

MARZO - 2026

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE

REVISTA INFORMATIVA



VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025 - 2028



DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

📍 Avda. América, 25 - 8 planta - 28002 Madrid.
✉ slaboralmedioambiente@madrid.ugt.org
🌐 <https://saludlaboralmadridugt.org> ☎ Tel: 91 589 09 88

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

📍 Avda. América, 25 - 8 planta - 28002 Madrid.
✉ slaboralmedioambiente@madrid.ugt.org ☎ Tel: 91 589 09 88

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
ucznanorte@madrid.ugt.org

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 08 18
uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC)

☎ Tel: 91 589 73 94 ✉ saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos de Madrid

☎ Tel: 91 589 70 43 ✉ saludlaboral@ugtspmadr.es

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)

☎ Tel: 91 589 73 50 ✉ saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

OTROS ORGANISMOS

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23 - irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 -
Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 - itmadr@mit.es

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2025

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:

<https://saludlaboralmadridugt.org/> • <https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

Boletines online: Cultura Preventiva N.º 1: Abril 2025; Cultura Preventiva N.º 2: Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.º 3: 1ª Quincena Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.º 4: 2ª Quincena Diciembre 2025.

Carpetas con 15 Fichas Informativas: sobre Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad Vial Laboral; ¿Qué hacer...?.

Carteles: Trabajos a temperaturas extremas; El Delegado y la Delegada de Prevención.

Trípticos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Prevención de Riesgos Laborales y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Planificación de la Actividad Preventiva; Adaptación del Puesto de Trabajo; El Delegado y la Delegada de Prevención; Altas Temperaturas; Personas Empleadas del Hogar y PRL; Enfermedades Profesionales; Riesgos Asociados al Uso y Manipulación de Baterías de Litio; Amianto; Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.

Folleto Informativos: Enfermedades Profesionales; Organización del Trabajo como Factor e Riesgo; Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Depuración de Aguas; Planificación de la Actividad Preventiva; Amianto..

Estudios técnicos sobre Cancerígenos en el Ámbito Laboral y Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad y Salud Ante el Calor Extremo.

Manuales Informativos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Nuevas Tecnologías y PRL.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente; Calendario de Mesa con información sobre Daños a la Salud; Cuadernos de Notas con información sobre Enfermedades Profesionales, Planificación de la Actividad Preventiva y Organización del Trabajo; 2 Infografías sobre Planificación de la Actividad Preventiva y Daños Derivados del Trabajo.

Revistas Informativas: N.º 68 (Octubre 2025) VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; N.º 69 (Diciembre 2025) Riesgos Emergentes y PRL.

Comenzamos el nuevo año 2026 con la continuidad en el desarrollo de las actuaciones de este VII Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2025-2028. UGT-MADRID a lo largo de este año vamos a realizar cientos de actuaciones con el objetivo prioritario de reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid y mejorar las condiciones de salud y seguridad de todas las personas trabajadoras madrileñas. Trasladar cultura de la prevención a la sociedad en general, y en particular a los representantes de las personas trabajadoras y a la población trabajadora en particular sobre la prevención de riesgos tradicionales a los que nos venimos enfrentando, así como en especial a los nuevos riesgos laborales derivados de las nuevas formas de organización del trabajo. Vamos a centrar esfuerzos en la sensibilización sobre la reducción de los accidentes de trabajo en especial los "in itinere" con la integración de la seguridad vial laboral en las empresas, sobre la integración de la perspectiva de género y sexo, junto con la protección de las personas representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores y toda la población trabajadora de manera que tengan acceso a información y formación y tengan mejores condiciones de seguridad y salud en sus empresas.

Información, sensibilización, divulgación, formación, asesoramiento, consultas, visitas a empresas y la realización de dos estudios sobre enfermedades profesionales y un segundo de como ha evolucionado la PRL en la participación y representa-

ción de las personas trabajadoras en la seguridad y salud, y los nuevos retos que se plantean ante una sociedad laboral en constante cambio, son algunas de las actuaciones que vamos a realizar a lo largo del 2026.

Y en esta línea, de evaluar los recién cumplidos 30 años de la Ley 31/1995 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, su evolución, su integración en la empresa, y los nuevos desafíos que se plantean en el presente y en el futuro, realizamos esta primera revista informativa del año 2026. En UGT-MADRID celebramos el pasado 5 y 6 de noviembre, también en el ámbito del VII Plan Director, una reunión con personas expertas de reconocido prestigio y representantes sindicales, donde se trasladaron las diferentes opiniones sobre los avances realizados en estos 30 años y los retos de futuro, coincidiendo en todos los casos en la necesidad de aprobación de una nueva normativa o la modificación de la actual, y de esta manera mejorar cuestiones ya abordadas en estos 30 años a la par que trabajar en integrar la prevención de los nuevos retos que se están planteando y se incrementarán en el futuro. La digitalización, el cambio climático, los riesgos psicosociales, son alguno de ellos.

Con este número pretendemos trasladar información y crear opinión sobre la mejora de la salud laboral de todas las personas trabajadoras en nuestra Comunidad.

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

SUMARIO

Cifras de siniestralidad en la Comunidad de Madrid en 2025	04
Entrevista a Patricia Ruiz Martínez	07
La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	08
Cuestiones clave para UGT de cara a la Reforma Normativa en Materia de PRL	12
Jornada 30 años de la Ley de prevención de Riesgos Laborales: Reflexiones y opinión de los expertos sobre pasado, presente y futuro de LPRL	14
Actuaciones desarrolladas por UGT-MADRID dentro del marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid	21
Jurisprudencia	23

SECRETARÍA DE SALUD
LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
DE UGT-MADRID

Avenida de América, 25
Teléfono: 91 589 09 88
DEPOSITO LEGAL: M-45342-2002
Imprime: FRAGMA REPROGRAFÍA,S.L.

SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN 2025: ANÁLISIS DE LOS DATOS Y RETOS EN PREVENCIÓN

LAS CIFRAS DE SINIESTRALIDAD LABORAL CONTINUAN EVIDENCIANDO LA IMPERIOSA NECESIDAD DE ADOPTAR MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LAS EMPRESAS MADRILEÑAS

SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID (Ene-Dic 2025)				
SECTOR DE ACTIVIDAD	Accidentes LEVES	Accidentes GRAVES	Accidentes MORTALES	Accidentes TOTALES
Agricultura y pesca.	251	3	0	254
Industria.	8.405	38	4	8.447
Construcción.	11.885	93	29	12.007
Servicios.	51.030	210	31	51.271
TOTAL ACTIVIDADES	71.571	344	64	71.979
Accidentes In-Itinere con BAJA	15.502	114	22	15.638
TOTAL GENERAL	87.073	458	86	87.617

Fuente: Resumen estadístico de siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid según los datos provisionales aportados por el IRSST



Análisis general de los datos Enero-Diciembre 2025 y la importancia de dar continuidad al Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Durante el año 2025 se registraron en la Comunidad de Madrid 87.617 accidentes laborales, de los cuales 71.979 se produjeron durante la jornada de trabajo y 15.638 ocurrieron en los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo. Del total de accidentes, 458 fueron calificados como graves y 86 tuvieron resultado mortal, lo que confirma la preocupante necesidad de implementar actuaciones preventivas para reducir esta alta siniestralidad laboral.

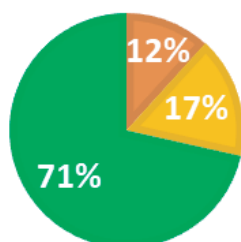
El análisis general de los datos provisionales proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo por actividad económica (CNAE 2009) evidencian con claridad la concentración de la siniestralidad en determinados sectores.

Entre las actividades que destacan por su elevada siniestralidad se encuentran aquellas vinculadas a la construcción especializada, al comercio, la hostelería, el transporte y determinados servicios. Dichas actividades acumulan un volumen significativo de los accidentes acontecidos en nuestra Comunidad, lo que pone de relieve la necesidad de adaptar las estrategias preventivas a las características específicas de cada actividad y adoptar medidas encaminadas al asesoramiento y control de sus riesgos concretos como sectores prioritarios en la Comunidad de Madrid.

El análisis de la siniestralidad por sectores de actividad muestra diferencias significativas:

SINIESTRALIDAD TOTAL POR SECTORES (ACCIDENTES TOTALES)

■ Industria. ■ Construcción. ■ Servicios.



- El **sector Servicios** concentra el mayor número absoluto de accidentes laborales y de personas fallecidas, hecho directamente relacionado con su peso en el empleo, pero también con la heterogeneidad de actividades, la elevada rotación del personal trabajador y la presencia de factores organizativos complejos.

