 En caso de que se produzca alguna de las circunstancias anteriormente descritas y, en general, en caso de que el Contrato terminase de forma anticipada de manera que no se realizase la integridad de sus funciones previstas para el Proyecto, la Productora podrá utilizar las aportaciones ya realizadas por el Trabajador hasta la fecha, respetando los eventuales derechos que el Trabajador pudiera tener sobre las mismas.

8.4 No se considerará causa de resolución del Contrato aquellos retrasos en la grabación de los Proyectos que perjudiquen o afecten al Trabajador por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputables a la Productora.

## **NOVENA. - PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

9.1 La Productora es responsable del tratamiento de datos personales de sus empleados en el momento de su incorporación a la Productora y los que, con posterioridad, sean elaborados y/o aportados en el desarrollo, cumplimiento y seguimiento de la relación laboral.

- La finalidad de dicho tratamiento es gestionar de manera adecuada la relación laboral existente ente la Productora y el Trabajador en todos sus aspectos y está basado en la necesidad del tratamiento para poder gestionar de manera adecuada la relación contractual existente con sus empleados.
- Los datos se conservarán por el periodo de tiempo durante el cual las partes mantengan la relación profesional aquí prevista. Posteriormente, se mantendrán debidamente bloqueados durante el tiempo que resulte imprescindible para responder ante posibles reclamaciones y defender los intereses de la Productora.
- En el marco del tratamiento realizado, la Productora podrá llevar a cabo comunicaciones de datos a las siguientes entidades de manera vinculada siempre con la finalidad del tratamiento:
  - Mutualidades y Servicios Médicos externos, con el fin de facilitarles el desarrollo de sus actividades médicas de vigilancia de la salud de los empleados y de prevención de riesgos laborales correspondientes.

- Entidades bancarias con las que se realice la gestión del pago de nóminas.
  - Entidades aseguradoras y corredores de seguros con los cuales la Productora contrate, en su caso, pólizas de seguros, en cumplimiento de la ley, de los convenios aplicables o por simple iniciativa de la Productora.
  - Órganos competentes de las Administraciones Públicas que determine la legislación vigente en cada momento, al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo, a la Seguridad Social y a la Agencia Tributaria, a los efectos de dar cumplimiento a las obligaciones legales que le corresponden, exclusivamente, con el alcance que determine dicha legislación.
  - Personal autónomo u otras sociedades implicadas en la producción del Proyecto.
  - Otros clientes y proveedores de la Productora, incluido personal autónomo, así como entidades involucradas en la producción del Programa, las entidades emisoras del Programa, en su caso, para fines profesionales relacionados con la actividad desarrollada por El/La trabajador/a, así como, por obligación legal y/o contractual de la Productora o de dichos terceros o por la propia prestación de servicios, en el caso de los proveedores de la Empresa.
  - Empresas del Grupo Izen y/o del Grupo Studio TF1 o Iniciativas Digitales, para fines profesionales relacionados con la actividad desarrollada por el Trabajador, para facilitar la comunicación entre éste y dichas entidades, así como para el control y gestión administrativo y financiero entre la Productora y las cesionarias.
- El Trabajador podrá remitir los escritos de ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad identificados con la referencia “Protección de datos” y actuación solicitada tanto al domicilio de la Productora indicado en el encabezamiento del Contrato, como dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos del Grupo al cual pertenece la Productora, a través de la dirección de correo [dpd@izen.es](mailto:dpd@izen.es).
  - En cumplimiento de lo dispuesto en el RGPD, se informa al Trabajador de que tiene derecho a presentar una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos [www.aepd.es](http://www.aepd.es). En todo caso, por el fuerte compromiso de la Productora con la privacidad le invitamos a que se dirija a nosotros para solucionar cualquier cuestión relacionada con sus datos personales.

## **DÉCIMA. – USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS PARA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO**

10.1 Las Partes aceptan expresamente que el presente contrato pueda ser firmado por medios electrónicos y/o digitales, por lo que en virtud de lo dispuesto en la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza, el contrato se entenderá válidamente firmado y aceptado a todos los efectos a través de dichos medios en caso de así decidirlo las partes.

## UNDÉCIMA. – ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

11.1 Para la Productora, como parte del Grupo Studio TF1, es un principio fundamental mantener un enfoque socialmente responsable y una conducta empresarial ética de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables (incluidos los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas), y en especial, garantizar el respeto de los derechos humanos, las normas laborales internacionales, el medio ambiente y toda la normativa anticorrupción que resulte aplicable.

Para la ejecución de este Contrato, el Trabajador hará cumplir todas las normas aplicables relacionadas con la lucha contra el fraude, la corrupción, el soborno y el cartel ilegal, incluyendo, sin limitación, la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, la Ley francesa 2016-1691 de 9 de septiembre de 2016 (Loi Sapin II) y todos los convenios internacionales contra corrupción y blanqueo de capitales. Así, el Trabajador certifica que no ha, ni ninguna otra persona que actúe en su nombre ha, directa o indirectamente, ofrecido, solicitado o aceptado (u ofrecerá, solicitará o aceptará), ningún pago, ventaja o beneficio, de ninguna persona (pública o privada), con el fin de influir en un acto o una decisión.

11.2 El Trabajador reconoce haber leído y comprendido los valores y compromisos del Grupo Studio TF1, accesibles en el sitio web de Studio TF1 en el siguiente enlace <https://www.studiotf1.com/code-of-ethics>, que guiarán la ejecución del presente Contrato.

El Trabajador certifica y garantiza que, para la ejecución del presente Contrato, ni ella, ni ninguna persona que actúe en su nombre:

- Figuran en un registro de congelación de activos publicado por las Naciones Unidas, Francia, la Unión Europea, los Estados Unidos, el Reino Unido, Suiza, etc., o en cualquier lista de sanciones publicada por cualquiera de estos países u organizaciones, excluyendo los programas de sanciones cubiertos por el anexo del Reglamento (CE) nº 2271/96 de 22 de noviembre de 1996.
- Tiene cualquier acuerdo o relación comercial con cualquier persona o entidad que figure en cualquier lista de sanciones publicada por las Naciones Unidas, Francia, la Unión Europea, los Estados Unidos, el Reino Unido, Suiza, etc., excluyendo los programas de sanciones cubiertos por el anexo del Reglamento (CE) nº 2271/96 de 22 de noviembre de 1996,
- Realiza operaciones en un sector sancionado por cualquier normativa de la ONU, la UE, los Estados Unidos, el Reino Unido, Suiza, etc., excluyendo los programas de sanciones contemplados en el anexo del Reglamento (CE) nº 2271/96 de 22 de noviembre de 1996.

11.3 El incumplimiento de esta garantía dará lugar a un derecho de suspensión/rescisión para la Productora y, en su caso, se reembolsarán a la Productora los pagos efectuados mientras el Trabajador haya incumplido la garantía anterior, y ello sin perjuicio de los daños y perjuicios que pueda solicitar la Productora en compensación de su perjuicio.

## DUODÉCIMA. - LEGISLACIÓN APLICABLE

12.1 El presente Contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, así como el Real Decreto 1435/1985, de Artistas. Asimismo, las Partes acuerdan que aplicará lo dispuesto por el Convenio Colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos).

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente Contrato en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

**LA PRODUCTORA**



**D. CARLO BOSERMAN DEMA**

**EL TRABAJADOR**



**D. MIGUEL DEL POZO ALVAREZ**



# PROTOCOLO INTERNO SOBRE GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN POR PARTE DE TODO EL PERSONAL DE LAS ENTIDADES DEL GRUPO IZEN

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO	2
2.	DEFINICIONES	2
3.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	3
3.1.	Pautas a seguir para el tratamiento de información por parte del personal del Grupo Izen	3
3.2	¿Qué datos trata el Grupo Izen sobre sus empleados, con qué finalidad y cuál es la base legitimadora?	5
3.3	Tratamiento de datos personales relacionados con el cómputo de la jornada laboral y la instalación de cámaras de videovigilancia	7
3.4.	Tratamiento de los datos personales relacionados con el uso del Canal de Información Interno	8
3.5	¿Cuál es el ciclo de vida de tus datos dentro del Grupo Izen?	9
4.	INFORMACIÓN RELATIVA A SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	11
5.	POTESTADES DEL GRUPO IZEN	12
6.	BUENAS PRÁCTICAS	13
7.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA EXTRACCIÓN Y DEVOLUCIÓN DE SOPORTES PERTENECIENTES AL GRUPO IZEN.	15

## 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

Las diferentes entidades que forman parte del Grupo Izen (en adelante y en conjunto, las diferentes entidades que forman el Grupo Izen serán referidas como el “**Grupo Izen**”) deben, como responsables de los tratamientos que cada una lleve a cabo según los medios y las finalidades que ellas decidan, cumplir con las obligaciones establecidas tanto en el Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (“**RGPD**”) como en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales (“**LOPDGDD**”).

Una parte esencial del Grupo Izen son sus empleados -que son, al final, quienes manipulan, tratan y gestionan la información-. Por ello, y para que, en conjunto, se haga un uso correcto de la información que se maneja en cada una de ellas, es importante que su personal lea, comprenda y aplique lo dispuesto en este documento, puesto que constituye una guía básica de medidas que deben aplicarse para actuar conforme a la normativa. Además, recoge la información relativa al tratamiento que el Grupo Izen hace de los datos de sus empleados.

