

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO



**+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD**

Con la financiación de
la Comunidad de Madrid



**Comunidad
de Madrid**

UGT 
Madrid

ÍNDICE

“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”.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Financia: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Diseño e impresión: Fragma Reprografía, S.L.

Depósito legal: Online

1. INTRODUCCIÓN	9
Objetivo	12
A quién va dirigido	12
2. ¿QUÉ SON LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO?	13
Definición	14
Clasificación de daños	14
Diferencias entre los diferentes daños derivados del trabajo	15
3. ACCIDENTE DE TRABAJO	17
¿Qué se considera accidente de trabajo?	18
Causas de los accidentes de trabajo	19
Accidente de trabajo con baja y accidente de trabajo sin baja	20
4. ENFERMEDADES PROFESIONALES	23
Definición	24
Clasificación de enfermedades	24
¿Qué tengo que hacer si sospecho que tengo una enfermedad profesional o una enfermedad relacionada con el trabajo?	30
5. LA INCAPACIDAD TEMPORAL	31
Incapacidad temporal	32
Tipos: Incapacidad permanente (parcial, total, absoluta, gran invalidez)	33
6. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD	37
Información	38
Formación	40
Vigilancia de la salud	41
7. MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO	43
Protección colectiva	44
Protección individual	44
Papel de la empresa y las personas trabajadoras	45

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	47
9. EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO	49
10. PROPUESTAS DE UGT MADRID	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE (2025)	58

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (**CEIM, CCOO y UGT Madrid**). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, convirtiéndose **en una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región**.

En el mes de febrero de 2025 firmamos el VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028, cuyo principal objetivo es reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, ya que, aunque continuamos siendo una de las Comunidades Autónomas con menor índice de incidencia de España, hay que seguir trabajando para lograr que algún día podamos decir "cero accidentes". Han pasado ya más de 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y comprobamos como a lo largo de estos años ha sido un instrumento efectivo para la reducción de los accidentes de trabajo en nuestra Comunidad.

A pesar de esta reducción los accidentes laborales y las enfermedades del trabajo siguen produciéndose, y suponen un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Quiero destacar, por encima de todo, el coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ejercer o ir a su puesto de trabajo.

Para UGT-Madrid la lucha contra la siniestralidad laboral es un objetivo de primer orden y ha de serlo también para Administraciones, organizaciones empresariales y las propias empresas.

Según los datos provisionales de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2025, en la Comunidad de Madrid se produjeron un total de 87.617 accidentes de trabajo y fallecieron 86 personas trabajadoras. La mayor parte de estos accidentes están provocados por causas prevenibles, y urge actuar sobre ellas.

Respecto de las enfermedades en el trabajo, según datos proporcionados por el Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2025 se comunicaron un total de 1164 enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid. De este total, 658 se han producido con baja y 506 fueron sin baja. 554 partes se notificaron por trabajadores varones y 610

partes por mujeres trabajadoras. Por grupos, el grupo 2 “Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos”, sigue siendo en el que mayor número de partes médicos con baja y sin baja se comunican, un total de 782 patologías. Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 “Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos”, siendo 7 patologías en total en 2025.

Desde UGT-Madrid creemos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que muchas de las patologías que se derivan al sistema público de salud se hacen como enfermedades comunes. Esto ocasiona un grave perjuicio para las personas trabajadoras; la primera de ellas, la reducción de la prestación económica con motivo de la baja médica; para la sociedad y para las empresas, porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto, no se reconoce ni se previene. Las enfermedades profesionales y su reconocimiento, es una de las asignaturas pendientes de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid ante la falta de datos reales.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo, aun teniendo signos evidentes de ello por las causas que la generan.

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva, **la precariedad** como factor de riesgo laboral.

- ✓ **La escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en algunas empresas.**
- ✓ **Los nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, de la transición digital y las nuevas formas de organización del trabajo, así como de la transición ecológica.
- ✓ **La necesidad de incorporar** la diversidad y la perspectiva de **género**.
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por estos motivos las **actuaciones que estamos realizando** y que vamos a demandar en los próximos años están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales.
- ✓ **Formación** a personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales somos pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que **donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales**.

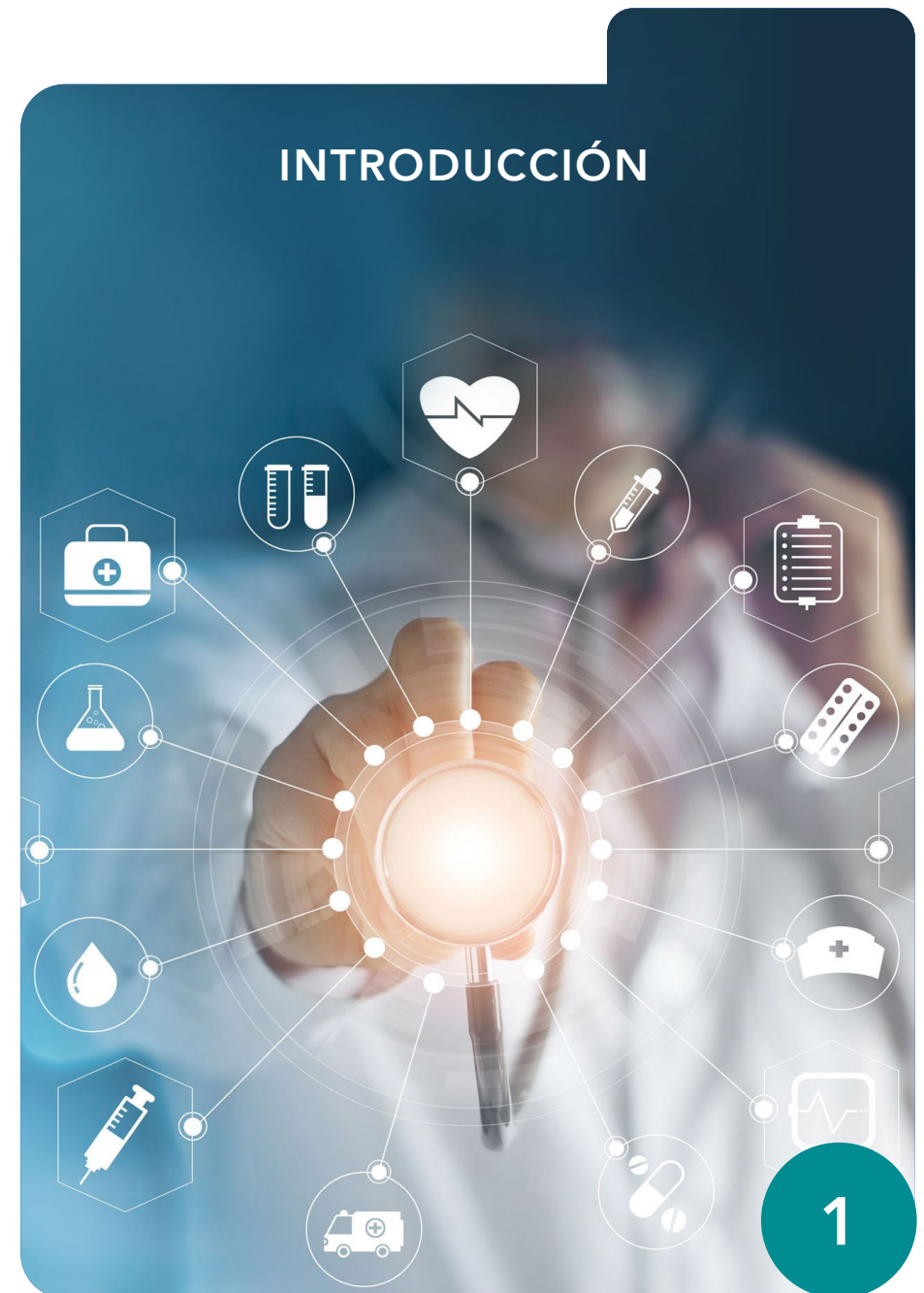
Este VII Plan Director ha recogido los principales riesgos que tenemos en el actual escenario: los riesgos asociados a la transición ecológica, digital y demográfica, las enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales y ergonómicos, los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, la formación, o mejora del sistema preventivo, entre otros.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2025-2026, mejoren la situación de la siniestralidad laboral y la salud de las personas trabajadoras madrileñas y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales y personas trabajadoras de cara a que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde UGT-Madrid estamos convencidos que, con la firma de este nuevo acuerdo y los convenios que lo desarrollan, podremos continuar avanzando en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, así como defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas.