- El **sector de la Construcción** por su parte presenta un comportamiento especialmente preocupante, ya que el número de accidentes mortales se ha incrementado de forma notable respecto al año anterior, a pesar de tratarse de un sector con riesgos ampliamente conocidos y regulados. Desgraciadamente los accidentes siguen produciéndose por las mismas causas: caídas de altura, atrapamientos, golpes...

• El **sector Industria**, aunque registra un menor número de fallecimientos, destaca por el aumento de los accidentes graves, lo que evidencia la persistencia de riesgos elevados en determinados procesos productivos. Atendiendo a la gravedad de los accidentes, nos encontramos que:

• **Accidentes mortales**, el sector con más personas trabajadoras fallecidas es el de Servicios donde 31 personas trabajadoras perdieron la vida. Le sigue el sector de la Construcción donde se registraron 29 accidentes mortales, más del doble de las personas fallecidas en este sector en 2024, 14. Y, por último, Industria, con 4 fallecimientos por accidente de trabajo.

• En lo que **accidentes graves** se refiere, es Industria el sector en el que se ha incrementado más el número de accidentes graves con respecto al 2024 registrando un total de 38 accidentes graves en 2025. Por su parte, en el sector de Servicios fueron 210 los accidentes graves ocurridos y 93 en el de Construcción.



En este sentido, cabe destacar la **importancia de dar continuidad al acuerdo del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid** en el que participa UGT-Madrid desde el año 2001. Este acuerdo tiene como **principal objetivo la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**.

En concreto, El VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid para los años 2025-2028 es el instrumento que define las líneas estratégicas básicas de las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, orientadas a incrementar el nivel de protección de la seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de los mandatos, recogidos en los artículos 40.2 de la Constitución Española y 5 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro de las citadas líneas estratégicas se pueden encontrar, entre otras: **LÍNEA DE ACTUACIÓN N°4**: Potenciar los comportamientos de seguridad en la conducción de vehículos en vía pública.

OE2: Promover la reducción de la siniestralidad en el sector del transporte de carretera con vehículos de gran tonelaje y en plataformas digitales de empleo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN N°7: Promoción de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de los sectores prioritarios en la Comunidad de Madrid.

OE3: Implementar actuaciones a medida destinadas a los sectores emergentes o de alta siniestralidad encaminadas al asesoramiento y control de sus riesgos específicos.

Los accidentes in itinere y la importancia de la seguridad vial laboral en las empresas

Un elemento especialmente relevante en el análisis de los datos de siniestralidad de 2025 es el incremento de los accidentes in itinere y de tráfico con respecto al 2024. A lo largo del pasado año, 22 personas trabajadoras perdieron la vida en accidentes ocurridos en los desplazamientos "in itinere".

Estos datos ponen de manifiesto que la movilidad laboral constituye un factor de riesgo al que se debe prestar especial atención y que, en muchos casos, no se está abordando de manera sistemática y adecuada dentro de los planes de prevención de las empresas.

La integración de la seguridad vial laboral en los sistemas de gestión preventiva sigue siendo un aspecto prioritario en el que se debe avanzar y para ello, la evaluación de los riesgos asociados a los desplazamientos, la planificación de rutas, la organización de horarios, la formación de las personas trabajadoras en conducción segura y el diseño e implantación de planes de movilidad constituyen, entre otros, elementos clave que deberían formar parte de la "estrategia preventiva integral" en el seno de las empresas.



Las Patologías no Traumáticas (PNT) como causa de accidente laboral y la importancia de controlar los riesgos psicosociales en las empresas

Otro aspecto crítico que reflejan los datos es la incidencia de las patologías no traumáticas (PNT) como causa de accidente durante la jornada laboral. En 2025 se registraron 31 fallecimientos por infartos y derrames cerebrales, lo que sitúa este tipo de patologías entre una de las principales causas de mortalidad laboral.

Este hecho pone de manifiesto la importancia de evaluar y controlar los riesgos psicosociales y aquellos riesgos derivados de los factores organizativos de la empresa, para minimizar su impacto directo en la salud de las personas trabajadoras.

Si bien factores como el estrés laboral, las elevadas cargas de trabajo, la presión por los plazos, la falta de autonomía o la prolongación de las jornadas influyen de manera significativa en la salud cardiovascular y mental de las personas trabajadoras, la evaluación y gestión de estos riesgos sigue siendo, en muchos casos, insuficiente.

La prevención eficaz de estos riesgos exige incorporar medidas preventivas y de protección que eviten accidentes por Patologías No Traumáticas (PNT) en las empresas madrileñas.



Conclusiones

Estos datos de siniestralidad ponen de manifiesto que la prevención de riesgos laborales sigue enfrentándose a importantes desafíos y que es necesario revisar el marco normativo actual.

Es imprescindible alcanzar la integración efectiva de la prevención en la gestión empresarial incluyendo evaluaciones de riesgos completas y actualizadas (sin olvidar aspectos como la seguridad vial y los riesgos psicosociales), planificaciones preventivas adaptadas a los cambios organizativos y una formación preventiva orientada a la práctica y a la realidad de los puestos de trabajo.

Asimismo, resulta fundamental el refuerzo de los mecanismos de control, seguimiento y asesoramiento técnico, así como la dotación adecuada de recursos a los organismos responsables de la seguridad y salud laboral.

Tanto la vigilancia del cumplimiento normativo como las labores de asesoramiento y acompañamiento técnico a las empresas constituyen una herramienta clave para mejorar los resultados preventivos y reducir la siniestralidad laboral, especialmente en pequeñas y medianas empresas.



Contador de UGT: contador de muertes a nivel nacional por accidentes laborales



ENTREVISTA A

PATRICIA RUIZ MARTÍNEZ,

SECRETARIA DE SALUD
LABORAL DE LA EJECUTIVA
CONFEDERAL DE UGT

“LA VISIÓN DE UGT SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CONTEXTO ACTUAL: RETOS Y PROPUESTAS ANTE LA NUEVA REALIDAD DEL TRABAJO”.

1. Las cifras en relación a los accidentes de trabajo siguen siendo preocupantes, ¿Cuál es la valoración que realiza UGT sobre la situación actual de la siniestralidad laboral y qué elementos se consideran prioritarios para avanzar en su reducción?

Según los datos estadísticos de avance facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, correspondientes al 2025, se han producido 620.386 accidentes de trabajo que han causado la baja laboral (lo que supone un descenso del -1,3%) y se han notificado 542.661 accidentes de trabajo sin baja (un 1,9% menos con respecto a 2024). Además, se registran 735 accidentes mortales, 61 menos respecto a los datos provisionales de 2024.

A pesar del descenso de las cifras estadísticas provisionales de accidentes de trabajo publicadas, tenemos que lamentar la muerte de 735 personas trabajadoras durante 2025. Y puede ser todavía peor, ya que se espera que esta cifra aumente cuando se publiquen los datos definitivos.

La cifra cada año es insoportable. De media más de 700 personas mueren cada año en accidente de trabajo y en los últimos cinco lo han hecho cerca de 4.000 personas, por lo tanto, es evidente que se necesita una actualización normativa, pero también se debe dotar de mayores recursos a la Inspección de Trabajo para que fomente su actuación de control del cumplimiento por parte de las empresas.

Además, en 2025 se han registrado un total de 620.386 accidentes de trabajo que causaron baja laboral, de los que 529.838 se produjeron durante la jornada de trabajo y 90.548 se corresponden con accidentes in itinere.

Las principales causas de los accidentes de trabajo ocurridos en jornada laboral que han requerido de baja han sido los golpes contra objetos y los sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético. Estos tipos de accidentes, que son recurrentes a lo largo del tiempo, podrían prevenirse si se cumpliera la normativa en materia preventiva por parte de las empresas.

Ahora bien, desde UGT debemos seguir denunciado que existe un grave infra reconocimiento de las patologías que afectan a la salud mental de origen laboral. Estos datos no nos deben llevar a error y pensar, por ejemplo, que las mujeres no sufren las consecuencias de la exposición a riesgos laborales. Debido a que las mujeres ocupan principalmente puestos en los que hay contacto con pacientes, clientes o alumnos, sufren en mayor medida las consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, las cuales no tienen el adecuado reflejo en las estadísticas. De hecho, al no reconocerse el origen profesional de estas bajas laborales, se derivan al Sistema Público de Salud, en lugar de ser tratadas por las Mutuas.

Es evidente que las empresas pueden influir para evitar bajas laborales de las personas trabajadoras a través de la mejora de las condiciones del empleo, que son un elemento indispensable para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, evitar las largas jornadas laborales provocadas por las horas extraordinarias o tener un salario digno que permita vivir, unido a cuestiones relacionadas con la protección de la salud de las personas trabajadoras mejorarían la calidad de vida y salud de las personas trabajadoras.