Por ello, se recomienda su atenta lectura, de forma que si existe cualquier duda al respecto puedan transmitirla al Grupo Izen para tratar de resolverla a la mayor brevedad posible.

## 2. DEFINICIONES

En primer lugar, es necesario identificar una serie de conceptos “clave” en relación con la protección de datos y la seguridad de la información, de forma que todos los empleados conozcan la terminología general de este ámbito.

- a. **Dato personal:** toda información sobre una persona física identificada o que puede ser identificable (esta persona será denominada el “**Interesado**”). Se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, a través de un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, o elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social.
- b. **Tratamiento:** cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea de forma automatizada o no. Por ejemplo: la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.
- c. **Responsable del tratamiento:** la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento. Es decir, es el sujeto que toma las decisiones básicas y más importantes sobre las que se basa el tratamiento de datos personales (en este documento nos referimos al Grupo Izen como responsable del tratamiento).

- d. **Encargado del tratamiento:** la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales siguiendo las indicaciones del responsable del tratamiento.
- e. **Violación de la seguridad de los datos personales:** toda violación/brecha de la seguridad que ocasione la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales transmitidos, conservados o tratados de cualquier otra forma, o la comunicación o acceso no autorizados a dichos datos.

### 3. INFORMACIÓN RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

#### 3.1. Pautas a seguir para el tratamiento de información por parte del personal del Grupo Izen

A continuación, enumeramos una serie de pautas básicas en materia de **Protección de Datos** que deben ser de obligado cumplimiento por parte del personal del Grupo Izen:

- Únicamente se deben recabar y/o tratar los datos de carácter personal que sean **imprescindibles y adecuados** para la finalidad que se quiera conseguir. Es decir, no es correcto solicitar o tratar más datos de los necesarios, o utilizar datos personales para otras finalidades de las previstas.
- El acceso y tratamiento a datos personales sólo se podrá realizar cuando sea estrictamente necesario para la finalidad que se desea cumplir. Los datos recabados deberán ser, en todo momento, exactos y completos, debiendo rectificarse cuando se estime necesario.
- Los datos de carácter personal serán considerados confidenciales, debiendo guardar en todo momento el deber de secreto y confidencialidad sobre los mismos, incluso una vez hubiese finalizado su relación con la Entidad del Grupo Izen de que se trate. Únicamente se pueden comunicar datos de un departamento a otro de una misma entidad o a otras entidades del Grupo Izen y/o del Grupo Studio TF1 cuando exista justificación para ello y/o se esté obligado a hacerlo. En caso de que se deba comunicar información a otro departamento o entidad del Grupo, o a algún tercero ajeno al Grupo Izen, deberá realizarse en el marco del contrato u obligación que así lo determine, cumpliendo con los principios del RGPD y elaborando los documentos oportunos para asegurar que se lleva a cabo con garantías y en ningún momento fuera de los límites previstos por los mismos.
- Únicamente podrán llevarse a cabo los tratamientos que cumplan los siguientes requisitos:
  - a. Debe haberse informado previamente al interesado, por algún medio, de la intención de la Entidad de tratar sus datos personales, así como la información prevista en el artículo 13 (cuando se recogen los datos directamente) o 14 RGPD (cuando se reciben de otra entidad), en función de lo que sea aplicable en cada caso.

- b. Debe existir una base que permita llevar a cabo el tratamiento: consentimiento del interesado, existencia de un contrato, interés legítimo del Grupo Izen o un tercero (siempre que sobre él no prevalezcan los intereses del interesado), cumplimiento de una obligación legal del Grupo Izen, interés público o interés vital del interesado o de un tercero.

En caso de que la base legitimadora sea el consentimiento del interesado:

- i. El interesado debe ser mayor de 14 años y gozar de plenas facultades. En caso de ser menor de esta edad o estar incapacitado, debe recabarse el consentimiento de su representante legal.
  - ii. El consentimiento debe ser libre, específico, informado e inequívoco. Además, debe constituir una clara acción afirmativa (por ejemplo, no son válidas las casillas pre-marcadas).
- c. Utilizar los datos únicamente para la/s finalidad/es para la/s que han sido recogidos, sin que puedan utilizarse para ninguna otra.
- d. En caso de que para llevar a cabo el tratamiento deban recogerse datos “susceptibles de especial protección” (así los define el RGPD), por ejemplo, en castings, debe consultarse con el Delegado de protección de datos (“DPD”) del Grupo Izen (cuyo contacto se indica al final de este punto), y deberá existir una justificación para llevar a cabo el tratamiento.

Se consideran **datos susceptibles de especial protección**, aquellos relativos al origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida u orientación sexuales de una persona física.

- e. Debe respetarse, en todo caso, el periodo de tiempo durante el cual pueden tratarse los datos, sin que puedan conservarse por tiempo indefinido.
- Los soportes que contengan datos personales deberán ser almacenados en lugares a los que no tengan acceso personas no autorizadas, ya sea de forma física (ficheros, armarios a los que tenga acceso un número limitado de personas, por ejemplo, asegurándolos con un código o llave) o telemática (carpetas, programas de ordenador con acceso restringido solo a usuarios autorizados).
- Salvo causa justificada, documentos o soportes que contengan datos personales no podrán salir de las instalaciones o entornos virtuales seguros del Grupo Izen. Cuando exista autorización para ello, deberán ser protegidos y custodiarse diligentemente y, en la medida de lo posible, encriptados de forma que sólo puedan ser leídos e interpretados por el destinatario. El personal, salvo autorización expresa y por escrito, no puede realizar copias

de los documentos o soportes que contengan datos de carácter personal, ni realizar ningún proceso de recuperación de datos al margen del Departamento de Sistemas.

- En caso de recibir cualquier solicitud de ejercicio de derechos por parte de un interesado (acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación o portabilidad), o cualquier otra duda sobre protección de datos personales, debe comunicarse lo más pronto posible al DPD.
- Cuando detecte cualquier incidencia, pérdida, robo, brecha de seguridad, daño, acceso no autorizado, o cualquier acción de que de alguna forma pueda perjudicar o alterar de alguna forma información personal o el tratamiento de datos personales, lo comunicará inmediatamente al DPD, para que tome las medidas oportunas para solventar dicho incidente.
- En caso de que haya cualquier duda sobre el tratamiento de datos que se pretende realizar, o de si algún procedimiento a seguir pueda vulnerar derechos de los interesados, se debe consultar siempre sobre el mismo y previamente a su inicio a Dña. Aína García de Angulo, la Delegada de Protección de Datos del Grupo (dpd@izen.es), para que lleve a cabo las gestiones oportunas. Además, se podrá contactar con:
  - a. En Proima-Zebrastur, S.L.: con Dña. Almudena Tejón Menéndez.
  - b. En Indaloymedia, S.L.: con D. Mario Lozano Tejera.
  - c. El resto de las entidades del Grupo Izen: con Dña. María Arruñada Muñoz Torrero.

### 3.2 ¿Qué datos trata el Grupo Izen sobre sus empleados, con qué finalidad y cuál es la base legitimadora?

El Grupo Izen tratará sus datos personales de forma necesaria con la finalidad de permitir el inicio y desarrollo de la actividad laboral en toda su amplitud, e incluyendo las siguientes finalidades más concretas:

- Cumplimiento de obligaciones por parte del Grupo Izen con respecto a las autoridades fiscales, administrativas y laborales para la formalización y desarrollo de la relación laboral.
- La inclusión de la información profesional de los trabajadores en propuestas de servicios, contratos, informes o comunicaciones con terceros con los que el Grupo Izen mantenga relaciones profesionales, en especial, las entidades emisoras de sus producciones y proveedores con los que se contrate para las mismas o para el normal ejercicio de la actividad del Grupo Izen.
- Control de accesos en las instalaciones.
- Comunicación entre el Grupo Izen y sus trabajadores y entre estos mismos, principalmente por teléfono y correo electrónico.
- Gestión de regalos a los trabajadores, u otorgamiento a los trabajadores de retribución flexible o en especie en su caso.

- Elaboración de las nóminas.
- Formación del personal.
- Utilización de la imagen de los trabajadores en relación con el ejercicio de sus funciones para las empresas del Grupo y la propia actividad de este, así como derivado de la captación de imágenes por el sistema de videovigilancia. En caso de que el trabajador así lo autorice, su imagen podrá ser publicada en las redes sociales y medios de las empresas del Grupo a efectos promocionales de su actividad.
- Gestión de la prevención de riesgos laborales, medicina preventiva y reconocimientos médicos de los trabajadores.
- Formalización de los seguros que el Grupo Izen considere pertinentes.
- Comunicación entre las diferentes empresas del Grupo Izen y/o del Grupo Studio TF1 para la gestión de actividades administrativas.
- Cómputo de la jornada laboral.
- Gestión y alta de usuarios por parte del Departamento de Sistemas.
- Gestión del Sistema Interno de Información de Grupo Izen e investigaciones internas.

Y, con carácter general, los datos se tratan con la finalidad de dar cumplimiento a cualesquiera otras obligaciones que pudieran derivarse del cumplimiento tanto de la legislación vigente como de los Convenios Colectivos que resulten de aplicación.

La base legitimadora de dicho tratamiento se encuentra tanto en la necesaria gestión de la relación contractual existente entre ambas partes (art. 6.1.b) RGPD), como en el cumplimiento de obligaciones legales para el Grupo Izen (art. 6.1.c) RGPD) así como el interés público (art. 6.1.e) RGPD) para determinadas finalidades según se expone a lo largo de este documento.