Desde la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid quiero agradecer a todos los equipos del que se componen las diferentes organizaciones, así como de la propia Administración que han negociado éste VII Plan Director, destacando la dedicación y el buen trabajo realizado y empleado para su desarrollo, especialmente al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), donde desde el primer momento, han apoyado nuestras propuestas en relación con las acciones a ejecutar respecto de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestra comunidad.

Fdo.: Pedro Fuentes Tejero
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid



INTRODUCCIÓN

Para UGT Madrid, la defensa de la salud de las personas trabajadoras es un objetivo prioritario y la lucha contra la siniestralidad laboral en los diferentes sectores es un compromiso, planteándonos la realización de acciones específicas para lograrlo. Por ello, se considera necesario informar y sensibilizar a todo el personal trabajador en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajo constituye una función esencial del ser humano desde el punto de vista físico, psíquico y social. La actividad laboral debe realizarse en un ambiente no agresivo para el personal trabajador, de modo que el desarrollo de sus tareas no suponga su exposición a riesgos que puedan afectar a su salud y a su seguridad, por tanto, debemos pretender que el ambiente de trabajo sea lo más saludable y confortable posible.

El Plan de Prevención de riesgos laborales integra todas aquellas herramientas que son necesarias para la gestión y aplicación de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Estableciendo la obligación de integrar el contenido de este documento en el sistema general de gestión de la organización, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

El Plan de Prevención debe mantenerse actualizado en todo momento teniendo en cuenta los cambios organizativos de la empresa y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal trabajador en la prestación de sus servicios.

A partir de los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos se informará y formará al personal trabajador en relación a los riesgos existentes, medidas y actividades de protección y prevención y de actuación en caso de emergencia y primeros auxilios. Se efectuará la formación, teórica y práctica en materia preventiva, centrada en los riesgos de cada puesto de trabajo.

Asimismo, deberá proporcionarse la información y formación sobre los riesgos, las medidas y actividades de protección y prevención y las medidas de emergencia a todas las personas que integren la **plantilla** y cuando se contrate nuevo personal, se produzcan cambios tecnológicos o en los equipos de trabajo, o se produzcan cambios en las funciones que desempeñen.

Según el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su Art.1 dice que el empresario o empresaria garantizará al personal trabajador a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal trabajador, aquellos supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la plantilla para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para la propia persona trabajadora, para otras personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El Art 243 del 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 (en adelante, LGSS) indica que todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico a los trabajadores y trabajadoras previo a su admisión.

La prevención de riesgos laborales constituye el modo más efectivo para evitar las lesiones y enfermedades del personal trabajador, por ello es fundamental que el personal trabajador conozca los riesgos a los que están expuestos en sus respectivos puestos de trabajo, y en función de la gravedad del riesgo, se deben adoptar las medidas preventivas apropiadas para garantizar su efectiva protección.

Según el artículo 15.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

El empresario o empresaria tomará en consideración las capacidades profesionales del personal trabajador en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

El empresario o empresaria adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo el personal trabajador que haya recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas, deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer las personas trabajadoras. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Las condiciones en que se realiza el trabajo constituyen una fuente de riesgo para la salud y seguridad, ya que se dan una gran variedad de factores ligados a la propia actividad laboral, a los medios que utiliza, al ambiente de trabajo y a la organización del proceso de producción.

Se establecerán una serie de medidas preventivas de carácter general para evitar los daños derivados del trabajo, y se recuerda la importancia de la información y formación que debe recibir la plantilla, como la vigilancia de la salud periódica y específica, como principales medidas preventivas para prevenir y evitar los daños derivados del trabajo. Y se comentarán el tipo de incapacidades que se pueden dar como consecuencia de los daños derivados del trabajo.

Es fundamental que los empresarios y empresarias evalúen y controlen los riesgos y respeten la jerarquía de la prevención, fomentando la cultura de prevención de riesgos y del bienestar en el trabajo, fomentando un lugar de trabajo más saludable y seguro mediante actividades que promuevan la salud en el trabajo.