Por ejemplo, a través de facilitar EPIS adecuados a la persona trabajadora, formación en materia preventiva de calidad, implementando medidas preventivas eficaces para evitar daños a la salud, o también adecuando las cargas de trabajo, buscando centros de trabajo libres de violencia y acoso laboral, respetando el derecho a la desconexión o implementando medidas que permitan la conciliación, etc. Las buenas condiciones de trabajo y empleo son decisivas para garantizar la salud de las personas trabajadoras.

Por último, desde UGT pedimos el respaldo a las distintas fuerzas políticas para que la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales firmada recientemente por los sindicatos y el Ministerio de Trabajo y Economía Social sea una realidad. Esta modificación es decisiva para modernizar nuestro sistema preventivo y adaptarlo a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, siendo primordial para proteger de manera efectiva la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.



2. Desde la perspectiva de UGT, Patricia, ¿Qué aspectos de la actual política de prevención de riesgos laborales requieren un mayor impulso para poder lograr entornos de trabajo seguros y saludables para todas las personas trabajadoras y mejorar la cultura preventiva en las empresas?

La siniestralidad laboral no es algo nuevo, desde UGT lo venimos denunciando desde hace años y aun así este problema, es invisible a los ojos de nuestra sociedad. Detrás de las cifras de accidentes de trabajo hay personas, hay familias que sufren. Claramente, la seguridad y la salud en el trabajo no es una cuestión de primer orden, ni para muchas Administraciones Públicas, ni para muchas empresas. Y mientras tanto, desde el Sindicato insistimos en que las personas trabajadoras siguen muriendo y sufriendo accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, desde UGT creemos que, por ejemplo, se debe reforzar la protección frente a los riesgos psicosociales de origen laboral, que son los grandes olvidados de la gestión preventiva. Una evidencia es que las bajas por salud mental se encuentran actualmente disparadas lo que indica que la clase trabajadora está sufriendo enormemente. Por lo tanto, la Inspección de Trabajo debería incrementar sus actuaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa en cuanto a la correcta gestión preventiva de los riesgos psicosociales en las empresas. Además, debe revisarse el listado de enfermedades profesionales para incluir las patologías derivadas de la exposición laboral a estos riesgos, desde UGT así lo venimos reclamando en el Grupo de Trabajo que se encuentra actualmente en funcionamiento y en el que se está tratando la actualización del cuadro de EEPP.

Los trastornos musculoesqueléticos y las caídas en altura también son motivo de preocupación ya que suponen un enorme número de bajas por contingencias profesionales. En el entorno laboral existen muchas situaciones donde es posible prevenir el riesgo de sufrir los TME, así como de las caídas en altura, a través de una correcta evaluación del riesgo y de la implantación de medidas preventivas en los lugares de trabajo, contando con la participación de los delegados y las delegadas de prevención. Tampoco olvidamos la necesidad de dotar de perspectiva de género a la gestión preventiva. De hecho, las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres y esto podemos enlazarlo con que ocupan mayoritariamente puestos de trabajo de cuidados y atención al público. Las mujeres trabajadoras tienen derecho a ser protegidas en igualdad a los hombres.

En este sentido y retomando el asunto de las enfermedades profesionales, es urgente que se actualice el listado para dotarlo de perspectiva de género y además, incluir enfermedades que actualmente no recoge, por ejemplo muchos cánceres de origen profesional como por ejemplo el de ovario por exposición al amianto, entre otros.

La infradeclaración del cáncer de origen profesional, entre otras enfermedades relacionadas con el trabajo, es una evidencia indiscutible. Debe remediarse de manera inmediata para que las víctimas reciban la cobertura necesaria. Además, es importante apuntar que existen medidas que evitarían la exposición laboral a las distintas sustancias cancerígenas y mutágenas y protegerían la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras, por ello, es crucial que las empresas cumplan a rajatabla con la normativa. Otro de los graves problemas importantes del actual sistema preventivo es la excesiva externalización de la prevención, que debe ser atajada mediante una modificación legislativa. Hay que repensar la forma de gestionar la seguridad y salud en el trabajo en las empresas. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales pretendía conseguir una gestión integrada en la empresa de la prevención, esto es algo que claramente no se ha conseguido.

Por todo lo anterior, la actuación de la Inspección de Trabajo resulta esencial a la hora de comprobar el cumplimiento normativo por parte de las empresas. Necesitamos una Inspección de Trabajo reforzada, con recursos suficientes para que pueda actuar de forma solvente en la lucha contra la siniestralidad laboral y es que en aproximadamente un tercio de los accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada laboral y que causaron baja, no se había realizado la evaluación de riesgos laborales. Por otro lado, es conocido que los centros donde existe participación de las personas trabajadoras, son más seguros. Por esto, también es fundamental impulsar la creación de la figura del delegado/a territorial de prevención de riesgos laborales, pero a nivel estatal. Esta figura fomentaría la cultura preventiva en aquellos centros de trabajo que no disponen de representación sindical lo que redundara en mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

3. UGT ha defendido la necesidad de reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿Qué propuestas consideras imprescindibles de cara a reformar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para adaptarla a las necesidades y problemáticas de la realidad laboral actual?

Durante cerca de los dos años de negociación en la Mesa de Diálogo Social que condujo a la firma el 10 de febrero del acuerdo alcanzado por el Gobierno y los sindicatos para la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, UGT era consciente de la necesidad de actualizar una Ley que se aprobó hace 30 años y que no protege a las personas trabajadoras de los riesgos del Siglo XXI.

Esta modificación que se propone, consigue adaptar la normativa a la nueva realidad del mercado de trabajo porque dota de perspectiva de género y de edad a la gestión preventiva. También aborda los diferentes desafíos que presentan las transiciones digital, climática y demográfica.

En un momento en el que las bajas por salud mental están disparadas, es necesario abordar los problemas de salud mental que afectan a las personas y que tienen en muchas ocasiones un origen laboral. En 2024 se registraron un total de 671.618 situaciones de incapacidad temporal por trastornos mentales y del comportamiento en España, siendo el dato más alto desde 2016. Con la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se alcanzará una mejora de la gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral que son los menos evaluados en las empresas.

Con respecto a los efectos relacionados con el cambio climático, como los fenómenos meteorológicos y catástrofes naturales cada vez más frecuentes e intensos, hay que actuar urgentemente ya que están afectando a la población trabajadora. Con la modificación de la LPRL además de incluir la revisión de la evaluación de riesgos debido a la aparición de nuevos riesgos derivados del cambio climático, las empresas deberán establecer entre sus medidas de emergencia las que contemplen cómo actuar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos sin olvidar que se incluye en la definición de riesgo grave e inminente a las catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Este avance es necesario y entronca con las disposiciones vigentes al respecto incluidas en el RDL 8/2024 y RDL 4/2023.



Como he mencionado antes, es necesario avanzar en la integración de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, lo que permitiría eliminar desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito preventivo. Con la modificación de la Ley se integra la perspectiva de género al evaluar los riesgos laborales y en la adopción de medidas preventivas, de esta manera se impulsa la gestión de los riesgos específicos de género. Además, se refuerza la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

4. Ante fenómenos como la digitalización, el teletrabajo, la precariedad o el envejecimiento de la población trabajadora, ¿Cuáles son, a juicio de UGT, los principales retos en materia de seguridad y salud laboral derivados de estos cambios tecnológicos, organizativos y demográficos que está experimentando el mundo del trabajo?

Los factores de carácter económico, medioambiental y social influyen en el mercado laboral y su entorno e indiscutiblemente afectan a los riesgos laborales a los que están expuestas las personas trabajadoras. Por tanto, las políticas preventivas deben abordar las distintas transiciones; digital, climática y demográfica, desde un enfoque amplio e integral en el que se ponga en el centro la seguridad y salud de las personas trabajadoras como hemos visto. Aunque la digitalización del lugar de trabajo puede suponer avances, también lleva implícitos riesgos laborales que ya se están manifestando. Las exigencias son cada vez mayores y los plazos de tiempo más ajustados repercutiendo en la salud mental de las personas trabajadoras, de hecho, las bajas por este motivo están disparadas. Para UGT es evidente que la causa de muchos de estos procesos se encuentra en el entorno laboral, por ello, se debe avanzar en el reconocimiento del origen profesional de estas patologías.

En este sentido, la propuesta de modificación de la Ley de prevención de Riesgos Laborales incluye el compromiso de aprobar una norma diferenciada para la gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral como ya existe para otros riesgos como los biológicos o los químicos y se incorpora la definición de violencia y acoso laboral en línea con el C190 de la OIT. También recoge el derecho a la desconexión digital en la LPRL. Algo importante ante la evidencia de los efectos sobre la salud de la imposibilidad de desconexión digital.

Otro de los objetivos es reducir la externalización de la gestión de la prevención por las empresas, así entre otras medidas, a través de la modificación de la LPRL, se elimina la posibilidad de que el empresario o empresaria asuma personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta 25 personas trabajadoras (con un único centro de trabajo). Con la modificación propuesta puede asumir la gestión de la prevención en empresas de hasta 10 personas trabajadoras, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en cada uno de sus centros de trabajo.