Así, se tratará la siguiente información personal:

- Nombre y apellidos.
- Número de identificación fiscal.
- Teléfono.
- Dirección.
- Dirección de email profesional.
- Dirección de email personal para el primer contacto con los trabajadores y que puedan recibir los datos de su email profesional, el correo de bienvenida, así como el envío de documentación relativa a su relación laboral con el Grupo Izen (entre otros, documentos como contrato de trabajo, nóminas mensuales y certificados de retenciones).

- Firma.
- Firma electrónica, en caso de tenerla.
- Número de la Seguridad Social.
- Número de Tarjeta Sanitaria.
- Datos académicos y profesionales.
- Imagen.
- Características personales, en la medida en que esto sea necesario para la elaboración de la nómina y así como las correspondientes características de la cotización de los trabajadores.

### 3.3 Tratamiento de datos personales relacionados con el cómputo de la jornada laboral y la instalación de cámaras de videovigilancia

#### - **Cómputo de jornada**

La obligación de registrar la jornada viene impuesta por el *Real Decreto ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, por lo que la recogida de esos datos personales viene impuesta por una obligación legal aplicable al Grupo (art. 6.1.c) RGPD) además de por el propio cumplimiento del contrato laboral con los trabajadores del mismo (art.6.1.b) RGPD), siendo ambas las bases legitimadoras de este tratamiento.

La información que deberá registrar cada empleado de forma personalísima se conservará durante el tiempo en que dure la relación laboral y posteriormente, se mantendrá bloqueada mientras se deba cumplir con las obligaciones en el ámbito laboral por parte del Grupo Izen, por un periodo máximo de 4 años. Los datos se podrán comunicar a la empresa que gestione el sistema de fichaje, así como a las autoridades administrativas y/o judiciales, en caso de tener que defender los intereses del Grupo Izen ante cualquier reclamación y/u obligación legal al respecto.

En cuanto al mecanismo para llevarlo a cabo, se dará a todos los empleados la opción de registrar su jornada a través de una app / página web, tarjetas de fichaje o el código numérico que hubiera proporcionado la entidad, que deberán utilizarse a la entrada de las instalaciones (en función de la entidad del Grupo Izen a la que se pertenezca).

Cualquier duda con respecto a este tratamiento de información se puede remitir a la dirección [dpd@izen.es](mailto:dpd@izen.es).

#### - Cámaras de videovigilancia

También podrá recogerse la imagen de los trabajadores derivada de la instalación de cámaras de videovigilancia para garantizar la seguridad de las instalaciones, personas y bienes en base al interés público del tratamiento (art. 6.1.e) RGPD) así como para el ejercicio de las facultades legales de control laboral que corresponden a las diferentes empresas del mismo, por el propio cumplimiento del contrato laboral (art. 6.1.b) RGPD) así como de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y 6.1.c) RGPD. El Grupo Izen tiene instaladas así, en base al interés público, determinadas cámaras de seguridad para prevenir y preservar la seguridad de las personas que acceden a los bienes y las propias instalaciones.

Las imágenes captadas se conservarán por el plazo máximo de un mes desde que fueron captadas, excepto si de las mismas se derivase algún acontecimiento que pudiera afectar a la seguridad, lo cual se pondrá en conocimiento de las autoridades pudiendo asimismo darles acceso a las imágenes para tomar las medidas oportunas. Asimismo, podrán acceder a las imágenes las empresas que hubieran instalado el sistema de videovigilancia de nuestras instalaciones.

#### 3.4. Tratamiento de los datos personales relacionados con el uso del Canal de Información Interno

Los datos personales que se tratarán en el ámbito del Canal serán datos identificativos, de contacto, económicos, profesionales y laborales, y en algunas ocasiones, datos sensibles o de categorías especiales (tales como datos relativos a infracciones penales o administrativas, datos de salud, datos sobre la orientación sexual u origen étnico o racial) así como cualquier otro dato derivado del uso y funcionamiento del Canal.

Los datos personales tratados en el ámbito del Canal serán los aportados directamente por los interesados o, en su caso, por los informantes, así como por los trabajadores y terceros a los que se solicite información en el ámbito de las investigaciones que proceda incoar.

Los Datos Personales serán tratados con el fin de procesar la comunicación y decidir sobre su admisión o inadmisión y este tratamiento de datos se realizará con base en obligaciones legales de la empresa o, en su caso, el interés público de conformidad con la Ley de Protección al Informante (Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

Los Datos Personales sólo serán tratados dentro del Canal por el tiempo necesario para tomar una decisión sobre su admisión y no serán comunicados a terceros, salvo al Gestor externo del Canal con acceso a éste en los términos recogidos en la Política y el Procedimiento que lo regulan.

Una vez adoptada la decisión sobre su admisión o inadmisión, los datos personales serán eliminados y, en todo caso, si no se hubiera tomado una decisión al respecto, transcurridos tres (3) meses desde su registro. No obstante, podrá conservarse información limitada durante más tiempo con el fin de dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

En caso de que la comunicación sea admitida a trámite, los Datos Personales podrán tratarse fuera del Canal por el equipo responsable de la investigación, y ello con la finalidad de llevar a cabo la investigación interna pertinente. Este tratamiento se realizará con base en el cumplimiento de obligaciones legales de la empresa o, en su caso, el interés público de conformidad con la Ley de Protección al Informante.

Los Datos Personales serán tratados por el tiempo necesario para llevar a cabo la investigación y cumplir con obligaciones legales y sólo serán comunicados a terceros cuando fuera apropiado para llevar a cabo la investigación (p.ej. proveedores de servicios o asesores externos) o para la posterior adopción de las medidas correctivas correspondientes (p.ej. el responsable de recursos humanos –cuando proceda adoptar medidas disciplinarias contra un trabajador– o el responsable de los servicios jurídicos –si procediera adoptar medidas legales en relación con los hechos relatados–).

En concreto, la identidad del informante solo podrá ser comunicada a la autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. Las revelaciones hechas a estos efectos estarán sujetas a salvaguardas establecidas en la normativa aplicable. En particular, se trasladará al informante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial.

Una vez concluida la investigación, los Datos Personales serán conservados por el tiempo necesario para adoptar y ejecutar las medidas que correspondan y, tras ello, por el plazo máximo de prescripción de cualesquiera acciones legales o contractuales. Si no se adoptaran medidas, los Datos Personales serán eliminados y bloqueados durante el plazo máximo de tres (3) años, salvo que su conservación fuera necesaria para atender a responsabilidades legales o contractuales de conformidad con la normativa aplicable por el plazo de prescripción. En ningún caso se conservarán los datos por un período superior a diez (10) años.

### 3.5 ¿Cuál es el ciclo de vida de tus datos dentro del Grupo Izen?

1. **Recogida de la información:** recepción del Currículum Vitae (recepción del CV vía página web, recepción vía publicación de oferta, vía email, por contactos, etc.) y/o contacto desde nuestros departamentos con los futuros trabajadores por diversos medios (email, teléfono).
2. **Clasificación y Almacenamiento de la información:** una vez el empleado ha sido contratado por la Entidad, se registra la información recogida, necesaria para gestionar la relación profesional entre ambas partes, en el servidor alojado en la nube al que se accede mediante usuario y contraseña únicamente por el personal competente.
3. **Comunicación de datos personales:** para permitir el normal desarrollo de la relación laboral y de forma necesaria para poder llevar a cabo su actividad, con base en la propia relación contractual entre ambas Partes, es necesario que el Grupo Izen comunique datos personales

de sus empleados (solo aquellos imprescindibles) a determinados prestadores de servicios, los cuales se pueden clasificar en las siguientes categorías<sup>1</sup>:

- Entidades Bancarias con las que se realice la gestión del pago de nóminas.
- Entidades Aseguradoras con las cuales se contrate o se hayan contratado seguros a favor de los trabajadores.
- Mutualidades y Servicios Médicos externos, con el fin de facilitarles el desarrollo de sus actividades médicas de vigilancia de la salud de los trabajadores y de prevención de riesgos laborales correspondientes.
- Órganos competentes de las Administraciones Públicas que determine la legislación vigente en cada momento, tales como Autoridades Laborales, Servicio Público de Empleo Estatal, Tesorería General de la Seguridad Social o Agencia Española de la Administración Tributaria, para el ejercicio de sus legítimas competencias y a los efectos de dar cumplimiento a las obligaciones legales que le corresponden, exclusivamente, con el alcance que determine dicha legislación.
- Terceros implicados en la actividad profesional del Grupo Izen, que de forma necesaria deban conocer los datos de los trabajadores para el correcto desarrollo de dicha actividad (en especial, terceros implicados en producciones llevadas a cabo por la Entidad).
- Cadenas de televisión y otros clientes y proveedores del Grupo Izen, en su caso.
- Entidades de Formación Externa con las cuales se contrate o se hayan contratado servicios relacionados con la formación del personal, en su caso.
- Empresas de Selección de Personal o Trabajo Temporal con las cuales se contrate o se haya contratado la gestión de los procesos de selección de personal para el Grupo Izen.
- Empresas del Grupo Izen y/o del Grupo Studio TF1 para fines profesionales relacionados con la actividad desarrollada por cada trabajador, en caso de que sea necesario para el desarrollo de la actividad.
- Asesores legales y fiscales.
- Prestadores del servicio de telefonía.
- Prestadores de servicios informáticos para las empresas del Grupo.