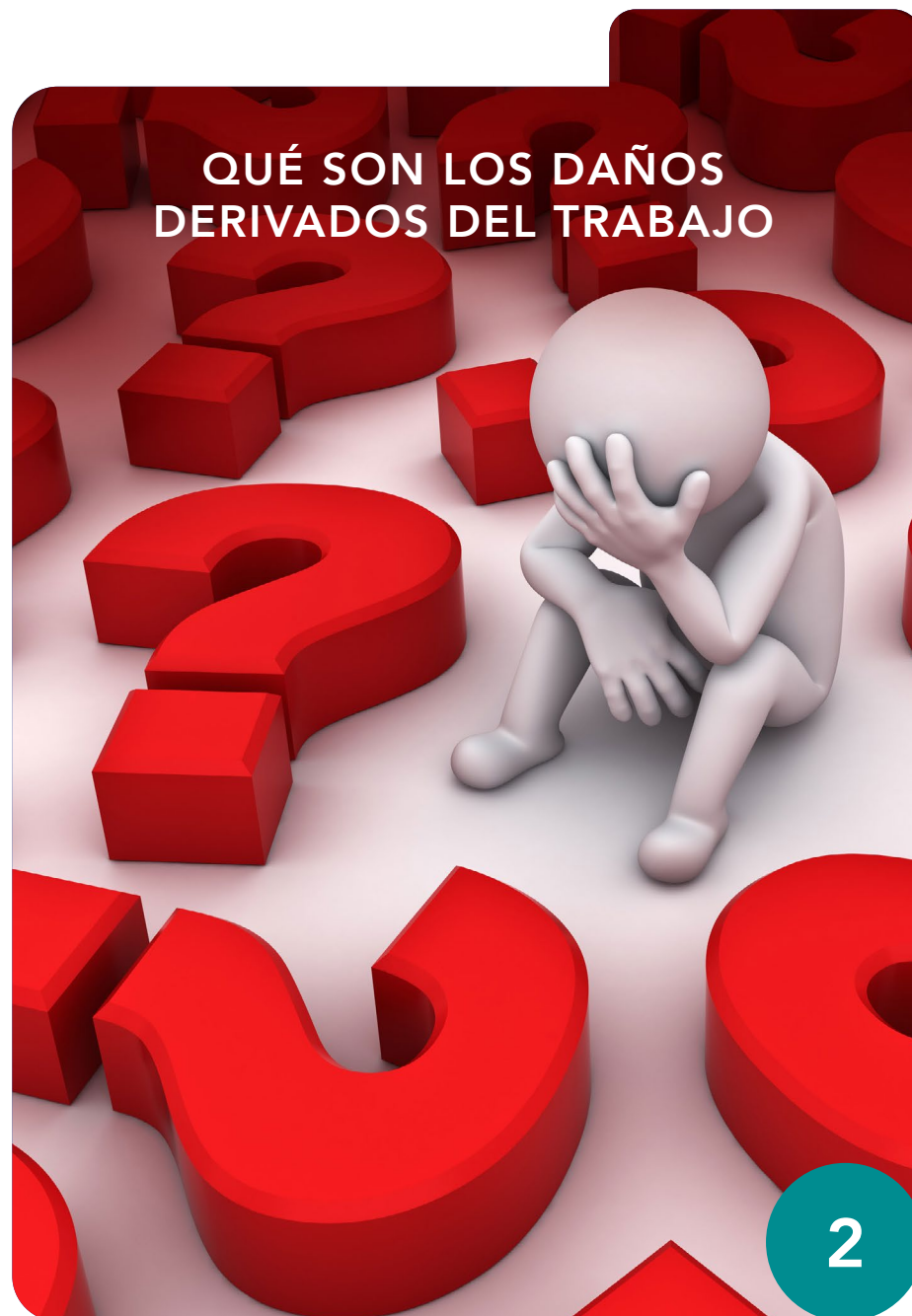
Objetivo

El propósito de este cuadernillo es brindar una perspectiva integral, transparente y fácil de entender acerca de los riesgos que provienen del trabajo y las medidas preventivas para evitarlos. Se enfoca en temas como las enfermedades profesionales, los accidentes laborales, la incapacidad temporal, y ofrece a los trabajadores y trabajadoras información necesaria para entender sus orígenes, efectos y métodos de actuación.

Además, pretende fortalecer la cultura de prevención a través de contenidos que traten sobre vigilancia de la salud, formación e información en salud, así como sobre las acciones individuales y colectivas que posibilitan prevenir o disminuir daños derivados del trabajo. El cuadernillo también busca informar acerca de los derechos de las personas trabajadoras y del rol esencial que tienen sus representantes en la detección, comunicación y manejo de riesgos en el trabajo, fomentando así ambientes laborales más seguros, saludables y responsables.

A quién va dirigido

Este cuadernillo está dirigido a todas las personas trabajadoras, independientemente de su sector, puesto o antigüedad, que deseen comprender mejor los daños derivados del trabajo y las medidas necesarias para prevenirlos. También se orienta a mandos intermedios, responsables de prevención, delegados y delegadas de personal, así como a cualquier persona con funciones relacionadas con la seguridad y salud laboral dentro de la empresa.



¿QUÉ SON LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO?

Definición

Según artículo 4.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL), se considerarán daños derivados del trabajo, a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Para evitar que el personal trabajador sufra un daño derivado del trabajo, se adoptarán un conjunto de medidas preventivas teniendo en cuenta el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Clasificación de daños

Los daños derivados del trabajo los podemos clasificar principalmente en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otras patologías derivadas del trabajo.

Los daños derivados del trabajo se considerarán como contingencias profesionales, y las alteraciones de la salud que no se producen como consecuencia del trabajo serán contingencias comunes.

El accidente de trabajo y la enfermedad profesional son patologías específicas del trabajo, por su relación causa-efecto.

La principal consecuencia que se deriva de los daños derivados del trabajo es la pérdida de la salud de las personas trabajadoras.

Los daños derivados del trabajo están regulados por el 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 (TRLGSS), en su Título II. Régimen General de la Seguridad Social, Capítulo III. Aspectos comunes de la acción protectora, que regula los principios y fundamentos que rigen la catalogación de los daños derivados del trabajo.

DIFERENCIAS ENTRE LOS DIFERENTES DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Accidente	Enfermedad
Generalmente se presenta de forma súbita, en un momento concreto fácilmente identificable.	Normalmente es el resultado de un proceso lento y progresivo, siendo difícil determinar el momento exacto en que se inicia.
Es fácilmente identificable, debido a la mayor facilidad para encontrar la causa que lo provoca y en el momento en que se produce.	Es complicada su identificación, al ser un proceso lento y progresivo que, además, puede originar síntomas comunes con otras enfermedades que no tienen un origen profesional.
Casi siempre es imprevisible, si bien, depende en gran parte de la exposición a los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que el accidente se produzca.	Su aparición puede preverse mediante reconocimientos y análisis médicos, siendo previsible su padecimiento. La exposición a determinadas sustancias o agentes y la realización de determinados trabajos pueden alertar de un posible padecimiento de la enfermedad.
El accidente suele tener carácter violento, a veces traumático.	La enfermedad se manifiesta por signos y síntomas en ocasiones de difícil diagnóstico que pueden inducir a confundirla con enfermedades comunes.
En el accidente de trabajo la relación causa-efecto es clara y evidente.	La relación de causalidad no suele ser evidente, dado que muchas de las manifestaciones patológicas pueden coincidir con las de otras enfermedades no profesionales.