Se refuerza también la figura del trabajador designado con el fin de asegurar la integración de la actividad preventiva en las empresas incluso cuando se externalice una parte con la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno. Además, se reduce la ratio de plantilla para que las empresas tengan obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio, pasando de más de 500 personas trabajadoras a más de 300 y para las que desempeñan actividades del Anexo I (RSP) se pasa de entre 250 y 500 a 150 y 300.

Con respecto al reto demográfico, se dota de perspectiva de edad a la gestión preventiva incluyendo desde la evaluación de riesgos a la adopción de medidas preventivas. Esto va a permitir adaptar el trabajo a la persona evitando riesgos laborales y daños a la salud tanto a la población trabajadora envejecida como a los menores, ya que se incorpora la legislación referente al trabajo prohibido para estos últimos en actividades de especial riesgo.

LA NECESIDAD DE REVISAR Y REFORZAR LAS POLÍTICAS PREVENTIVAS PARA REDUCIR LA SINIESTRALIDAD LABORAL Y MEJORAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En un contexto en el que 2026 ha sido declarado el “año de la seguridad y salud en el trabajo”, la reforma del marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo supone una oportunidad clave para modernizar los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales y adatarlos a los nuevos riesgos emergentes.

En España, la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales ha cumplido ya 30 años y requiere la adecuación de sus textos legales a las nuevas formas de organización del trabajo y por tanto prestar una especial atención a aspectos como la prevención de nuevos riesgos asociados al uso de las nuevas tecnologías, los riesgos psicosociales o la exposición a determinadas sustancias químicas perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras, entre otros.



Una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptar nuestra normativa a los desafíos del siglo XXI y proporcionar herramientas efectivas para la gestión de la prevención de riesgos en entornos laborales que cada vez son más diversos y complejos.

ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN: NEGOCIACIÓN Y CONSULTA PÚBLICA



Entre los días 9 y 23 del pasado mes de enero de 2026 estuvo abierto el trámite de consulta pública previa para la elaboración del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), así como del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

OBJETIVOS BÁSICOS PARA LOGRAR ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES Y SEGUROS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Atendiendo al texto de la consulta pública, nos encontramos un decálogo de objetivos que se pretenden conseguir con la reforma de la norma:

- 01.** Visibilizar ciertos riesgos cuya presencia se ha ido incrementando (riesgos psicosociales, riesgos derivados del cambio climático y del trabajo a distancia; riesgos originados por deficiencias en materia de desconexión digital, etc).
- 02.** Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas.
- 03.** Incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva para garantizar la adaptación del trabajo a la evolución de las aptitudes psicofisiológicas de las personas trabajadoras.
- 04.** Reforzar la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.
- 05.** Prevenir los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, promoviendo la sensibilización y la gestión de, entre otros, los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- 06.** Fortalecer la organización preventiva de la empresa a través de una mayor presencia y peso de las personas trabajadoras con funciones preventivas.
- 07.** La creación de agentes territoriales de prevención para reforzar la prevención en empresas o centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras.
- 08.** Reforzar el funcionamiento de las entidades especializadas que hayan sido acreditadas como servicios de prevención ajenos.
- 09.** Revisar la formación exigible a las personas que desarrollan funciones preventivas de nivel básico, intermedio y superior.
- 10.** Aumentar la protección de las personas trabajadoras autónomas cuando desarrollan su actividad de forma concurrente con otras empresas o personas trabajadoras autónomas.

LA IMPORTANCIA DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL



Con el fin de alcanzar dichos objetivos, se ha constituido una mesa de diálogo social para actualizar la legislación española de prevención, adaptándola a los nuevos requerimientos de las relaciones laborales y de las organizaciones de trabajo.

En esta mesa participan los interlocutores sociales, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el gabinete del Secretario de Estado de Trabajo y la Dirección General de Trabajo.

El pasado día 10 de Febrero, los secretarios generales de UGT y CCOO, Pepe Álvarez y Unai Sordo, han firmado junto a la vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, el acuerdo alcanzado por el Gobierno y los sindicatos para la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la firma de este acuerdo no ha participado la patronal puesto que abandonaron la Mesa de Diálogo Social tras más de un año y medio de negociaciones.

PROPUESTAS Y ALEGACIONES PRESENTADAS POR DIFERENTES ORGANISMOS Y ASOCIACIONES

En la propuesta conjunta realizada por el INSST y la Dirección General de Trabajo, el 8 de marzo de 2024, como documento interno de trabajo para la mesa de diálogo social y, basándose en la EESST 2023-2027, ya se realizaban una serie de propuestas de cara a las posibles modificaciones normativas en LPRL Y RSP enfocadas en reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y a clarificar o mejorar la citada normativa.

PROPUESTAS DE INSST	
EN RELACION A LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	
Encaminadas a clarificar aquellas disposiciones que resultan de difícil interpretación o aplicación, especialmente para las pequeñas empresas, teniendo en cuenta sus nuevas realidades y para conseguir una mayor integración de la prevención, mejorando la formación (más específica y centrada en los puestos y tareas reales) y potenciando la utilización de recursos propios para el desempeño de la actividad preventiva.	
Reforzar la figura del "Trabajador designado"	Incluir la obligación de designar un trabajador con una formación mínima de nivel básico (artículo 35 RSP) para actuar como interlocutor con el Servicio de Prevención Ajeno.
Establecer limitaciones de cara a la asunción personal de la prevención por la persona empresaria	Limitar hasta 10 el número de personas trabajadoras para que la persona empresaria pueda asumir personalmente la actividad preventiva de la empresa.
Facilitar la contratación de medios externos a la modalidad preventiva asumida con recursos propios	En este sentido, proponen posibilitar que: <ul style="list-style-type: none"> • La modalidad preventiva asumida con recursos propios pueda contratar a entidades externas con conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad con entidades externas (actualmente sólo permitido para los Servicios de Prevención Ajenos). • La empresa pueda concertar con un Servicio de Prevención Ajeno únicamente determinadas actividades (no disciplinas completas) para poder asumir con recursos propios una disciplina en su conjunto.
Facilitar la formación preventiva con recursos propios o ajenos diferentes a un spa	<p>FORMACIÓN CON RECURSOS PROPIOS</p> <p>Permitir que la impartición de la formación se realice mediante "medios propios" a través de personal capacitado para ello, sin necesidad de que dicho personal forme parte de la modalidad preventiva de la que disponga la empresa.</p> <p>FORMACIÓN CON ENTIDADES EXTERNAS ESPECIALIZADAS QUE NO ESTEN CONSTITUIDAS COMO UN SPA</p> <p>Permitir que, cuando la formación requerida para el puesto presente particularidades o especificaciones por su complejidad, que requiera de especiales conocimientos tanto teóricos como prácticos, ésta pudiera ser impartida por una entidad que pudiera proporcionarlos sin necesidad de ser un Servicio de Prevención Ajeno.</p>
Definir el concepto de "evaluación elemental de riesgos"	Entendida como "aquella evaluación mecánica en la que no se requiere de ningún tratamiento o cálculo de la información o de los parámetros relacionados con el riesgo por parte del personal técnico o, en caso de requerirse, estos son realizados por el propio método utilizado de forma directa y sencilla".
Incluir prevención10. Es como una herramienta válida en evaluaciones de "carácter elemental"	Reforzar el respaldo jurídico de la plataforma "Prevencion10.es" como una herramienta de apoyo válida para este tipo de evaluaciones de carácter elemental.
Redefinir el concepto de "puesto de trabajo"	Entendida la definición como la unidad integrada por: <ul style="list-style-type: none"> • las "condiciones de trabajo": • la "persona trabajadora" que lo ocupa: considerando de forma específica las características de la persona y atendiendo no sólo a los denominados "trabajadores especialmente sensibles" si no que, abriendo la valoración a otras características como el género, la edad o la nacionalidad entre otros. <p>Proponen tener en cuenta tales aspectos tanto la evaluación de riesgos, que tiene el puesto de trabajo como unidad básica de análisis, como la consiguiente planificación de la actividad preventiva.</p>

LA REFORMA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Reforzar la planificación preventiva como herramienta básica de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Proponen que la planificación de la actividad preventiva tenga una entidad propia y diferenciada de la evaluación de riesgos laborales reforzando la intervención del SPA o SPP/trabajador designado en el diseño de dicha planificación preventiva (participación activa no limitada únicamente a una propuesta de actividad preventiva)
Aumentar las competencias del nivel básico	Incluir dentro de las competencias de las personas con formación de "nivel básico" la de "información y formación básica para tareas que puedan ser objeto de una evaluación elemental de riesgos".
Actualización de los requisitos exigibles a los servicios de prevención	Proponen en concreto revisar, entre otros aspectos, abordar la actualización de: <ul style="list-style-type: none"> • las ratios de trabajadores atendidos por cada técnico. • los recursos de que deben disponer los mancomunados.