---

<sup>1</sup> Dado que por decisiones de negocio es posible que estos proveedores cambien con el paso del tiempo, se ha considerado más operativo comunicar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 RGPD, las categorías de destinatarios. No obstante, en caso de que algún empleado quiera solicitar un mayor detalle de los prestadores de servicios a los que se podría comunicar su información personal, puede solicitar dicha información a través del email [dpd@izen.es](mailto:dpd@izen.es).

- Prestadores de servicio relacionados con la instalación y almacenamiento de datos derivados de cámaras de videovigilancia. En determinadas entidades este servicio se prestará a través de Proima-Zebrastur, S.L.
  - Prestadores del servicio relacionado con la gestión de firmas electrónicas.
  - Prestadores del servicio relativo al registro de jornada de los empleados.
4. **Bloqueo de los datos personales:** una vez terminada la relación laboral, la información se bloquea por el tiempo durante el cual pudieran surgir responsabilidades u obligaciones para la Entidad de acuerdo con la normativa que le es aplicable.
5. **Eliminación de la información:** una vez ha transcurrido el tiempo durante el cual pudieran surgir responsabilidades u obligaciones para el Grupo Izen de acuerdo con la normativa vigente, la información se elimina de los sistemas de las mismas de forma permanente.

En paralelo con las pautas específicas en materia de protección de datos, es necesario que se apliquen determinados mecanismos y buenas prácticas que garanticen la seguridad informática del Grupo Izen ya que estos mecanismos van ligados a la protección de sus sistemas y de la información custodiada.

En caso de que los empleados del Grupo Izen tengan alguna duda sobre cómo se tratan sus datos o quieran ejercer alguno de sus derechos, esto es: derecho de acceso a toda la información que sobre él/ella trata el Grupo Izen, de rectificación de la información, de oposición al tratamiento, de supresión de sus datos, limitación del tratamiento o de portabilidad de los datos (en caso de que, en función del tratamiento, sea posible), deben dirigirse a la dirección de email [dpd@izen.es](mailto:dpd@izen.es). Asimismo, si consideran que sus derechos de protección de datos pueden estar siendo vulnerados por parte del Grupo Izen, pueden interponer una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

#### 4. INFORMACIÓN RELATIVA A SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Detallamos a continuación algunas pautas básicas en materia de **Seguridad de la Información** que deben ser de obligado cumplimiento por parte de todos los empleados del Grupo:

- No se debe instalar *software* o aplicaciones que puedan comprometer la seguridad de los sistemas y dispositivos del Grupo Izen, estando terminantemente prohibido instalar programas ilegales, virus, troyanos, etc., que pudiera poner en peligro la integridad de los sistemas del Grupo Izen. Igualmente, el personal se compromete a no instalar programas de conexión remota salvo expresa autorización del Departamento de Sistemas del Grupo Izen, y de acuerdo con las pautas que le sean facilitadas.
- No se podrán utilizar soportes de almacenamiento de información (ni físicos ni en la nube) para almacenar información del Grupo Izen distintos de aquellos que le hayan sido

específicamente proporcionados y autorizados por ésta. El uso de estos dispositivos deberá ser estrictamente profesional y relativo a información del Grupo Izen.

- El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la dirección del Grupo Izen a sus empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones. Serán el Grupo Izen quien establezca la plataforma de correo electrónico, así como la configuración de uso de esta, pudiendo llevar a cabo las modificaciones que estime oportunas. El correo electrónico y la navegación por internet únicamente podrán utilizarse con fines profesionales, sin que pueda navegarse por páginas no seguras o que pudieran poner en peligro de cualquier forma la red y/o la información del Grupo Izen.
- Para el caso del personal que desempeñe labores que impliquen el uso de RRSS vinculadas al Grupo Izen, se hará un uso responsable y diligente de las mismas.
- El personal deberá eliminar, en caso de que así le sea indicado por el Grupo Izen, la información corporativa de las herramientas puestas a su disposición por ésta (sin carácter limitativo, ordenador, Tablet, USBs, almacenamiento en la nube, etc.).
- Es importante mantener actualizados los dispositivos utilizados para fines profesionales. De este modo, cuando aparezca una notificación de necesidad de actualizar una aplicación o el sistema operativo del mismo, deberá llevarse a cabo sin dilación alguna. De la misma forma, todos los dispositivos deberán tener un antivirus y firewall instalados ya vengan implícitos en el sistema del dispositivo, o bien porque han sido instalados por parte del Grupo Izen. El antivirus y el firewall deberán mantenerse actualizados y se deberá notificar al Departamento de Sistemas del Grupo Izen cualquier posible fallo o no funcionamiento de los mismos.
- En caso de que se iniciara una transición profesional que implique la partida del personal del Grupo Izen, éste se compromete a (i) no borrar información corporativa alguna, (ii) no dañar los medios facilitados por la empresa, (iii) entregar dichos medios en perfecto estado, y (iv) facilitar la información profesional necesaria para no bloquear ni dañar el buen funcionamiento del Grupo Izen una vez deje de formar parte de él, así como (v) atender a cualquier otro requerimiento que realizase el Departamento de Sistemas.

## 5. POTESTADES DEL GRUPO IZEN

- El Grupo Izen se reserva la facultad de realizar aquellas auditorías que estime necesarias a cualquier trabajador y en cualquier momento para comprobar que cumple con el protocolo establecido por el Grupo y que ha sido descrito en los puntos anteriores, tanto en ámbito de la protección de datos como en el de la seguridad de la información. Dicho control respetará en todo caso las pautas y límites establecidos en la normativa aplicable. Se le informa de que dicha auditoría podrá abarcar tanto el material de trabajo en soporte papel como en soporte informático, debiendo facilitar el acceso a los distintos medios y herramientas facilitados (ordenadores, *tablets*, *USBs*, discos duros, etc.) por el Grupo Izen. Esta facultad será ejercida por la entidad del Grupo a la que pertenezca para el desempeño de sus funciones.

- En caso de que, por las características de las funciones a desempeñar por los trabajadores en el Grupo Izen se les proporcionen equipos profesionales para el ejercicio de su actividad, se les informa de la posibilidad del Grupo Izen de acceder a dichos dispositivos (sin carácter limitativo, estos dispositivos pueden ser ordenadores, móviles, tabletas o cualquier otro dispositivo), en el ejercicio de las funciones del control que le son otorgadas por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En concreto, se podrá acceder a los dispositivos en caso de que existan evidencias o sospechas fundadas de que se ha estado actuando en contra de los intereses del Grupo, o de cualquier otra forma que pudiera perjudicar a éstas, todo ello respetando los derechos de los trabajadores y de acuerdo con lo establecido por la normativa.

En el supuesto de que algún trabajador quiera realizar conexiones al servidor remoto a través de un dispositivo personal y por lo tanto, no utilizar los medios facilitados por la empresa a tal efecto, deberá completar la solicitud facilitada al trabajador. En caso de que el uso de dispositivos personales fuera previamente autorizado por la empresa deberá seguir las mismas reglas conforme a la protección, tratamiento y confidencialidad de los datos conforme a lo establecido en este protocolo, ajustándose en todo caso el trabajador a lo establecido por el Departamento de Sistemas del Grupo Izen. De la misma forma, el trabajador en dicho caso autoriza a Izen a llevar a cabo las auditorías indicadas en el párrafo anterior como si de un dispositivo profesional se tratase.

Si el Departamento de Sistemas no autorizase el uso por parte del trabajador de sus dispositivos personales para usos profesionales, este acepta que sus posibilidades de acceso a ciertas funciones o servicios de la empresa puedan verse limitados.

## **6. BUENAS PRÁCTICAS**

Por último, se establece a continuación una serie de medidas a aplicar en el día a día, que suponen una actitud diligente, proactiva y comprometida con la protección de los datos personales tratados por los empleados del Grupo Izen, así como con la seguridad de la información que circula entre sus entidades:

- No se deben comunicar las contraseñas a ningún tercero, con la única excepción de que así fuera requerido por la Entidad con el fin de garantizar los procesos de seguridad establecidos.
- Deberá asegurarse en todo momento la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos de carácter personal que se esté tratando. Para ello, es necesario incorporar en la rutina de trabajo determinados hábitos:
  - a. Tener el ordenador apagado o protegido con contraseña siempre que no se encuentre delante del mismo tanto en su puesto de trabajo como en zonas comunes de las instalaciones del Grupo Izen.

- b. Tener una contraseña con un nivel de seguridad elevado (12 caracteres alfanuméricos), que no sea fácilmente deducible ni que contuviese datos relativos a su persona, a su familia o a personas cercanas al mismo (por ejemplo, *matrículas de coche, teléfono, fechas de nacimiento, nombres de personas (incluido el propio), 123456* etc.). Del mismo modo, modificará la contraseña de forma periódica con una periodicidad inferior al año, según las instrucciones descritas más adelante.

Las contraseñas no estarán anotadas ni guardadas en lugares visibles o accesibles fácilmente.