ACCIDENTE DE TRABAJO



3

ACCIDENTE DE TRABAJO

¿QUÉ SE CONSIDERA ACCIDENTE DE TRABAJO?

Según el 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 (en adelante LGSS), Art.156.

“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el personal trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

También tendrán consideración de Accidente de Trabajo:

	Los que sufra la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo.
	Los que sufra la persona trabajadora con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos por desplazamiento al lugar donde se ejerciten las funciones de dichos cargos.
	Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, que ejecute la persona trabajadora en cumplimiento de las órdenes del empresario.
	Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo.
	Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (Art. 157 de la 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 TRLGSS), que contraiga el trabajador o trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. Estas son las llamadas enfermedades relacionadas con el trabajo.
	Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador o trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
	Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
	Son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufran las personas trabajadoras durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

No tendrán la consideración de accidente de trabajo:

	Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, es decir, que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. No se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
	Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria de la trabajadora o trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

Elemento	Descripción aclaratoria
Imprudencia profesional	No impide la calificación de accidente de trabajo cuando surge del ejercicio habitual de las funciones y de la confianza adquirida por la repetición de tareas.
Culpabilidad civil o penal	No impide la calificación de accidente de trabajo cuando la responsabilidad recae en el empresario, un compañero o un tercero, siempre que exista relación con la actividad laboral.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Diversas causas pueden ocasionar accidentes laborales. Por lo general, estas están vinculadas con carencias en las condiciones laborales o con aspectos de falta de medidas preventivas colectivas e individuales de los empleados y empleadas.

El artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que el empresario o empresaria tiene la responsabilidad de analizar todos los perjuicios a la salud que se hayan producido en su empresa, con el objetivo de determinar las causas y evitar su repetición.

Para clasificar adecuadamente las causas de un accidente, es imprescindible examinar los factores que han participado en que se produzca. En la mayoría de los accidentes, uno o más de los elementos siguientes están presentes:

Categoría	Descripción	Ejemplo
Condiciones del lugar de trabajo	Deficiencias en instalaciones, espacios o señalización.	Suelo resbaladizo sin señalizar.
Agentes contaminantes	Exposición a agentes físicos, químicos o biológicos.	Ruido excesivo sin protección auditiva colectiva o individual.
Organización del trabajo	Fallos en planificación o gestión preventiva.	Ritmos de trabajo excesivos.
Equipos de trabajo y máquinas	Uso incorrecto o falta de protecciones.	Máquina sin resguardo de seguridad.
Información y formación	Insuficiente capacitación del personal trabajador.	Desconocimiento de procedimientos, instrucciones del fabricante entre otros.
Factores personales e individuales	Conductas, hábitos o condiciones personales.	Distracción, exceso de confianza.
Medios técnicos	Herramientas o equipos inadecuados o defectuosos.	Uso de herramientas eléctricas en mal estado o presencia de conexiones eléctricas con sobrecarga.

Accidente de trabajo con baja y accidente de trabajo sin baja

ACCIDENTE DE TRABAJO

ACCIDENTE DE TRABAJO SIN BAJA

- Existe lesión.
- Requiere asistencia médica.
- Permite continuar trabajando.

ACCIDENTE DE TRABAJO CON BAJA

- Existe lesión.
- La persona no cude a su puesto de trabajo al día siguiente.
- Se encuentra en tratamiento médico.
- Está en situación de incapacidad temporal.

El criterio para clasificar un accidente por la gravedad de la lesión se basa exclusivamente en la valoración médica de las lesiones producidas, no existe un criterio objetivo para tal fin. Los accidentes según la gravedad de la lesión los clasificamos en Accidente en blanco o sin lesión (no causa daño físico), Accidente con lesión (con o sin baja médica) o Incidente (no causa daño físico ni daños materiales).

Dentro de los accidentes con lesión están: **leves, graves, muy graves y mortales.**

Leves:

Lesiones que requieren atención sanitaria pero no implican riesgo vital ni secuelas graves, permitiendo normalmente la recuperación sin complicaciones importantes.

Graves:

Lesiones que requieren asistencia médica importante, hospitalización o generan una incapacidad temporal significativa, pudiendo afectar de forma relevante a la salud del personal trabajador.

Muy graves:

Lesiones que ponen en peligro la vida o pueden provocar secuelas permanentes graves, como amputaciones, traumatismos graves o quemaduras.

Mortales:

Accidentes de trabajo que provocan el fallecimiento de trabajador o trabajadora, ya sea en el lugar del accidente o posteriormente como consecuencia directa del mismo.

ENFERMEDADES PROFESIONALES



4

ENFERMEDADES PROFESIONALES

DEFINICIÓN

Según el **art. 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015 del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (TRLGSS)** “Se entenderá por enfermedad profesional (EP) la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y/o propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

CLASIFICACIÓN DE ENFERMEDADES

El **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que entró en vigor el 1 de enero de 2007, 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**, contiene el cuadro de enfermedades profesionales actualmente vigente en el sistema de la Seguridad Social.

El listado de enfermedades profesionales incluidas en el **ANEXO I, del 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**.

Se clasifican en seis grupos diferentes:

ENFERMEDADES PROFESIONALES - EEPP					
GRUPO 1 Agentes químicos	GRUPO 2 Agentes físicos	GRUPO 3 Agentes biológicos	GRUPO 4 Inhalación de otras sustancias no incluidas en otros grupos	GRUPO 5 Enfermedad de la piel no incluidas en otros grupos	GRUPO 6 Agentes carcinogénicos (sustancias que pueden producir cáncer)
Sustancias tóxicas, metales, disolventes	Ruido, vibraciones, radiaciones, temperaturas.	Virus, bacterias, hongos, parásitos	Polvos, gases, vapores	Dermatitis sensibilización	Amianto, benceno, cromo VI, etc.

¿Cuándo se considera una Enfermedad Profesional?

— Tres elementos tienen que considerarse una *enfermedad profesional*: —



Unión de los tres elementos: Agente + Exposición Laboral + Enfermedad Confirmada.