PROPUESTAS DE INSST Y DGT

EN RELACION A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales	Proponen: <ul style="list-style-type: none"> • disgregar la actual disciplina de "ergonomía y psicología aplicada" en dos disciplinas independientes: "ergonomía" y "psicología". • elaborar una guía técnica con orientaciones para la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas.
---	---

EN RELACION A PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD GENERACIONAL

Perspectiva de género en el plan de prevención de empresa	Proponen incluir la variable del sexo (hombres y mujeres) de forma sistemática en la elaboración de la evaluación inicial de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva.
Reforzar la protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo y lactancia	Proponen: <ul style="list-style-type: none"> • La revisión de los anexos VII y VIII del RSP. • Prestar especial atención tanto a la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a la organización del tiempo de trabajo y la existencia de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

EN RELACION A LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Reforzar la vigilancia de la salud ("Periódica individual y colectiva específica")	Proponen utilizar "documentos de intercambio de información sanitaria (DIIS)" para implantar un modelo de historial clínico-laboral de la persona trabajadora (crear un historial de la vigilancia de la salud a la que ha sido sometida a lo largo de su vida laboral). En especial en el caso de las personas trabajadoras de ETT.
--	---

EN RELACION A LA GESTIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Reforzar la protección de las personas trabajadoras con discapacidad	Proponen elaborar de una guía técnica que contenga las directrices básicas necesarias para la gestión de la discapacidad en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
--	--

EN RELACION A LOS CRITERIOS PARA EVALUAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS

Definir criterios de preferencia (Priorizar las fuentes técnicas oficiales)	Proponen hacer prevalecer los criterios técnicos de las Administraciones Públicas competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a los recogidos en normas técnicas (salvo que se citen expresamente en la normativa, en cuyo caso tendrían carácter vinculante).
---	---

CUESTIONES CLAVE PARA UGT DE CARA A LA REFORMA NORMATIVA EN MATERIA DE PRL

En respuesta a la urgente necesidad de actualizar una ley que se aprobó hace 30 años para proteger a las personas trabajadoras de los riesgos del S.XXI.

La reforma normativa en materia de prevención de riesgos laborales prevista para este año 2026 prevé introducir cambios normativos que respondan a transformaciones del mundo del trabajo actual, definiendo conceptos, ampliando derechos y reforzando obligaciones para mejorar la protección de las personas trabajadoras.

La reforma de la LPRL representa una oportunidad de actualización y modernización del modelo de gestión preventiva preventivo en España.



Para UGT es el momento de integrar la salud mental, afrontar los riesgos derivados de las transiciones digital, climática y demográfica, incorporar la perspectiva de género, reforzar la gestión preventiva en el seno de las empresas y ampliar la participación de las personas trabajadoras.

En definitiva, se trata de reorientar la cultura preventiva hacia un enfoque más inclusivo, integral, anticipatorio y adaptado a los desafíos preventivos de la actualidad.

CUESTIONES CLAVE PARA UGT	
EN RELACIÓN A LA SALUD MENTAL	
Con el fin de alcanzar una mejora de la gestión de los riesgos psicosociales y avanzar en la mejora de la gestión preventiva y en la detección de los problemas de salud derivados de los mismos.	
Evaluaciones de Riesgos psicosociales	Fomentar la gestión preventiva de los riesgos psicosociales para poder implantar medidas preventivas que protejan "la salud mental" de las personas trabajadoras.
Normativa Diferenciada sobre riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una norma para la gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral como ya existe para otros riesgos como los biológicos o los químicos. • Establecer políticas orientadas hacia una mejor gestión empresarial de estos riesgos en las que no debe faltar la formación e información a las personas trabajadoras, pero también a los directivos y mandos intermedios.
Definición de violencia y acoso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Definir "violencia y acoso laboral" en línea con el C190 de la OIT
La vigilancia de la Salud mental	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir el estado mental y no sólo el estado físico, en la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.
EN RELACIÓN A LA TRANSICIÓN DIGITAL, CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA	
Con el fin de adaptarse a los cambios de la nueva realidad laboral y abordar las distintas transiciones; digital, climática y demográfica, desde un enfoque amplio e integral en el que se ponga en el centro la seguridad y salud de las personas trabajadoras: Es importante incidir en la obligatoriedad de revisar la evaluación de riesgos cuando existan cambios en las condiciones de trabajo que supongan nuevos riesgos, incluidos los derivados del cambio climático, la digitalización o nuevas formas organizativas como el trabajo a distancia.	
Adaptación a la Transición digital	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los riesgos derivados de la digitalización: • Reconocer el derecho a la desconexión digital en la LPRL, atendiendo a la evidencia sobre sus efectos en la salud.
Adaptación a la transición climática	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir la revisión de la evaluación de riesgos debido a la aparición de nuevos riesgos derivados del cambio climático. • Incluir que entre las medidas de emergencia se deben contemplar la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. • Añadir en la definición de riesgo grave e inminente, las catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. • Alinear la normativa con las disposiciones ya vigentes como son: <ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre. - Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo.
Adaptación a la Transición demográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la protección efectiva de la salud ante el envejecimiento de la población trabajadora, sin olvidar la protección a jóvenes y menores. • Incluir la perspectiva de edad a la gestión preventiva incluyendo desde la evaluación de riesgos a la adopción de medidas preventivas para adaptar el trabajo a la persona evitando así riesgos laborales y daños a la salud.

EN RELACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con el fin de promover la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres, es necesario dotar de perspectiva de género a la LPRL.

Protección de la mujer trabajadora

- Integrar la perspectiva de género al evaluar los riesgos laborales y en la adopción de medidas preventivas, de esta manera se impulsa la gestión de los riesgos específicos de género.
- Reforzar la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.
- Identificar de forma más efectiva distintas patologías sufridas por las mujeres trabajadoras.

EN RELACIÓN A LA GESTIÓN PREVENTIVA

Con el fin de promover de la gestión de la PRL con medios internos y limitar la externalización de la prevención en empresas on gran número de trabajadores o en las que cuentan con actividades de mayor riesgo para las personas trabajadoras, ante la generalizada tendencia a la citada externalización. La propia empresa, quien conoce mejor sus procesos y sus recursos, debería ser quien actúe para integrar la prevención de riesgos de forma más efectiva.

La gestión de la prl preferentemente con medios propios

- Eliminar la posibilidad de que la persona empresaria asuma personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta 25 personas trabajadoras (solo hasta 10 personas trabajadoras y siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en cada uno de sus centros de trabajo).
- Reforzar la figura del "trabajador designado" con el fin de asegurar la integración de la actividad preventiva en las empresas incluso cuando se contrate un Servicio de Prevención Ajeno.
- Reducir la ratio de plantilla para que las empresas tengan obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio. Así pues, se propone cambiar "de más de 500 personas trabajadoras" a "más de 300" y para las que desempeñan actividades del Anexo I (RSP) se pasa de "entre 250 y 500" a "150 y 300".

EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN PREVENTIVA

Con el fin de mejorar la calidad de la formación en materia preventiva que reciben las personas trabajadoras.

Formación en prl de calidad para las personas trabajadoras

- Reforzar la formación presencial garantizando el carácter práctico de la misma. En caso de que la formación no sea presencial deberá justificarse y acreditarse.
- Incorporar la bonificación en la formación obligatoria de PRL a las empresas de menos de 10 personas trabajadoras.

Formación especializada para los técnicos de prevención

- Exigir mayor especialización de los técnicos superiores, y por consiguiente una mejora de las evaluaciones de riesgos, las medidas preventivas que se propongan en las empresas, así como de la formación que se proporcione a las personas trabajadoras

EN RELACIÓN AL RETORNO AL TRABAJO TRAS AUSENCIA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD

Con el fin de mejorar la protección de las personas trabajadoras, se requiere establecer protocolos de adaptación al puesto de trabajo tras ausencia prolongada por motivos de salud.

Procedimiento de reincorporación al puesto tras ausencia prolongada

- Obligatoriedad de recogerse las adaptaciones que deban realizarse para la reincorporación al puesto de trabajo, así como la actualización de la formación preventiva en casos de ausencias superiores a 6 meses.
- Obligatoriedad de que este procedimiento sea consultado a los delegados o delegadas de prevención o los representantes de las personas trabajadoras.

EN RELACIÓN A LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Con el fin de que las actuaciones simultáneas por empresas coincidentes en un mismo centro de trabajo no incrementen los riesgos para la seguridad y salud y se establezcan las medidas de prevención necesarias.