- c. Asegurar que el acceso a las distintas zonas de trabajo está restringido al personal debidamente autorizado.
- d. Es importante, por otro lado, hacer uso en la medida de lo posible únicamente del servidor establecido por el Grupo Izen para alojar y trabajar con la información. De esta forma, se recomienda utilizar lo menos posible otros medios que puedan suponer una mayor facilidad para acceder de forma ilícita a la información (por ejemplo, el papel, redes sociales como WhatsApp y en general, medios que carezcan de seguridad).
- e. Cada usuario será responsable de la confidencialidad de su contraseña y, en caso de que la misma sea conocida fortuita o fraudulentamente por personas no autorizadas, deberá registrarlo como incidencia y proceder a su cambio. No se guardará la contraseña por escrito en ningún documento, ni en papel, ni en documentos electrónicos no protegidos. La contraseña deberá cambiarse periódicamente no pudiendo pasar más de un año, es recomendable cambiarla cada 90 días.
- f. Deberá asegurarse de que no quedan documentos impresos en la bandeja de salida de las impresoras, o en sus lugares de trabajo que contengan datos personales. Si las impresoras son compartidas con otros usuarios no autorizados para acceder a los datos, los responsables de cada puesto deberán retirar los documentos conforme vayan siendo impresos. Tampoco podrán estar a la vista en el puesto de trabajo documentos que contengan datos personales, y deberán tirarse a un contenedor especializado para documentación confidencial.
- g. Cualquier usuario que tenga conocimiento de una incidencia que pueda afectar a datos personales es responsable de la comunicación de la misma al DPD.
- h. A la hora de remitir archivos o material protegido con contraseña a otro usuario, la contraseña se debe enviar mediante otro canal, o al menos en otro correo electrónico sin indicar asunto.

## **7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA EXTRACCIÓN Y DEVOLUCIÓN DE SOPORTES PERTENECIENTES AL GRUPO IZEN.**

El Grupo Izen informa a sus trabajadores de los siguientes aspectos en relación con la utilización y devolución de dispositivos profesionales y soportes propiedad del Grupo Izen que hubieran sido proporcionados a los trabajadores en su caso y cuando así lo aconsejen las funciones a realizar por estos:

- a. La información que contiene el soporte no podrá extraerse, almacenarse y/o copiarse en otro tipo de soporte, personal o no, del Trabajador.
- b. El uso de la información almacenada en dicho soporte deberá ser estrictamente profesional y relativo a la relación profesional con la Sociedad.
- c. El Trabajador debe garantizar, en la medida de lo posible, la seguridad de la información almacenada en el soporte durante todo el tiempo en que el mismo salga de las instalaciones del Grupo Izen, sin que la misma sea accesible para terceros, incluidos familiares y personas cercanas al mismo. Además, no podrán utilizarse redes públicas o abiertas, ni ningún otro canal con fines profesionales.
- d. En caso de llevar a cabo sus funciones en la empresa en la modalidad de teletrabajo y utilizando dispositivos proporcionados por parte del Departamento de Sistemas o se cuente con la autorización por parte de este para el uso de su dispositivo personal, y el Grupo Izen ponga a disposición del personal una red VPN u otro tipo de red privada o intranet para llevar a cabo la actividad profesional en relación con el soporte, no podrá trabajarse fuera de la misma.
- e. El Trabajador debe mantener la confidencialidad de la información extraída, así como garantizar la protección de datos personales que la información pudiera albergar, y, en caso de que la misma sea conocida fortuita o fraudulentamente por personas no autorizadas, o, de cualquier forma, su seguridad, integridad y/o disponibilidad se hubiera visto afectada, deberá comunicarlo a la Sociedad sin dilación indebida y, en cualquier caso, antes del plazo máximo de 24 horas.
- f. Una vez devuelto el soporte al Grupo Izen y/o en caso de finalización de la prestación de servicios, el Trabajador se compromete a destruir cualquier resto de la información que tuviese en su poder, debiendo comunicárselo al Grupo Izen.
- g. El Trabajador seguirá durante todo el tiempo en que tenga en posesión el soporte, y exclusivamente, las instrucciones sobre su uso que le proporcionase la persona que hubiera autorizado dicha extracción.

- h. Una vez finalizada la relación laboral entre el empleado y cualquier entidad del Grupo Izen, este deberá devolver inmediatamente y sin dilación alguna todos aquellos dispositivos profesionales e información que pertenezcan a dicha entidad, sin poder utilizar ni los dispositivos ni la información derivada de su actividad en la entidad para beneficio propio o de terceros, considerándose toda ella confidencial.
- i. En caso de baja prolongada o cese de la relación laboral, la empresa podrá establecer reglas de reenvío del buzón de entrada de su correo profesional a otras cuentas de la compañía a efectos de continuación de la actividad.

Como ya se ha indicado en varias ocasiones a lo largo del Protocolo, en caso de que surja cualquier duda o consulta o se desee simplemente ampliar información, puede remitirse a la dirección [dpd@izen.es](mailto:dpd@izen.es).

Mediante la firma del presente documento, declaro haber leído, comprendido y estar conforme con la información y las pautas del Grupo Izen en materia de protección de datos personales y seguridad de la información, incluido el tratamiento de mis datos derivados de la relación laboral, así como en materia de videovigilancia para la seguridad de las instalaciones y en cumplimiento de la obligación de registro de jornada.



Acepto que mi imagen sea publicada por las empresas del Grupo en sus redes sociales y medios, a efectos promocionales de su actividad.

Fdo.: D/D.ª MIGUEL DEL POZO ALVAREZ

En Madrid, a 14 de marzo de 2026



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Manejo de títeres de gran tamaño, pueden ser

- con acción humana total: soporte del peso del títere y movimientos sin ninguna ayuda mecánica,
- accionados total o parcialmente por elementos mecánicos desde el interior de esta y realización de movimientos manuales o ayudados por elementos robóticos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Uso de equipos de protección individual para evitar golpes y rozaduras.	Caídas de personas a distinto nivel				En todo momento se usarán los equipos de protección especificados para cada juego. Se comprobará su ajuste antes de cada prueba.
	Caídas de personas al mismo nivel				Revisar las protecciones personales tras cada prueba verificando que no se han roto y el ajuste de cada una tras su uso o posibles golpes durante la prueba.
	Choque contra objetos inmóviles	B	A	M	
	Choque contra objetos móviles				
Caídas por falta de visión, los equipos mal revisados y la fatiga física debido al exceso de pruebas diarias. Lesiones musculoesqueléticas y tendinosas.  Golpes con objetos y elementos de la prueba. Lesiones musculares.	Golpes y/o cortes por objetos o herramientas y/o pinchazos				
	Caídas de personas a distinto nivel				Preparación física óptima: descansos apropiados y una buena dieta, estableciendo turnos en las actuaciones.
	Caídas de personas al mismo nivel				Antes de las actuaciones deben revisarse pormenorizadamente todos los equipos, atrezzo, andamiajes y dispositivos de seguridad y de bloqueo de emergencia.
	Choque contra objetos inmóviles	B	A	M	La persona manipuladora del títere o muñeco nunca debe actuar cuando está enferma, lesionada o tomando alguna medicación que pueda impedir realizar el trabajo en condiciones seguras.
	Golpes y/o cortes por objetos o herramientas y/o pinchazos				Vigilar y supervisar los movimientos siempre por un miembro del equipo de producción. Guiado de su desplazamiento para evitar zonas peligrosas, golpes y caídas.
	Sobreesfuerzos				