Imagen creada por IA

El Anexo II tiene incluido la lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el Anexo I, como enfermedad profesional, podría contemplarse en el futuro.

Desde la publicación del **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**, se han producido avances importantes en la investigación y en el progreso en el ámbito científico y en el de la medicina que han permitido adquirir un mejor conocimiento de los mecanismos de aparición de algunas EEPP y de su vinculación con el trabajo, aunque desde UGT -Madrid pensamos que es necesaria la actualización de este Real Decreto.

Existen algunas actualizaciones del **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**, incluidas en el Anexo II de esta norma. Por ejemplo, el cáncer de laringe producido por la inhalación de polvo de amianto, que tras las investigaciones realizadas hay evidencias de la relación entre la enfermedad que, en este caso, es el cáncer de laringe y el agente al que se está expuesto que es el amianto, y tras diversos estudios posteriores se

ha suprimido del Anexo II, incluyéndolo en el Anexo I dentro del grupo 6 de EE.PP. causadas por agente carcinogénicos y más concretamente por el amianto que es el subagente, y enumerando las principales actividades relacionadas con este subagente como las personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en industrias en las que se utiliza amianto y en trabajos expuestos a polvos de amianto, sobre todo aserrado de fibrocemento, trabajos que impliquen la eliminación de materiales que tengan amianto o limpiar, mantener y reparar acumuladores de calor u otras máquinas que tengan componentes de amianto, entre otros.

Esta modificación se encuentra en el **Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre, por el que se modifica 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.**

Las investigaciones han demostrado también que el polvo respirable de sílice libre, que puede adoptar la forma cristalina, puede provocar cáncer de pulmón, por este motivo, y ya que en el anexo II, grupo 6, con el código C601, se incluyen las enfermedades provocadas por agentes carcinógenos no incorporadas en otros apartados anteriores, se modifica el anexo I, incluyendo como EEPP el cáncer de pulmón en trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice libre y por eso se modifica el **RD anteriormente citado (Real Decreto 1299/2006) y se actualiza con el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 299/2006, 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**, se añade un nuevo agente R, polvo de sílice libre, subagente 01, cáncer de pulmón y las principales actividades capaces de producirla son por ejemplo: Trabajar en minas, túneles, canteras, galerías, etc., fabricación de vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, de abrasivos y de polvos detergentes, de pinturas, plásticos y gomas y trabajos en la industria del papel, entre otros.

El **Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico**, establece que el COVID-19 debe ser considerado enfermedad profesional cuando es contraído por el personal sanitario y sociosanitario durante el ejercicio de su profesión.

“Artículo 6. Prestaciones causadas por las y los profesionales de centros sanitarios y socio sanitarios que durante la prestación de servicios sanitarios o socio sanitarios han contraído el virus SARS-CoV-2 en el ejercicio de su profesión”.

El personal que preste servicios en centros sanitarios y sociosanitarios inscritos en los registros correspondientes que, en el ejercicio de su profesión, durante la prestación de servicios sanitarios o socio-sanitarios, haya contraído el virus **SARS-CoV-2**, dentro del periodo comprendido desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud (OMS) hasta el levantamiento por las autoridades sanitarias de todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el mencionado virus **SARS-CoV-2**, tendrá las mismas prestaciones que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas que se ven afectadas por una enfermedad profesional.

Los servicios de prevención de riesgos laborales deberán emitir el correspondiente informe donde se haga constar que en el ejercicio de su profesión ha estado expuesto al virus **SARS-CoV-2** por la prestación de servicios sanitarios o socio-sanitarios.

Una vez acreditado el contagio del virus en el ámbito temporal establecido en el apartado 1, y aportado el informe previsto en el apartado 2, se presumirá, en todo caso, que el contagio se ha producido en el ejercicio de su profesión en la prestación de servicios sanitarios o socio-sanitarios.

La entidad responsable de dichas prestaciones será aquella que cubriera las contingencias profesionales en el momento de producirse la baja médica por contagio de la enfermedad.

La Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, establece un modelo de parte de enfermedad profesional, dicta normas para su elaboración y transmisión por medios electrónicos y crea el correspondiente fichero de datos personales. El sistema de Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social se denomina **CEPROSS**.

El médico que diagnostica la enfermedad profesional es quien inicia el proceso, pero es la Mutua o Entidad Gestora la responsable de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional a través del sistema CEPROSS, informando a la Seguridad Social, y la empresa debe facilitar la información laboral necesaria en plazos establecidos para que se complete el trámite de declaración y calificación de origen.

¿Qué entendemos por enfermedad relacionada con el trabajo?

Las enfermedades relacionadas con el trabajo son aquellas que no se encuentran incluidas dentro del concepto de enfermedad profesional según los artículos 157 y 316 de la **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 (LGSS)** y que son consi-

deradas como accidentes de trabajo a efectos del sistema protector de la Seguridad Social. En concreto, el artículo 156 de la LGSS, en sus letras e) y f) define como accidente de trabajo:

e) Las enfermedades no incluidas en el artículo 157 (de la LGSS), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de este.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son los que se pueden denominar como contingencias profesionales, es decir, aquellas que tienen una relación directa con las condiciones en las que se desarrolló el trabajo. En contraposición, está la llamada patología inespecífica, que no se puede atribuir a una ocupación concreta, pero sí es posible que las condiciones en que el trabajo se desarrolla potencien o agraven estos daños.

Son enfermedades que tiene que ver mucho con las características individuales de las personas por su propia fisiología y hábitos de vida. Factores todos ellos que también se han de tener en cuenta, especialmente respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras particularmente sensibles a estas condiciones de trabajo.

Entre estas patologías destacan (la fatiga, la insatisfacción, la monotonía, la desmotivación, los conflictos, los trastornos psicosociológicos, el envejecimiento prematuro, el estrés, los trastornos musculoesqueléticos, etc.).

La fatiga laboral es una manifestación de la tensión producida por el trabajo, que resulta en una disminución de la capacidad de respuesta del organismo (en tareas repetitivas, en tareas de mucha responsabilidad, en tareas con alto control sensorial, en tareas de alta exigencia mental, etc.), pero también puede ser debida o agravada con factores externos al trabajo (vida familiar, problemas externos...).

Los efectos de la fatiga laboral se traducen en una pérdida de la capacidad funcional, falta de resistencia, sensación de impotencia y de malestar. Además, estos efectos pueden agravar otras circunstancias que pueden ser a la vez posibles causas de accidentes.