Coordinación de actividades empresariales

- Desarrollar reglamentariamente la Coordinación de Actividades Empresariales, lo que debe suponer e andamiaje que la ordene y refuerce de forma que realmente mejore las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras que comparten espacios y entornos de trabajo, aunque sus actividades y proceso sean muy distintos.

EN RELACIÓN A LA REPRESENTATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Porque es un hecho que los centros sindicalizados son más seguros.

La figura de la persona delegada territorial de prevención de riesgos laborales a nivel estatal

- Crear la figura de carácter preventivo en empresas pequeñas que no cuentan con representación sindical puede beneficiar a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Estos "Agentes Territoriales de Prevención":
 - Realizarían funciones específicas relacionadas con la prl en empresas que tengan menos de 10 personas trabajadoras y no dispongan de representación legal de las mismas.
 - Actuarán de forma mancomunada y su actividad será objeto de planificación.

Incremento del crédito horario de delegados y delegadas de prl

- Incorporar a la normativa un aumento del 20% de las horas reconocidas para las personas delegadas de prevención.

JORNADA 30 AÑOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: REFLEXIONES Y OPINIÓN DE LOS EXPERTOS SOBRE PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LPRL

El pasado 5 y 6 de noviembre de 2025 UGT-MADRID organizó una jornada de reflexión con motivo del 30 aniversario de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Durante dos días, personas expertas, profesionales y representantes sindicales analizaron la evolución de la prevención, sus avances, limitaciones y retos futuros, con el objetivo de mejorar la salud laboral de las personas trabajadoras.


JORNADA INFORMATIVA

Jornada 30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: de la situación de partida al presente de la salud y seguridad en el trabajo.

5 y 6 nov 2025

**Hotel NH Ventas
Sala Prisma + Habana
C/ Biarritz 2 - 28028 Madrid**

8:30h a 17:30h



Día 5 de noviembre: de la situación de partida al presente de la salud y seguridad en el trabajo.

La inauguración corrió a cargo de **Pedro Fuentes Tejero, Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-MADRID**, quien destacó las cifras de siniestralidad, el papel de delegados y delegadas de prevención y los avances que supuso la aprobación de la LPRL, señalando los nuevos riesgos emergentes: salud mental, cambio climático y nuevas tecnologías.

Susana Huertas Moya, Secretaria General de UGT-MADRID, subrayó la importancia del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, la generación de profesionales en estos 30 años y las vidas salvadas gracias a la Ley. Insistió en la formación y la cultura preventiva, preguntándose: "¿por qué los empresarios no reciben formación obligatoria en materia de PRL?". Concluyó afirmando que "la salud laboral no es un trámite, es un derecho".

Marisa Rufino, Coordinadora de la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid y **José de las Morenas, Coordinador de la Secretaria de Salud Laboral UGT**, tras un breve análisis introdujeron la Conferencia inaugural a cargo del profesor **Cristóbal Molina Navarrete**.



Conferencia Inaugural.

Cristóbal Molina Navarrete. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad y Salud en la Universidad de Jaén realizó un recorrido histórico recordando que hasta 2022 la OIT no reconoció la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental. Reflexionó señalando: "El pasado ya sucedió y conviene no quedarse atrapado en él. El presente sí hay que vivirlo con más intensidad, pero siempre pensando en un futuro mejor".





Destacó que la ley es abierta e integra todos los riesgos: “ningún riesgo identificado por la evolución científica y tecnológica queda fuera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tiene el mismo nivel de protección”. No obstante, advirtió que no ha evolucionado al ritmo de la realidad socioeconómica.

Expuso siete pilares del sistema preventivo: sistema regulador jurídico, sistema formativo, sistema participativo, sistema de gestión preventiva, sistema de información, sistema de investigación y sistema de aseguramiento. Concluyó: “La gestión preventiva no es para evitar nada, sino para mejorar todo”.

El papel de las administraciones en la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid.



Santiago Mora, Técnico de la Secretaría de Servicios Públicos de UGT-Madrid introdujo la mesa. **José Antonio Fernández López**, Jefe de Servicio de Asistencia a la Gestión Preventiva. Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) Comunidad de Madrid defendió que la cultura preventiva debe superar el ámbito laboral e integrarse en la vida cotidiana, destacando la colaboración con Inspección, Fiscalía y pequeños municipios, así como campañas como la del calor.

José Francisco Rivera Vela, en representación de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, explicó la labor de la Inspección de Trabajo, centrada en informar y en la investigación de accidentes, diferenciando el ámbito administrativo y penal.

María Fernanda González Gómez, en representación de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, como jefa del área de salud laboral comenzó definiendo la salud laboral y su repercusión en la identificación de enfermedades con carácter general por las condiciones de trabajo y alertó sobre el aumento de enfermedades mentales vinculadas al trabajo.

Accidentes de Trabajo: Actuaciones de la Fiscalía y Policía Municipal de Madrid.

Victoriano Sánchez Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral de FICA UGT-Madrid fue quién moderó esta interesante mesa redonda. Mesa que estuvo marcada por su carácter participativo y por el interés suscitado entre las personas asistentes. El eje central del debate fue la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva jurídica, policial y social, con especial énfasis en la responsabilidad penal y la cultura preventiva.

Óscar Barrios García, Fiscal de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fiscalía General del Estado, defendió el uso del término “sinistro” frente a “accidente” y destacó el artículo 316 del Código Penal como “prevención penal”, subrayando la responsabilidad empresarial y la importancia de la colaboración sindical.



Rodolfo Arenas Gañán, Comisario responsable de la Comisaría de Coordinación Judicial del Ayuntamiento de Madrid, afirmó que “la mayoría de los siniestros laborales son evitables” y explicó el procedimiento de actuación policial tras un siniestro grave o mortal. A su vez, detalló la coordinación con la Inspección de Trabajo, la Fiscalía y el IRSST, así como las competencias específicas de la policía municipal en la investigación.

Del accidente de trabajo a la reinserción profesional: el papel de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social”.

La mesa fue introducida por **Miriam Cazaña Aguilar**, *Técnica Superior de Salud Laboral. U.T. seguimiento de convenios y subvenciones del IRSST de la Comunidad de Madrid.*

Emilio González Vicente, *Coordinador nacional del área de prevención de FREMAP* explicó la evolución de las mutuas desde una gestión reactiva hacia una proactiva afirmando que en este sentido “FREMAP apostó hace muchos años por pasar de esa gestión reactiva a una gestión proactiva”. Y destacó la importancia de las Comisiones de Prestaciones Especiales de las Mutuas como herramienta para facilitar tanto la inserción profesional como para ayudar a las personas trabajadoras accidentadas y sus familias.

Lorena Pereira Chantada, *personal administrativo del Área de Protección de Datos de FREMAP* compartió su testimonio personal, como persona trabajadora que ha sufrido un accidente de trabajo que derivó en incapacidad permanente:

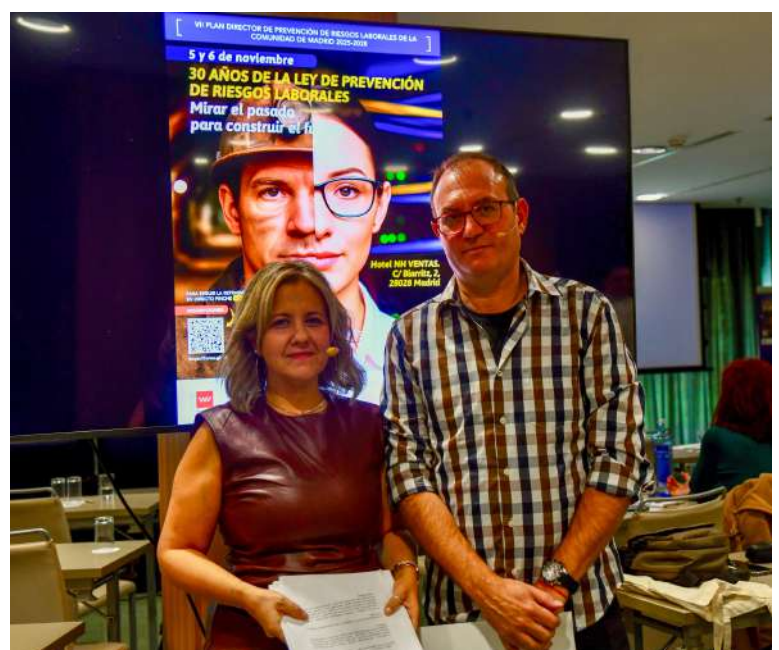
“En ese momento mi mundo se derrumbó...” Gracias a la readaptación profesional afirmó: “he conseguido, con mucho esfuerzo, convertir el dolor con amor”.



Organización de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la empresa. Los servicios de Prevención y su papel en la mejora de la salud laboral.