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Desplazamientos por las instalaciones: <ul style="list-style-type: none"><li>- Derrames.</li><li>- Uso de calzado inadecuado.</li><li>- En general: Deficientes condiciones de orden y/o limpieza.</li><li>- Trabajos en presencia de agua, humedad, etc. Suelos resbaladizos.</li></ul>	Caídas de personas a mismo nivel	B	M	B	<p>Se debe mantener en todo momento un adecuado estado de orden y limpieza, limpiar zonas de paso, organizar correctamente las mercancías, etc.</p> <p>Respetar las zonas de paso y salidas de emergencia. No depositar, ni siquiera temporalmente, cargas frente a estas salidas o vías de evacuación.</p> <p>Recoger inmediatamente los derrames o vertidos que se puedan ocasionar.</p> <p>Colocar, en los casos requeridos, la señalización de "suelos resbaladizos".</p> <p>Utilizar calzado cerrado con suela antideslizante.</p> <p>Evitar cables por el suelo.</p> <p>Mirar siempre por dónde se camina. Evitar el uso de dispositivos móviles mientras nos desplazamos.</p>
Equipamiento utilizado durante las actuaciones. Objetos en zonas de paso. Almacenamientos provisionales.	Choque contra objetos inmóviles	B	M	B	<p>Mantener el orden y limpieza.</p> <p>No almacenar nada en zonas de paso, junto a puertas ni en las salidas.</p> <p>Desplazarse despacio, evitando movimientos repentinos y descoordinados.</p> <p>Mirar siempre hacia donde nos estamos moviendo.</p> <p>Prestar especial atención al moverse en espacios reducidos.</p>
Riesgo de golpes con objetos inmóviles: equipos usados en las actuaciones.	Choque contra objetos inmóviles Golpes y/o cortes por objetos o herramientas y/o pinchazos	B	M	B	<p>Mantener el orden en los lugares de trabajo, eliminando aquellos materiales que no sean necesarios y se encuentren en las zonas de trabajo y de paso.</p> <p>Vigilar y supervisar los movimientos siempre por un miembro del equipo de producción. Guiado de su desplazamiento para evitar zonas peligrosas, golpes y caídas.</p>
Interacción con los asistentes durante las actuaciones.	Choque contra objetos móviles	B	A	M	<p>Se tendrá especial precaución en las sesiones que requieran un contacto físico realizando los ejercicios de forma adecuada, evitando usar la fuerza desmedida que pueda producir daños en otras personas. Si fuera necesario se utilizarán protecciones deportivas.</p> <p>Cada persona debe disponer del espacio necesario para no chocar o golpear al resto, salvo que este sea el propósito de la clase.</p>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO					*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Instalaciones y equipos eléctricos. Operaciones de limpieza.	Contactos eléctricos	B	A	M	Los sistemas de seguridad de las instalaciones eléctricas (interruptores diferenciales, magnetotérmicos, etc.) no deben ser manipulados (anulados) bajo ningún concepto.  Mantener siempre cerrados los cuadros eléctricos.  No accionar ningún componente eléctrico con las manos mojadas ni manipular dichos elementos cuando se encuentren mojados.  Evitar las conexiones intermedias: "ladrones".  No tirar nunca de los cables.  Apagar y desenchufar los aparatos eléctricos antes de limpiarlos.  Antes de la puesta en funcionamiento de las máquinas y/o equipos eléctricos, comprobar que los cables de alimentación, las clavijas de conexión y el interruptor, no presentan deterioros.  Para la realización de operaciones de reparación, mantenimiento, ajuste o limpieza en estos equipos, desconectarlos previamente de la corriente eléctrica. Las reparaciones, ajustes, mantenimientos o limpieza sólo las realizará personal autorizado.
					Medidas de seguridad a tener en cuenta a la hora de repostar: <ul style="list-style-type: none"><li>Al llegar a la estación de servicio, reducir la velocidad para evitar posibles accidentes en la pista.</li><li>Mantener una distancia adecuada del surtidor, apagar el motor y desconectar todas las luces y la radio para evitar que se produzca una chispa.</li><li>No olvidar poner el freno de mano y cerrar la puerta para descargarse de electricidad estática.</li><li>Recordar que está completamente prohibido fumar en las estaciones de servicio y también encender cerillas o mecheros.</li><li>Por la propia seguridad y la de los demás, está prohibido el uso del teléfono móvil durante el repostaje.</li><li>Procurar no dejar caer el combustible sobre tu coche o al suelo y, si sucede, avisar a una persona empleada de la estación de servicio y seguir sus instrucciones.</li><li>Durante el repostaje, ningún ocupante debe entrar o salir del vehículo hasta completar la carga. No llenar completamente el depósito para evitar derrames.</li></ul>
Repostar.	Explosiones Incendios	B	A	M	

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO					*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Instalación eléctrica, equipos a temperaturas elevadas, almacenamientos de material diverso, etc.	Incendios	B	A	M	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al terminar de repostar, colocar bien el boquerel y cerrar con cuidado el tapón del depósito. Tras abonar el combustible, conducir con precaución hasta que se esté incorporado/a de nuevo a la carretera.</li> </ul> <p>Mantener en todo momento despejado el acceso a los equipos de extinción contra incendios, no realizando almacenamientos en zonas de paso, vías y salidas de evacuación.</p> <p>Mantener el orden y limpieza en el centro de trabajo, evitando almacenar material combustible en las proximidades de enchufes, radiadores, equipos que operan a temperaturas elevadas, cableado de suministro eléctrico y equipos informáticos.</p> <p>No sobrecargar los enchufes.</p> <p>No acumular materiales en zonas no habilitadas al efecto.</p> <p>Revisar el puesto de trabajo al final de la jornada laboral; y si es posible, desconectar los aparatos eléctricos o equipos que no necesiten estar conectados.</p> <p>Si se detecta cualquier anomalía en la instalación eléctrica o de protección contra incendios, debe comunicarse.</p> <p>Antes de realizar una operación en la que se generen focos de ignición, se deberá comprobar la no existencia en las cercanías de materiales combustibles. No realizar dichas operaciones en caso contrario.</p> <p>Vigilar la presencia de focos de ignición (partes calientes de máquinas, fumar imprudentemente, etc.).</p> <p>No colocar ropas ni objetos sobre radiadores.</p> <p>Consignas de actuación en caso de incendio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dar la alarma al descubrir el incidente.</li> <li>No realizar actuaciones de forma individual sin comunicarlo.</li> <li>Pedir ayuda y evitar correr riesgos innecesarios.</li> <li>Seguir en todo momento las indicaciones que se nos den.</li> <li>Seguir las vías de evacuación hasta el punto de reunión o hasta la vía pública.</li> <li>Comprobar que al evacuar queden cerradas las puertas y ventanas.</li> <li>Comprobar que no queda nadie en nuestra área de trabajo.</li> </ul>
Presencia de público.					

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO					*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trato con clientes. Público. Trabajo con compañeros/as.	Violencia, agresión y/o amenaza	B	M	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acompañar a asistentes, visitas, clientes, etc. al punto de reunión.</li> </ul> <p>Evitar que se produzcan actos de violencia. No contribuir.</p> <p>Mantener el equilibrio emocional y no responder a las provocaciones. Intentar reconducir al sujeto hacia un estado de ánimo más tranquilo.</p> <p>En situaciones conflictivas evitar el trabajo en solitario. Apoyarse en los/las compañeros/as.</p> <p>Informar de las incidencias en el servicio antes de que se enquiste una situación con los clientes.</p> <p>Evitar utilizar estilos de comunicación que generen hostilidad, usar amenazas, insultos, etc.</p> <p>Evitar el contacto ocular prolongado porque puede interpretarse como desafío o amenaza.</p> <p>Evitar señales que se puedan valorar como desafío (señalar con el dedo, etc.).</p> <p>Evitar el contacto físico y el exceso de proximidad. Procurar no invadir el espacio personal del sujeto.</p> <p>En todo caso las personas trabajadoras deben de pedir ayuda y atender a las indicaciones de la empresa. En caso de que se detecte una anomalía o comportamiento extraño, las personas trabajadoras contactarán con la persona empresaria y si lo consideran necesario antes de ocurrir una agresión o atraco avisará a los servicios necesarios para socorrerlas.</p>
Desplazamientos “in itinere” en el desempeño del trabajo, al ir o volver al centro de trabajo: - Uso de teléfonos móviles. - Consumo de medicamentos, alcohol o drogas. Conductor/a y/o peatón.	Atropellos o golpes con vehículos Caídas de personas al mismo nivel Fatiga visual	B	M	A	<p>Prestar atención cuando se salga a la vía, emplear el chaleco reflectante.</p> <p>Durante la conducción no está permitido el uso de teléfonos móviles; emplear los equipos de manos libres.</p> <p>No está permitido el consumo de alcohol o drogas.</p> <p>Usar obligatoriamente el cinturón de seguridad.</p> <p>Mantener siempre la distancia adecuada al siguiente coche de acuerdo con el estado de la calzada y la velocidad del vehículo.</p> <p>Respetar siempre los límites de velocidad marcados, las señales de tráfico, marcas viales, semáforos, etc.</p> <p>Revisar periódicamente los elementos claves de seguridad del vehículo: frenos, ruedas, dirección, luces y niveles de líquidos.</p>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO					*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Irritación de laringe y alteraciones faringo-traqueales derivadas del uso prolongado de la voz.	Exposición al ruido Sobreesfuerzo. Vocal	-	-	-	<p>Tener en cuenta las indicaciones de los medicamentos en la interferencia con la conducción de los vehículos.</p> <p>El médico debe estar al corriente de los tratamientos que se lleven en cada momento.</p> <p>Disponer de gafas de protección solar que serán graduadas en caso de ser necesario.</p> <p>Aparte del cumplimiento del Reglamento de circulación se deberá prestar especial atención a la hora de bajarse del vehículo por la aproximación de otros automóviles. Moderar la velocidad a la que se realiza el trabajo para evitar que se pasen por alto pasos seguros como puede ser el mirar antes de bajar del vehículo o a la hora de cruzar una calle o una carretera.</p> <p>Se elegirán espacios seguros para estacionar, sea de modo provisional o definitivo, no pegados a las carreteras, sino áreas libres.</p> <p>En caso de circulación como peatones se deben de seguir las normas de circulación adecuadas, circulando por aceras y pasos de peatones o lugares habilitados para paso peatonal sin invadir la zona de circulación de tráfico rodado.</p>
					<p>Deben evitarse los ambientes ruidosos, para evitar la fatiga por esforzar la voz.</p> <p>Utilizar el micrófono o medio técnico al efecto.</p> <p>Al hablar, levantar la cabeza y mirar a los alumnos, llevando la vista a las últimas filas. Así se sitúa la cabeza recta y se eleva el tono de voz. No es aconsejable hablar mientras se escribe en pizarras o papel.</p> <p>Realizar reposos vocales tras las clases.</p> <p>Los gritos y el polifacetismo vocal son contraproducentes para la voz.</p> <p>El ritmo de emisión vocal no debe ser demasiado rápido, pues aumenta la fatiga.</p> <p>Se recomienda no adoptar hábitos vocales defectuosos, no realizando abusos vocales prolongados.</p> <p>El hecho de fumar es perjudicial para la voz, pues causa irritación en la mucosa laríngea.</p> <p>El café y el té resultan excitantes (cafeína y teína), aumentando el nerviosismo, lo cual influye en el ritmo respiratorio perjudicando la coordinación fono - respiratoria.</p> <p>Las comidas excesivamente frías y calientes fomentan la irritación de las vías respiratorias. También es recomendable evitar las comidas copiosas y grasientas, alimentos picantes y evitar en lo posible, salsas.</p>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO					*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Hidrocarburos aromáticos policíclicos (PAH), productos de destilación del carbón: hollín, alquitrán, betún, brea, antraceno, aceites minerales, parafina bruta y a los compuestos, productos, residuos de estas sustancias y a otros factores carcinógenos. Destilación de la hulla.</p> <p>- Contacto con combustible al repostar.</p> <p>- Contacto con aceites.</p>	Exposición a productos químicos cancerígenos y/o mutágenos	B	A	M	<p>Utilizar guantes contra agresiones de origen químico para evitar el contacto de la piel con el combustible al repostar, o con aceites.</p>
<p>En caso de actuaciones al aire libre. Exposición al sol.</p> <p>Trabajo en el interior del títere con escasa ventilación.</p>	<p>Estrés térmico calor</p> <p>Exposición a radiaciones ópticas naturales</p>	B	A	M	<p>Situarse siempre a la sombra: priorizando la sombra natural; en ausencia bajo sombrillas, etc.</p> <p>Utilizar protección solar, para todo el cuerpo, regular y continuamente.</p> <p>Minimizar los tiempos de exposición al sol (sobre todo en las horas centrales del día).</p> <p>Hidratarse continuamente.</p> <p>Utilizar gorra o similar.</p> <p>Realizar pausas frecuentes para poder ventilar y disipar el calor de la persona trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Monitorización del personal expuesto. Usar medios de monitorización del calor interno de la persona trabajadora.</li> <li>Si la persona trabajadora padece alguna alteración de la salud, tiene determinados hábitos y estilo de vida o si es especialmente sensible (mujeres en situación de embarazo, problemas cardiovasculares, respiratorios, renales, diabetes, obesos...) deberá ponerlo en conocimiento de un médico especialista en Medicina del Trabajo. Éste, en función de las características personales, establecerá las pautas a seguir, pudiendo llegar a la restricción de dichos trabajos.</li> <li>Informar al médico especialista en Medicina del Trabajo si la persona trabajadora ha tenido alguna vez problemas con el calor o sobre enfermedades crónicas que pueda padecer o sobre la medicación que está tomando.</li> <li>Aplicar planes de aclimatación, con aumento paulatino de la carga de trabajo. Muchos casos de enfermedades por calor y de accidentes se producen durante el primer día de trabajo. Por ello es importante que el personal recientemente incorporado, o que regresa tras un periodo de baja médica, o tras unas vacaciones, trabaje a un ritmo reducido y</li> </ul>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
					<p>realice descansos más frecuentes. La carga de trabajo se irá aumentando de manera gradual, hasta que la persona desarrolle tolerancia para trabajar bajo condiciones de calor. Normalmente, la aclimatación se consigue tras más de dos semanas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Empezar cada turno informando sobre el nivel de alerta, la severidad de la situación y las medidas que se van a adoptar durante este.</li> <li>Proporcionar agua potable en las proximidades de los puestos de trabajo, y favorecer la hidratación periódica.</li> <li>Rehidratarse mediante bebidas adecuadas (con contenido en sales, recomendado bebidas isotónicas). Beber agua con frecuencia durante el trabajo y cuando se está fuera de este, aunque no se tenga sed. La hidratación es fundamental para una adecuada regulación térmica.</li> <li>Usar, siempre que sea posible, ropa de verano, suelta, de tejidos frescos (algodón y lino) y colores claros que reflejen el calor radiante.</li> <li>Descansar en lugares frescos cuando las personas trabajadoras tengan mucho calor. Si se siente mal y detecta algún síntoma de los efectos del calor, cesar la actividad y no dudar en solicitar atención sanitaria.</li> <li>Evitar comer mucho y las comidas grasientas. Comer fruta, verduras, tomar sal con las comidas.</li> <li>No tomar alcohol (cerveza, vino etc.) ni medicamentos no prescritos por facultativo.</li> <li>Evitar bebidas con cafeína (café, refrescos de cola, etc.) y también las bebidas muy azucaradas (&gt;6%).</li> <li>Ducharse y refrescarse, si procede, cuando se vuelva al domicilio al finalizar el trabajo.</li> <li>Dormir suficiente número de horas (7 a 8 h) para recuperarse bien.</li> <li>Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.</li> <li>Procurar reducir la actividad física y evitar realizar actividad física al aire libre en las horas centrales del día.</li> </ul>
Exposición a radiación ultravioleta solar que puede ocasionar lesiones tanto en la piel como en los ojos.	Exposición a radiaciones ópticas naturales	B	M	B	<p>Uso de elementos naturales o artificiales para producir sombra.</p> <p>Utilizar ropa de trabajo adecuada, como camisas de manga y pantalón largos y sombreros de ala ancha que protejan los ojos y la parte posterior del cuello.</p>