La **insatisfacción laboral** es el sentimiento de rechazo que siente la persona trabajadora hacia su trabajo (condiciones laborales precarias, trabajo a turnos, escasa promoción en el trabajo, ausencia del reconocimiento, malas relaciones personales).

El **envejecimiento prematuro** es una aceleración del proceso natural de envejecimiento que sufre una persona a consecuencia de su trabajo, al cual contribuyen otros factores personales ajenos al trabajo.

El **estrés laboral** se produce cuando las demandas que se le exigen al individuo superan sus capacidades para afrontarlas (sobrecarga de trabajo, falta de formación, etc.).

El efecto del estrés se produce cuando la carga de trabajo es tal, a nivel físico o psíquico, que desborda la capacidad del trabajador o la trabajadora para adaptarse a las exigencias del entorno de trabajo.

Los **trastornos musculoesqueléticos** son afecciones y/o lesiones que afectan al aparato locomotor, es decir a huesos, tendones, músculos, nervios, articulaciones o ligamentos y otras estructuras que dan soporte y estabilidad al cuerpo humano, los cuales se traducen en todo tipo de dolencias, desde molestias leves y pasajeras, hasta lesiones irreversibles e incapacitantes.

Las enfermedades relacionadas con el trabajo se notifican a través del sistema **Delta**, pero será la persona trabajadora quien tenga que probar que la enfermedad tuvo causa exclusiva en la ejecución del trabajo.

Posteriormente la notificación se realiza a través del sistema de comunicación **PANOTRATSS**, que es el sistema electrónico para comunicar a la Seguridad Social las Patologías No traumáticas sufridas y que derivan en enfermedades relacionadas con el trabajo.

Las patologías no traumáticas causadas por el trabajo (**PANOTRATSS**), las cuales se refiere a las enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales que contraiga el trabajador o la trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. También contendrá las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador o trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. Están recogidas y estudiadas junto con las Enfermedades Profesionales, pero se declaran como un Accidente de Trabajo a través del sistema Delt@.

¿Qué tengo que hacer si sospecho que tengo una enfermedad profesional o una enfermedad relacionada con el trabajo?

Pasos a seguir:



Imagen creada por IA



LA INCAPACIDAD TEMPORAL

INCAPACIDAD TEMPORAL

En el presente apartado encontraremos el concepto de incapacidad temporal regulado por **Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

Artículo 169. Concepto.

Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal

Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras la trabajadora o trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Esta situación comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación.

Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.

Tipos: Incapacidad permanente (parcial, total, absoluta, gran invalidez)

Se modifican los **apartados 1 y 2 por la disposición final 2 de la Ley 3/2024, de 30 de octubre del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

La incapacidad permanente contributiva es la situación de la persona trabajadora que, después de haber estado sometida al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral de la persona incapacitada, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

El requisito de haber estado sometido previamente al tratamiento prescrito podrá no ser exigible en aquellos supuestos en los que, atendiendo a las características de la patología de la persona trabajadora, el estadio de la enfermedad, su previsible evolución, y la gravedad de las reducciones anatómicas y funcionales, estas queden suficientemente objetivadas y sean previsiblemente definitivas.

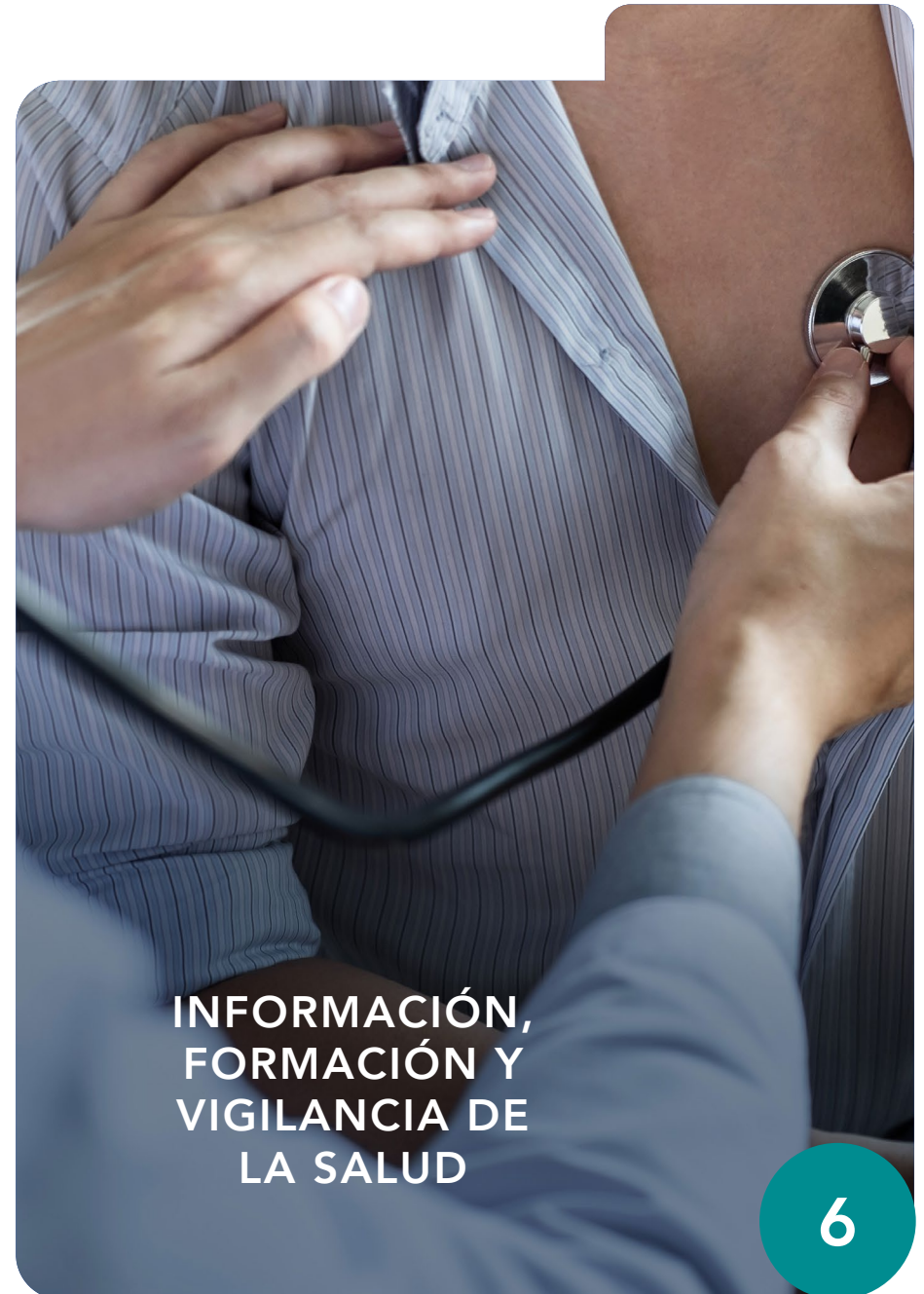
Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capa-

cidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

2. La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal, bien por encontrarse en una situación asimilada a la de alta, de conformidad con lo previsto en el artículo 166, que no la comprenda, bien en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena, en los que se dé la misma circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, bien en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta, a tenor de lo previsto en el artículo 195.4. Tampoco será necesario que la incapacidad permanente derive de una situación de incapacidad temporal en los supuestos señalados en el segundo párrafo del apartado anterior.