En esta mesa participaron **Estefanía de Toro Torrijos**, *Secretaria de organización a nivel estatal de UGT en Quirón Prevención y también Secretaria general de Madrid en Quirón Prevención*, y **Gerardo Fernández Nogal**, *Secretario Acción Sindical en la Sección Sindical Estatal Quirón Prevención (FESMC-UGT) y técnico de prevención.*

En su intervención ambos relataron la evolución y mercantilización de los servicios de prevención: “Entramos en el mercadeo de precios y profesionales...”. Reclamó una reforma legal urgente: “una prevención enfocada en la vida y la salud de las personas... y no convertida en un negocio”.



JORNADA INFORMATIVA

Jornada 30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Adaptación a nuevos retos preventivos en una sociedad en cambio.

5 y 6 nov 2025

Hotel NH Ventas
Sala Prisma + Habana
C/ Biarritz 2 - 28028 Madrid

8:30h a 16:00h



Día 6. Adaptación a nuevos retos preventivos en una sociedad de cambio.

Adaptación a nuevos retos preventivos en una sociedad en cambio. Digitalización y Nuevas tecnologías.

Esta mesa moderada por **Andrea Solís Galván, técnico superior de PRL. U.T. Seguimiento de convenios y subvenciones del IRSST.**

José Varela Ferrio (Responsable de IA y Digitalización de UGT) defendió la desconexión digital como derecho fundamental y alertó sobre el impacto de la IA en el empleo y la salud mental.

Raúl Alelú Paz (Director clínico de Healthy Minds Analytics) señaló que el mayor riesgo psicosocial es la pérdida de empleo y abogó por un cambio cultural frente al uso excesivo de tecnología.



Nueva LPRL. ¿Hacia dónde vamos? El papel del diálogo social en Prevención de Riesgos Laborales.

Esta mesa estuvo moderada por **Isabel Vilabella Tellado, Secretaria de Formación, Empleo y Memoria Democrática de UGT Madrid.** Las intervenciones pusieron el foco en los riesgos emergentes, la salud mental, la perspectiva de género, el cambio climático y el papel clave de las pequeñas y medianas empresas.



María Nieves González García, Directora General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, destacó que la LPRL supuso en su momento un avance decisivo hacia la modernización de la protección de la seguridad y salud en el trabajo y defendió la actualización de la ley para incorporar riesgos climáticos, psicosociales, perspectiva de género y envejecimiento

Patricia Ruiz Martínez, Secretaria de Salud Laboral de UGT, puso en valor la labor de las personas representantes sindicales en la defensa del derecho fundamental a la salud de la clase trabajadora y reivindicó la salud laboral como derecho fundamental y alertó del aumento de bajas por salud mental.

Prevención, igualdad y diversidad en el entorno laboral.



La mesa fue moderada por **Beatriz Tejeiro, Técnica Superior de PRL de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid**

Amanda Moreno Solana, profesora de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), contextualizó la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales desde 1995 hasta la actualidad.

Samuel Martín González, representante de RUGE, la organización juvenil de UGT-Madrid centró su exposición en la situación de las personas trabajadoras jóvenes. Señaló que la precariedad, la temporalidad y la parcialidad siguen siendo rasgos estructurales del empleo juvenil, lo que incrementa la siniestralidad laboral, especialmente en los primeros empleos.

José Álvarez Alejandro, responsable del Área LGTBI de UGT, abordó la discriminación que sufren las personas LGTBI en el ámbito laboral y su impacto en la salud laboral explicando cómo la segmentación forzada del mercado de trabajo, la ocultación de la identidad y la renuncia a derechos generan importantes riesgos psicosociales, especialmente en forma de ansiedad, estrés y otros trastornos de salud.

Alba Cerdán Puertas, técnica de intermediación laboral de Inserta Empleo de Fundación ONCE, quien puso el foco en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Señaló el desconocimiento y los temores de muchas empresas ante las adaptaciones de los puestos de trabajo, especialmente en el caso de las discapacidades psicosociales.

Salud Mental y la psicología en la salud laboral.



La mesa fue introducida por **Mamen Ñacle, Técnica Superior de PRL de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid**

Guillermo Fouce Fernández, Director de la Fundación Psicología sin Fronteras, afirmó que la salud mental es un asunto estructural vinculado a las condiciones de trabajo y subrayó que mejorar la organización del trabajo y las condiciones de vida es esencial para proteger la salud mental, y que es imprescindible formar y dotar de herramientas a personas trabajadoras y delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales.

Francisco Castillo Olmedo (Técnico del Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales (SIRP) del IRSST) explicó la intervención preventiva del IRSST en conflictos psicosociales centrándose en la gestión práctica de dichos riesgos, señalando que están detrás de numerosas bajas y accidentes laborales no registrados.

Indicó que el IRSST ofrece asesoramiento e intervención en conflictos psicosociales y acoso, buscando acuerdos entre empresa y personas trabajadoras a través del SIRP, Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales.



“El cambio climático, cancerígenos y la prevención de riesgos laborales”.

La última mesa fue moderada por **Belén García, Técnica Superior de PRL de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid**. Compuesta por un lado por **Adrián Todolí Signes, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, doctor en Derecho y licenciado en Economía**, y por otro lado, por **José Luis de la Cruz, licenciado en Ciencias Biológicas, graduado en Ciencias Políticas, máster en Medio Ambiente, Dimensiones Humanas y Socioeconómicas, y máster en Prevención de Riesgos Laborales**.

Ambos ponentes han realizado durante este año 2025 sendos Estudios para la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid, que están disponibles en nuestra página web y cuya presentación oficial se llevará a cabo este año dentro de las actuaciones de UGT-Madrid para 2026 en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.



Adrián Todolí. En su intervención una de las conclusiones más contundentes es que el calor es la principal causa de mortalidad asociada a fenómenos climáticos, por encima de rayos, tornados, huracanes o inundaciones y sus combinados.

José Luis de la Cruz, nos trasladó los riesgos derivados del cambio climático, resaltando que, la negociación colectiva debe incorporar cláusulas climáticas y ambientales, y sin embargo, los análisis de convenios colectivos muestran una gran disparidad y, en general, una escasa mención a los riesgos asociados a sustancias químicas o a los sectores más feminizados.

Clausura del acto

Pedro Fuentes Tejero, Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid quiso dedicar unas palabras de agradecimiento a personas participantes y ponentes por sus intervenciones clausurando así estas Jornadas conmemorativas de los 30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



PARA VISUALIZAR LAS JORNADAS INFORMATIVAS

Se puede acceder a la retransmisión en diferido a través del canal oficial de YouTube de UGT-Madrid:

<https://www.youtube.com/@ugtmadridoficial>

JORNADA INFORMATIVA DEL 5 DE NOVIEMBRE “DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA AL PRESENTE DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL EN EL TRABAJO”

<https://www.youtube.com/watch?v=xhkFWnCCSqq>

JORNADA INFORMATIVA DEL 6 DE NOVIEMBRE “ADAPTACIÓN A NUEVOS RETOS PREVENTIVOS EN UNA SOCIEDAD EN CAMBIO”

<https://www.youtube.com/watch?v=e9yOy2QV-kA>

ACTUACIONES DESARROLLADAS POR UGT-MADRID DENTRO DEL MARCO DEL VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID



En línea con los objetivos del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid durante este año 2026 seguiremos realizando diferentes actuaciones para promover una mayor cultura preventiva en los centros de trabajo con el fin de reducir la siniestralidad laboral.

Estas acciones van dirigidas principalmente a sensibilizar, informar, formar y asesorar a las personas trabajadoras y a su representación legal en materia sobre la importancia de integrar la prevención de riesgos laborales y promover prácticas y hábitos saludables en las empresas.

ACCIONES DE ASESORAMIENTO PREVENTIVO 2025-2026

Realizamos asesoramientos tanto en las empresas como en nuestras sedes de UGT Madrid.

Asesoramientos preventivos en los centros de trabajo

Se realizan asesoramientos a "puerta fría":

- Asesoramientos a empresas, especialmente orientado sobre todo a PYMEs y microempresas.
- Asesoramientos para personas trabajadoras autónomas.

Se realizan asesoramientos previamente concertados a los delegados y delegadas de prevención:

- Asesoramientos específicos sobre temáticas concretas:

2026

- Derechos de las personas trabajadoras en materia de PRL
- Perspectiva de género y sexo en PRL
- Seguridad Vial Laboral

Asesoramientos preventivos en las sedes de UGT Madrid

A través de la realización de entrevistas de asesoramiento en nuestras sedes.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Se realizan investigaciones de los accidentes ocurridos en nuestra comunidad.

RESOLUCIÓN DE CONSULTAS

Resolvemos vuestras consultas.