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
					Cumplir las medidas de tipo organizativo que permitan disminuir los tiempos de exposición en las horas centrales del día.  Recordar la formación recibida relativa a los efectos de la radiación UV solar, el significado del UVI, Equipo de Protección Individual, filtros fotoprotectores...  Uso de Equipo de Protección Individual específico como las gafas de protección con paneles laterales o de diseño envolvente dotadas con filtro de protección frente a la radiación solar.  Uso regular de fotoprotectores.
Realiza conducción habitual/prolongada.  Sedestación continuada.  Posturas fijas y sin alternancia de posiciones en su trabajo.  Trabajo continuo, con tareas repetitivas/monótonas y sin alternancia de tareas.  No puede realizar pausas para descansar durante la conducción.	Posturas forzadas, sedestación prolongada	B	M	B	Realizar pausas para descansar durante la conducción.  Alternar la tarea de conducción con otras tareas de requerimientos ergonómicos diferentes.
Riesgos derivados de la necesidad de permanecer de pie durante largos periodos de tiempo, así como posturas forzadas.	Posturas forzadas, bipedestación dinámica  Posturas forzadas, bipedestación estática	M	M	M	En los casos en que por exigencias del trabajo sea necesario permanecer de pie durante un tiempo prolongado se aconseja la realización de pausas, cambios posturales frecuentes, así como ejercicios de relajación muscular -estiramiento de los músculos y articulaciones de modo que éstos se oxigenen y liberen la fatiga sufrida-; se recomienda igualmente llevar un zapato cómodo.  No realizar posturas forzadas, realizando descansos.  Siempre antes de comenzar a realizar ejercicios se deben de realizar estiramientos para preparar el músculo y evitar tirones, ser cautos ante cualquier situación de fatiga muscular.  Cuatro consejos útiles para prevenir los tirones:  1.- Hacer estiramientos suaves, haciendo hincapié en los músculos que más sufren los tirones.  2.- Darse baños de agua tibia y sal.  3.- Masaje habitual.

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO					*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Manipulación de cargas: soporte del títere y manipulación de este.	Sobreesfuerzos. Manipulación manual de cargas	M	M	M	4.- Entrenar con cabeza, no forzar los días en que nos encontramos más cansados.
					Para soportar el peso del títere se deben usar las ayudas mecánicas necesarias, si es posible se usarán exoesqueletos o estructuras similares que descarguen el peso en estructuras auxiliares.
					En los casos del levantamiento y del descenso de cargas, se considera que aquellos objetos que igualen o superen los 3 Kg pueden ser fuente de riesgo. Se establece que, en condiciones ideales, el peso máximo que no se debe sobrepasar es 25 Kg en el caso de hombres de 20 a 45 años y de 20 Kg en el caso de mujeres de la misma franja de edad. Se establece que, en condiciones ideales, el peso máximo que no se debe sobrepasar es 20 Kg en el caso de hombres menores de 20 o mayores de 45 años y de 15 Kg en el caso de mujeres de las mismas franjas de edad.
					Se entiende por “condiciones ideales de Manipulación Manual de Cargas” aquellas que han minimizado los riesgos asociados a los factores de riesgo (características de la carga, esfuerzo físico necesario, características del medio de trabajo, exigencia de la actividad, factores individuales de riesgo). Por ejemplo, aquellas que suponen que la carga esté próxima al cuerpo, a la altura de las caderas, con la espalda recta, sin realizar giros ni inclinaciones, garantizando una sujeción correcta, en unas condiciones ambientales favorables y sin restricciones de espacio. En la medida que no se cumplan estas condiciones, el peso máximo a manipular irá disminuyendo progresivamente.
					No se deben realizar nunca movimientos bruscos y de mucho esfuerzo físico sin haber realizado un ligero estiramiento y calentamiento.  No manipular varios objetos a la vez y realizar un adecuado agarre de la carga para evitar su caída.  Cuando debido a las características de la carga (dimensiones, peso, volumen, equilibrio inestable...), su manipulación pueda presentar un riesgo dorsolumbar, se utilizarán, siempre que sea posible, equipos para el manejo mecánico de las mismas (carretillas...). En caso contrario, se hará entre dos o más personas.  Se debe inspeccionar la carga antes de su manipulación, al objeto de determinar su peso y su forma, o si presenta dificultad de agarre, para poder adoptar así las medidas oportunas.  Para evitar caídas de la carga comprobar siempre el agarre y la estabilidad de las cargas antes de proceder a su elevación y desplazamiento. Asir los objetos con las dos manos y por las asas o asideros si el objeto los posee. Dividir la carga si es muy pesada y si es posible.