Grado de incapacidad	Definición / alcance	Prestación económica	Notas adicionales
Incapacidad Permanente Parcial (IPP)	Disminución $\geq 33\%$ del rendimiento en la profesión habitual, sin impedir las tareas fundamentales. Efectos laborales No extingue el contrato. Compatible con continuar en el mismo trabajo o cualquier otro.	Indemnización única de 24 mensualidades de la base reguladora.	Es el grado más leve. No implica dejar la actividad laboral.
Incapacidad Permanente Total (IPT)	Inhabilita para realizar las labores principales de la profesión habitual, pero permite dedicarse a otra distinta. Efectos laborales Se puede seguir en la profesión habitual con adaptaciones ; o en otra compatible.	Pensión vitalicia del 55% de la base reguladora.	Puede ser cualificada (75%) si la persona tiene ≥ 55 años y dificultades para encontrar empleo.

Grado de incapacidad	Definición / alcance	Prestación económica	Notas adicionales
Incapacidad Permanente Absoluta (IPA)	Inhabilita por completo para cualquier oficio o profesión . Efectos laborales No permite realizar ningún trabajo remunerado.	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.	Es un grado más severo que la IPT (incapacidad permanente total) .
Gran Invalidez (GI)	Inhabilita totalmente y requiere asistencia de otra persona para actividades diarias. Efectos laborales No permite actividad laboral. Dependencia de terceros.	Pensión del 100% + complemento por necesidad de ayuda.	El complemento cubre el coste de la asistencia.
Autónomos/as	Pueden acceder a estos grados si han incluido la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional . Efectos laborales Igual que en el régimen general. Quiere decir que se le aplican las mismas normas que a un trabajador por cuenta ajena .	Según el grado reconocido.	Requiere haber optado por las coberturas específicas.



INFORMACIÓN,
FORMACIÓN Y
VIGILANCIA DE
LA SALUD

6

INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD

INFORMACIÓN

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el **artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que **los trabajadores y trabajadoras** reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los **trabajadores y trabajadoras** en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En las empresas que cuenten con representantes **de las trabajadoras y trabajadores** la información se facilitará por el **empresario y empresaria** a toda la plantilla de trabajo a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada **trabajadora y trabajador** de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El **empresario y empresaria** deberá consultar a la **plantilla de trabajo**, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

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

Ámbito	Contenido (artículo 18 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).
1. Información al personal trabajador	El empresario debe garantizar que las trabajadoras y trabajadores reciban toda la información necesaria relacionada con a-b-c
a) Riesgos laborales	Riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Riesgos generales de la empresa. Riesgos específicos de cada puesto o función.
b) Medidas preventivas	Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos identificados.
c) Medidas de emergencia	Medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.
Canales de información	En empresas con representantes de los trabajadores, la información general se transmite a través de ellos. El empresario debe informar directamente a cada trabajadora y trabajador sobre los riesgos específicos de su puesto y las medidas preventivas correspondientes.
2. Consulta y participación	El empresario debe consultar y permitir la participación de las trabajadoras y trabajadores en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.
Derecho de propuesta de las trabajadoras y trabajadores	El personal trabajador puede presentar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación para mejorar los niveles de protección en la empresa.

FORMACIÓN

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ámbito	Contenido (artículo 19 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).
Formación obligatoria	"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que el personal trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo".
Contenido y actualización de la formación	"La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario."
Condiciones de impartición	"La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores."

VIGILANCIA DE LA SALUD

Situación	Obligación del empleador
Vigilancia periódica según riesgos del puesto	Debe garantizarla y ofrecerla.
Evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud	Debe exigirla cuando sea imprescindible.
Verificar si el estado de salud puede suponer peligro para el propio trabajador, compañeros o terceros	Debe exigirla para garantizar la seguridad.
Cuando una norma específica lo exige (amianto, plomo, cancerígenos, biológicos, ruido, vibraciones, etc.)	Debe organizar y garantizar la vigilancia.
Puestos críticos para la seguridad (conducción, altura, maquinaria pesada, espacios confinados, emergencias)	Debe exigir vigilancia obligatoria.
Puestos con riesgo de contraer una enfermedad profesional	Debe exigir reconocimiento previo y periódico.
Requisitos psicofísicos sectoriales (transporte, seguridad privada, ferroviarios, aeronáutica, bomberos)	Debe garantizar y verificar aptitudes.
Evaluación de riesgos determina por cuándo la vigilancia es necesaria	Debe aplicarla obligatoriamente.
Puestos sin riesgos relevantes ni normativa específica	Debe ofrecer vigilancia voluntaria.
Realización de pruebas médicas	Debe garantizar que sean proporcionales y con mínimas molestias.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO



7

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

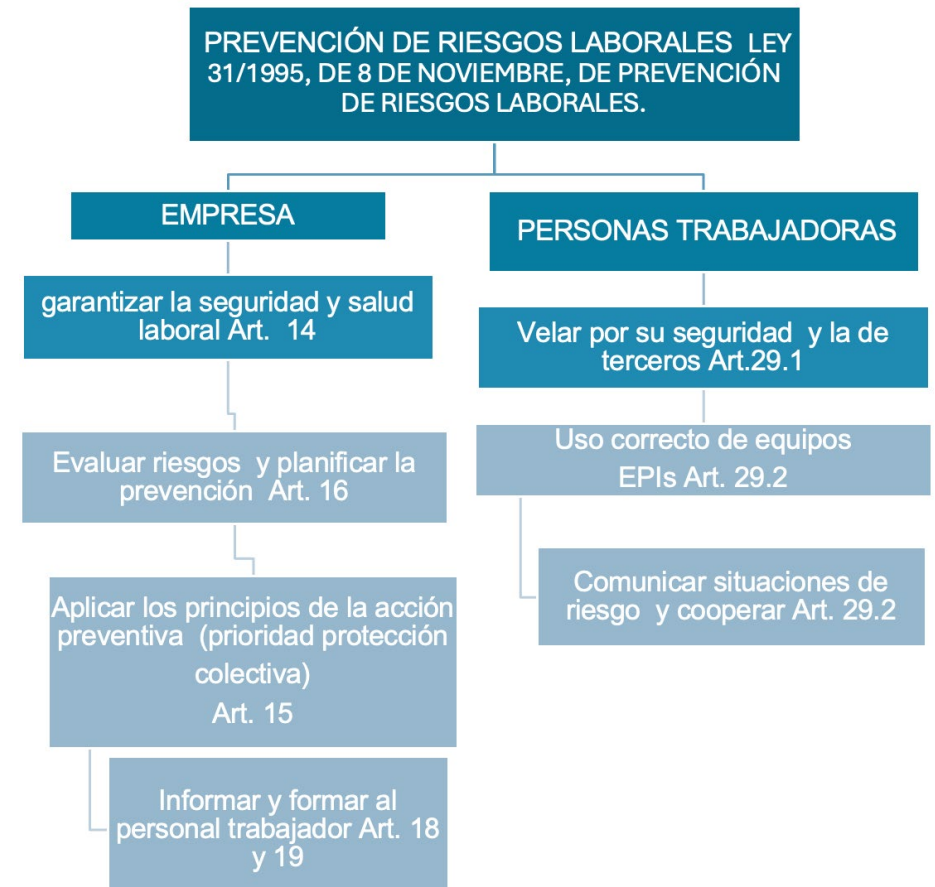
PROTECCIÓN COLECTIVA

Definición	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	Ejemplos
Conjunto de medidas que protegen frente a los riesgos laborales que no han podido evitarse o reducirse, actuando sobre todas las personas trabajadoras al mismo tiempo.	Artículo 15, apartado 1, letra h: se deben adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual .	Andamios y redes anticaídas. Vallado perimetral de la zona. Barandillas, pasarelas y escaleras. Extintores de incendios. Orden y limpieza.

PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Definición	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	Ejemplos
Medidas y equipos destinados a proteger a cada trabajador de forma personal frente a riesgos que no han podido eliminarse o reducirse suficientemente mediante la protección colectiva.	Artículo 17, apartado 2: los equipos de protección individual deben utilizarse cuando los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente por medios de protección colectiva u organizativos.	Guantes. Arnés anticaídas. Casco. Botas de seguridad. Protectores auditivos.

PAPEL DE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS



DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



8

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo. Deben recibir **información y formación** adecuada sobre los riesgos de su puesto y las medidas preventivas. Tienen derecho a **la vigilancia de su salud**, con carácter voluntario salvo excepciones legales, y a disponer de **equipos de protección individual** adecuados y gratuitos cuando sean necesarios.

Asimismo, pueden **participar y ser consultadas** en materia preventiva y tienen derecho a **interrumpir su actividad** si existe un riesgo grave e inminente. También cuentan con protección especial en el caso de personas trabajadoras especialmente sensibles, menores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO



EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Su definición se establece en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33 – Consulta y participación de las personas trabajadoras

Establece el derecho de las personas trabajadoras y de sus representantes a ser consultados y participar en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Artículo 34 – Derechos de representación colectiva

Reconoce la representación especializada en materia de prevención a través de los delegados de prevención.

Artículo 35 – Delegados de prevención

Regula sus funciones, entre las que se incluyen:

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva.
- Ser informados de los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.
- Participar en la investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 36 – Competencias y facultades de los delegados de prevención

Les permite:

- Acompañar a los técnicos en evaluaciones e inspecciones.
- Acceder a la información y documentación relacionada con los daños derivados del trabajo.

PROPUESTAS DE UGT MADRID



10

PROPUESTAS DE UGT MADRID

En UGT-Madrid tenemos propuestas de cara a la mejora de la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones preventivas frente a los riesgos derivados de las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, así como de las nuevas formas de organización del trabajo, que puedan generar enfermedades musculoesqueléticas y riesgos psicosociales, promoviendo entornos laborales seguros y saludables.
- ✓ Incorporar la gestión de la edad, la diversidad generacional y la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, adaptando las medidas preventivas a las características y necesidades específicas de toda la plantilla para reducir la exposición a riesgos y prevenir daños en la salud.
- ✓ Exigir a las empresas la realización de evaluaciones específicas de riesgos ergonómicos y psicosociales, garantizando la identificación, medición y adopción de medidas preventivas eficaces para evitar daños en la salud de toda la plantilla.
- ✓ Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables, con especial atención a quienes tienen mayor riesgo por su situación laboral.

La falta de conocimiento de las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que, junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos músculo

esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.

- ✓ Actualización del Real Decreto 1299/2006, 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, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.
- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- ✓ Realizar estudios periódicos para identificar los peligros presentes en el entorno laboral (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, entre otros) y aplicar las medidas de control necesarias para eliminarlos o reducirlos.
- ✓ Proporcionar formación continua, clara y adaptada a toda la plantilla sobre los riesgos específicos asociados a cada puesto de trabajo.
- ✓ Proporcionar, formar y mantener en buen estado los equipos de protección individual (EPI) para toda la plantilla, garantizando su uso adecuado y su renovación cuando sea necesario.
- ✓ Realizar la vigilancia de la salud mediante exámenes específicos en función del puesto de trabajo y de los riesgos laborales asociados.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de las personas trabajadoras sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

11

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.

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.

Real Decreto 1150/2015, de 18 de diciembre, por el que se modifica 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.

Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica 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.

Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.

Epidemiología Laboral | INSST. (n.d.). Retrieved April 14, 2026, from

<https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud/epidemiologia-laboral>

VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 - Portal de Transparencia. (n.d.). Retrieved January 15, 2026, from <https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/vii-plan-director-prevencion-riesgos-laborales-comunidad>

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2025

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 de 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.

PUEDES ENCONTRAR ESTAS Y MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN: Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

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

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

 Avda. América, 25 28002 Madrid  Tel: 91 589 09 88
 slaboralmedioambiente@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

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

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

 Tel: 91 589 70 43
 saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

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

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108
28100 **Alcobendas**
Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@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

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

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid  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
 91 363 56 00  itmadrid@mites.gob.es

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

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