Se puede acceder a nuestro servicio de resolución de consultas en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de:

- El buzón de consultas de la página web de la Secretaría de Salud Laboral de UGT-Madrid:

<https://saludlaboralmadridugt.org/index.php/envianos-tu-consulta/>

- Atención telefónica: **915890988**
- Vía email: **slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org**

ELABORACIÓN DE DOCUMENTACIÓN TÉCNICA

- Libros informativos
- Folletos informativos
- Estudios

ACTUACIONES DE DIVULGACIÓN Y DIFUSIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Revistas y boletines informativos de actualidad.
- Trípticos informativos.
- Carpetas de fichas informativas.
- Carteles de prevención de riesgos laborales.
- Calendarios de mesa.
- Cuadernos de notas.
- Infografías

Estos materiales técnicos y divulgativos, se pueden visualizar y descargar en formato pdf a través de la página web de la Secretaría de Salud Laboral de UGT-Madrid:

<https://saludlaboralmadridugt.org/index.php/category/plan-director/>

REALIZACIÓN DE JORNADAS INFORMATIVAS

Realizamos jornadas informativas y de presentación de los estudios realizados.

Se puede acceder a la retransmisión en diferido de muchas de nuestras jornadas informativas a través del canal oficial de YouTube de UGT-Madrid:

<https://www.youtube.com/@ugtmadridoficial>

ENCUENTROS INFORMATIVOS EN NUESTRAS SEDES

Realizamos encuentros informativos en nuestras sedes de UGT-Madrid sobre diferentes temáticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.



ENCUENTROS INFORMATIVOS EN CENTROS EDUCATIVOS

Realizamos encuentros informativos en centros educativos de la comunidad de Madrid con el objetivo de promover la cultura preventiva y sensibilizar a los futuros profesionales.



CURSOS DE FORMACIÓN: Presenciales, semipresenciales y elearning

Realizamos cursos básicos de prevención de riesgos laborales de 30 y 50 horas, además de cursos específicos sobre diferentes temáticas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.



PUNTOS DE INFORMACIÓN: Stands informativos

Colocamos stands informativos en diferentes puntos de la Comunidad de Madrid.

Puntos móviles informativos

Recorremos diferentes lugares de la Comunidad de Madrid con un vehículo adaptado y debidamente identificado acercando la prevención de riesgos laborales a la ciudadanía. Llevaremos unas gafas de realidad virtual en las que poder tener una experiencia inmersiva.

Experiencia inmersiva: realidad virtual y PRL

En los puntos de información contamos con unos equipos de realidad virtual que simulan diferentes escenarios de protección contra incendios y trabajos en altura para poner a prueba nuestros conocimientos en prevención de riesgos laborales en estas situaciones.



ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE MATERIAL TECNOLÓGICO E INFORMÁTICO Y CAMPAÑAS PUBLICITARIAS

• Memorias USB con publicaciones

Realizamos y distribuimos USB con las publicaciones en materia de prevención de riesgos laborales realizadas por la Secretaría de Salud Laboral de UGT Madrid.



• Tutoriales de YouTube

Realizamos videos tutoriales en los que se traslada información de forma rápida y de fácil comprensión sobre diferentes materias.



Se puede acceder a la retransmisión en diferido de muchas de nuestras jornadas informativas a través del canal oficial de YouTube de la Secretaría de Salud Laboral de UGT-Madrid:

<https://www.youtube.com/@SaludLaboralMedioAmbienteUGTMA>

• Cortometrajes y videos 2025-2026

Realizamos cortometrajes (2025) y videos de corta duración sobre salud y seguridad en el trabajo (2026). Se puede visualizar el cortometraje "31/1995" a través del siguiente enlace:

https://www.youtube.com/watch?v=syJ5Pwk03_c

JURISPRUDENCIA

LA COVID-19 COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL EN EL PERSONAL SANITARIO: ANÁLISIS DE LA STS 827/2025, DE 24 DE SEPTIEMBRE

El tribunal supremo ha dictado sentencia, por la que resuelve recurso de casación para la unificación de doctrina y establece que el contagio de covid-19 sufrido por el personal sanitario debe calificarse como enfermedad profesional cuando se produce durante la realización de funciones sanitarias en un entorno con riesgo biológico.

La cuestión planteada se centra en determinar si el proceso de incapacidad temporal de la enfermera recurrente, causado por el contagio de la COVID-19, debía calificarse como enfermedad profesional o como accidente de trabajo.

El Tribunal declaró que para el personal sanitario no es necesario probar el contagio concreto en el trabajo, pues opera la presunción legal de "profesionalidad": existe una enfermedad infecciosa y un entorno laboral incluido en el cuadro oficial.

Por ello, determina que la COVID-19 debe calificarse como enfermedad profesional, al derivar directamente del ejercicio de sus funciones en un entorno con riesgo biológico acreditado.

El caso analizado tiene su origen en la situación de una enfermera del Servicio Madrileño de Salud que prestó servicios en una planta COVID de un hospital público durante el mes de marzo de 2020.

Tras contraer la enfermedad, inició diversos procesos de incapacidad temporal que, en un primer momento, fueron calificados como contingencia común y, posteriormente, como accidente de trabajo. No conforme con esta última calificación, la trabajadora solicitó que la COVID-19 fuera reconocida como enfermedad profesional, dado el contexto de exposición directa al virus en el ámbito laboral.

El Juzgado de lo Social estimó su demanda, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó dicha decisión argumentando que la normativa vigente en el momento del contagio (Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública) sólo permitía considerar la COVID-19 como accidente de trabajo y no como enfermedad profesional.

Frente a esta resolución, la trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando contradicción con otra sentencia del propio TSJ de Madrid que, en un caso similar y durante el mismo periodo temporal, había reconocido la COVID-19 como enfermedad profesional, incluso tratándose de una trabajadora no sanitaria.

Este elemento resultó clave para que el Alto Tribunal de Justicia apreciara la existencia de contradicción doctrinal y entrara a resolver el fondo del asunto. En su análisis, el Tribunal Supremo parte de una comparación detallada entre ambos supuestos. Si una trabajadora no sanitaria en un centro hospitalario pudo ver reconocida la COVID-19 como enfermedad profesional, con mayor motivo debía reconocerse dicha calificación a una enfermera que prestaba servicios directos en una planta COVID.

Además, el Tribunal se apoya en su doctrina reciente, especialmente en la STS 186/2025, en la que ya había reconocido la COVID-19 como enfermedad profesional en un supuesto análogo.

Uno de los aspectos más relevantes de la sentencia es la interpretación conjunta de la normativa nacional y europea. El Tribunal recuerda que el artículo 157 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro configuran un sistema de lista cerrada de enfermedades profesionales, dentro del cual se incluyen las enfermedades causadas por agentes biológicos en actividades sanitarias.

En este sentido, aunque el SARS-CoV-2 no figuraba expresamente en dicha lista en el momento de su aprobación, su inclusión posterior como agente biológico de riesgo en la normativa laboral, así como la Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión de 28 de noviembre de 2022 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, refuerzan la interpretación de que la COVID-19 encaja plenamente en esta categoría. Asimismo, el Tribunal subraya que, en el caso del personal sanitario, opera una presunción legal de profesionalidad. Esto significa que no es necesario probar de manera individualizada el nexo causal entre el contagio y el trabajo, ya que concurren dos elementos determinantes: la existencia de una enfermedad infecciosa y el desempeño de una actividad laboral incluida en el cuadro oficial de enfermedades profesionales. Esta presunción resulta especialmente relevante en contextos de pandemia, donde la trazabilidad exacta del contagio puede resultar extremadamente compleja de determinar.

La sentencia también otorga especial importancia al Real Decreto-ley 3/2021, que reconoce expresamente que el personal que haya contraído el SARS-CoV-2 durante la pandemia, en el ejercicio de su profesión en centros sanitarios o sociosanitarios, tendrá derecho a las prestaciones propias de una enfermedad profesional.

Desde una perspectiva práctica, la STS 827/2025 supone un avance significativo en la protección de los derechos de las personas trabajadoras. El reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional amplía el acceso a prestaciones económicas más favorables, mejora la cobertura frente a posibles recaídas o secuelas y refuerza la seguridad jurídica del personal sanitario. Además, tiene un impacto directo en la gestión de la prevención de riesgos laborales y en la responsabilidad de los centros sanitarios y de las mutuas colaboradoras, que deberán adaptar sus protocolos y criterios de actuación.

Esta sentencia del Tribunal Supremo supone el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional para el personal sanitario.

BUZÓN DE SUGERENCIAS
PARA LA
REVISTA
INFORMATIVA



UGT MADRID cuenta con vosotros

Podéis hacer llegar vuestras sugerencias a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid a través de nuestro correo electrónico.

slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org



N.º 70
MARZO - 2026

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE

REVISTA INFORMATIVA

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid  Tel: 91 589 09 88

 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org  <https://saludlaboralmadridugt.org>

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid  Tel: 900 71 31 23

 irsst@madrid.org  www.comunidad.madrid