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
					<p>Los agarres de las cargas deben ser tal que permitan un buen agarre y de forma confortable de toda la mano, como asas o ranuras. No manipular objetos, cajas, equipos, con las manos mojadas o grasientas, minimizando así el riesgo que resbalen. Manejar los objetos, cajas, ... con las manos secas y limpias de grasa y sustancias resbaladizas siempre que sea posible.</p> <p>Se manejarán con especial atención en la manipulación de elementos con filos, rebabas, bordes cortantes...</p> <p>Para levantar una carga se pueden seguir los siguientes pasos:</p> <p>1. Planificar el levantamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguir las indicaciones que aparezcan en el embalaje acerca de los posibles riesgos de la carga, como pueden ser un centro de gravedad inestable, materiales corrosivos, etc.</li> <li>Si no aparecen indicaciones en el embalaje, observar bien la carga, prestando especial atención a su forma y tamaño, posible peso, zonas de agarre, posibles puntos peligrosos, etc. Probar a alzar primero un lado, ya que no siempre el tamaño de la carga ofrece una idea exacta de su peso real.</li> <li>Solicitar ayuda de otras personas si el peso de la carga es excesivo o se deben adoptar posturas incómodas durante el levantamiento y no se puede resolver por medio de la utilización de ayudas mecánicas.</li> <li>Tener prevista la ruta de transporte y el punto de destino final del levantamiento, retirando los objetos que entorpezcan el paso.</li> <li>Usar la ropa, el calzado y los equipos adecuados.</li> </ul> <p>2. Colocar los pies</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Separar los pies para proporcionar una postura estable y equilibrada para el levantamiento, colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento.</li> </ul> <p>3. Adoptar la postura de levantamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Doblar las piernas manteniendo en todo momento la espalda derecha, y mantener el mentón metido. No flexionar demasiado las rodillas.</li> <li>Nunca realizar giros del tronco con la carga levantada. Se han de mover los pies.</li> </ul> <p>4. Agarre firme</p>

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 2bdef5d1a31-4652-a9f7-0d070744153  
Documento firmado electrónicamente a través de Inosys Soluciones, S.L.U. en 17/03/2026 07:32:06 UTC

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
					<ul style="list-style-type: none"><li>Sujetar firmemente la carga empleando ambas manos y pegarla al cuerpo. El mejor tipo de agarre sería un agarre en gancho, pero también puede depender de las preferencias individuales, lo importante es que sea seguro. Cuando sea necesario cambiar el agarre, hacerlo suavemente o apoyando la carga.</li></ul> <p>5. Levantamiento suave</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Levantarse suavemente, por extensión de las piernas, manteniendo la espalda derecha. No dar tirones a la carga ni moverla de forma rápida o brusca.</li></ul> <p>6. Evitar giros</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Procurar no efectuar nunca giros, es preferible mover los pies para colocarse en la posición adecuada.</li></ul> <p>7. Carga pegada al cuerpo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Mantener la carga pegada al cuerpo durante todo el levantamiento</li></ul> <p>8. Depositar la carga</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Si el levantamiento es desde el suelo hasta una altura importante, por ejemplo, la altura de los hombros o más, apoyar la carga a medio camino para poder cambiar el agarre.</li><li>Depositar la carga y después ajustarla si es necesario.</li><li>Realizar levantamientos espaciados.</li></ul>
Tiempo de trabajo.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	<p>Prioriza las tareas importantes.</p> <p>Márcate metas alcanzables.</p> <p>Lleva una agenda.</p> <p>Aprende a escuchar/decir un NO.</p>
Trabajo a turnos.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	<p>Desarrollar una estrategia de adaptación. Conseguir el soporte de familiares y amigos.</p> <p>Tomar comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados, prever tiempo suficiente para comer.</p> <p>Intentar conseguir espacios oscuros y silenciosos para dormir.</p> <p>Mantener un horario regular de comidas.</p>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO						*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo
FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS	
					Evitar ingerir comidas pesadas antes de acostarse. Evitar tomar alcohol, cafeína y estimulantes en general dos o tres horas antes de acostarse. Hacer ejercicio regularmente.	
Carga de trabajo.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	Desglosa las tareas. Analiza las opciones. Busca la mejora. Pide ayuda cuando lo necesitas.	
Demanda psicológica.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	Confía en ti mismo. Ayuda a los demás. Pide ayuda cuando lo necesitas.	
Variedad y cambios.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	Asume los cambios con normalidad. Buscar lo positivo.	
Relaciones y comunicación.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	Escucha atentamente. Muestra interés. No te aísles. Comparte experiencias.	
Conciliación y vida fuera del trabajo.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	No lleves el trabajo a tu casa. Reserva tiempo para tu vida personal y para tu familia. Cuida tu calidad de vida. Desconecta de los medios corporativos de comunicación.	
Conflictos entre personas.	Insatisfacción derivada de factores psicosociales	-	-	-	Aísla tus sentimientos. Propón soluciones.	

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 2bdef5d1a31-4652-a9f7-0d070744153  
Documento firmado electrónicamente a través de Inosys Soluciones, S.L.U. en 17/03/2026 07:32:06 UTC



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO

RIESGO

PB

SV

GR\*

MEDIDAS PREVENTIVAS

Confía en la otra parte.

Busca causas, no culpables.



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO (EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL)

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas en las que se suben escaleras manuales con una frecuencia inferior a 4 veces por jornada con una distancia al suelo superior a un metro.</p>	Caídas de personas a distinto nivel	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Evite subir escaleras manuales cuya distancia al suelo sea superior a un metro.</li></ul>
<p>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas en las que se trepa por escalas y postes verticales.</p>	Caídas de personas a distinto nivel	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Evite trepar por escalas y postes verticales.</li></ul>
<p>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Trabajo en ambiente ruidoso con riesgo para el feto.</p>	Exposición al ruido	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>No exponerse a ruido con niveles equivalentes diarios superiores a 80 dB(A) o niveles pico de 135 dB(C), ya que la protección auditiva no protege al feto. A partir de las 20 semanas de gestación, el oído del feto es funcional y puede sufrir lesiones.</li></ul>
<p>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas en las que se esté expuesta a vapores de gasolinas y/o gasóleos.</p>	Exposición a productos químicos	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Evite trabajar con estos productos químicos hasta que se haya valorado la exposición en función de los valores obtenidos en las mediciones higiénicas.</li></ul>
<p>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas a baja temperatura con riesgo para el feto.</p>	Estrés térmico por frío	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO (EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL)

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Possibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas a altas temperaturas con riesgo para el feto.</p>	Estrés térmico por calor	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se deberán evitar las actividades realizadas a bajas temperaturas hasta que se valore si procede la adaptación del puesto de trabajo en función de los resultados obtenidos en el informe específico de estrés térmico por frío.</li> </ul> <p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se deberán evitar las actividades realizadas a altas temperaturas hasta que se valore si procede la adaptación del puesto de trabajo en función de los resultados obtenidos en el informe específico de estrés térmico por calor. Evite los trabajos con WBGT superior a 25.</li> <li>El calor excesivo podría producir una deshidratación en la mujer lactante y alterar la producción de leche, por tanto, se recomienda disponer de bebidas en el lugar de trabajo para facilitar la hidratación.</li> </ul>
<p>Possibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas en bipedestación dinámica a partir de 3 h/día de la jornada.</p>	Posturas forzadas, bipedestación dinámica	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evite la bipedestación dinámica ininterrumpida que supere las tres horas al día de la jornada.</li> </ul>
<p>Possibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas en bipedestación ininterrumpida estática a partir de 2 h/día de la jornada.</p>	Posturas forzadas, bipedestación estática	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evite la bipedestación estática ininterrumpida que supere las dos horas al día de la jornada.</li> </ul>
<p>Possibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</p> <p>Tareas realizadas en las que se manipulen cargas a partir de 4 kg.</p>	Sobreesfuerzos. Manipulación manual de cargas	-	-	-	<p>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evite manipular pesos superiores a 4 kg.</li> </ul>

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO DE TRABAJO (EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL)

\*Grado de riesgo: MA: muy alto. A: alto. M: moderado. B: bajo. MB: muy bajo

FACTOR DE RIESGO	RIESGO	PB	SV	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
					<ul style="list-style-type: none"><li>Durante la lactancia natural, los trabajos repetidos que impliquen tareas muy cerca del cuerpo y que, en presencia de un aumento fisiológico del tamaño y sensibilidad de las mamas, puede dar lugar a ciertas dificultades deberán ser valorados por el servicio médico.</li></ul>
<i>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada.</i> <i>Tareas realizadas en las que se realicen flexiones del tronco de manera intermitente superior a 2 veces a la hora.</i>	<i>Sobreesfuerzos.</i> <i>Posturas forzadas del cuerpo entero</i>	-	-	-	<i>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Evite flexiones del tronco con frecuencia igual o superior a 2 veces a la hora.</li></ul>
<i>Posibilidad de ocupar el puesto una mujer embarazada o en situación de lactancia natural.</i> <i>Trabajo nocturno.</i>	<i>Riesgo no incluido en las listas sobre enfermedades profesionales o sobre formas de accidentes</i>	-	-	-	<i>Informe a su empresa de su estado de gestación para poder realizar una evaluación de riesgos específica de embarazo y lactancia natural. Mientras tanto, tenga en cuenta las siguientes consideraciones:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Las trabajadoras embarazadas no se verán obligadas a realizar dichos trabajos cuando se presente un certificado médico que lo desaconseje.</li><li>Evitar durante la lactancia natural los trabajos nocturnos.</li></ul>

