

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>

ACCIDENTES LABORALES



**VI PLAN DIRECTOR
DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
2021 - 2024**

Direcciones de interés

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT-MADRID

Avda. América 25 • 28002 Madrid • Telf.: 91 589 09 88 • Fax. 91 589 71 45
E-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org • <http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid/>

ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL

Avda. de América, 25. 28002 Madrid • Tels: 91 589 09 09 / 91 589 09 66
e-mail: prevencion@madrid.ugt.org • slaboral@madrid.ugt.org
saludlaboralydt@madrid.ugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. de América, 25 • 28002 Madrid • Telf.: 91 589 09 09 • Fax. 91 589 71 45
E-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

(SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO)

Telf.: 91 589 73 94

e-mail: saludlaboral.madrid@fesmc.ugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

Telf.: 91 589 70 43

e-mail: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

Telf.: 91 589 73 50

e-mail: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 • 28100 Alcobendas
Telf.: 91 662 08 75 • E-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 • 28805 Alcalá de Henares
Telf.: 91 888 09 92 • E-mail: uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 • 28400 Collado Villalba
Telf.: 91 850 13 01 • E-mail: ucoeste@madrid.ugt.org

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 • 28903 Getafe
Telf.: 91 696 05 11 • E-mail: surslmanujer@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27 • 28500 Arganda del Rey
Telf.: 91 876 89 65 • E-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2 • 28941 Fuenlabrada
Telf.: 91 690 40 68 • E-mail: suroeste@madrid.ugt.org

OTROS ORGANISMOS

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

C/ Ventura Rodríguez, 7 • 28008 Madrid
Telf.: 900 71 31 23 • E-mail: irsst@madrid.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17 • 28008 Madrid
Telf.: 91 363 56 00 • E-mail: itmadrid@mitramiss.es

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

C/ Torrelaguna, 73 • 28027 Madrid • Telf.: 91 363 41 00 • www.insht.es/

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.P.

C/ Príncipe de Vergara, 108, 2ª Planta • 28002 Madrid
Telf.: 91 535 89 15 • www.funprl.es
e-mail: fundacion@funprl.es

AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Santiago de Compostela, 12 • (Edificio Miribilla), Piso 5
48003 Bilbao, ESPAÑA • Tel: + 34 94 435 84 00
e-mail: information@osha.europa.eu

PUBLICACIONES REALIZADAS POR LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL

Estas y otras muchas otras publicaciones en materia preventiva las puedes encontrar en: <http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
y en <https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

Boletín Informativo: Nº 53 (Octubre 2018) *Sustancias Peligrosas. Amianto.* Nº 54 (Diciembre 2018) *La Vigilancia de la Salud y las Enfermedades del Trabajo.* Nº 55 (Septiembre 2019) *Enfermedades del Trabajo y Daños derivados del Trabajo.* Nº 56 (Noviembre 2019) *Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo.* Nº 57 (Julio 2020) *Estrés térmico.* Nº 58 (Noviembre 2020) *Maternidad.* Nº 59 (Diciembre 2020) *Accidentes laborales de tráfico.*

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: *Logística, Transportes, Teletrabajo, Vigilantes de seguridad.*

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: *V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, Autónomos, Benceno, Citostáticos, contacs centers, Incapacidad*

temporal, Maternidad, PRL y altas temperaturas, PRL y bajas temperaturas. Seguridad Vial, Sustancias químicas, TME, Trabajos en oficinas.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: *Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Mutuas y Servicios de Prevención, Nuevas Formas de Trabajo, Preguntas y Respuestas Frecuentes de los Trabajadores en Materia de Salud Laboral, Adaptación del Puesto de Trabajo, Amianto, Coordinación de Actividades Empresariales, Condiciones Ambientales en los Centros de Trabajo, Protección contra Incendios, Radiaciones Ionizantes, Sustancias Peligrosas en el Trabajo, Trastornos Musculoesqueléticos, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, La Vigilancia de la Salud en el Trabajo, Incapacidad temporal, Maternidad, Sustancias químicas, TME, Trabajo en oficinas.*

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: *Delegados/as de Prevención, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales 2019, Enfermedades del Trabajo, Vigilancia de la Salud, Accidentes, Enfermedades del Trabajo y daños derivados del Trabajo, Riesgo eléctrico, Ergonomía, Riesgos ergonómicos, Centros sanitarios, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales 2020, Delegado de prevención, Sustancias químicas.*

Estudios de investigación: *I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19.*

Otras publicaciones como: *USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2019, USB Juego Prevenid@s.*

Firmado el VI Plan Director

El pasado 22 de diciembre de 2020 los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid, CEIM, CCOO Madrid y UGT-Madrid firmamos junto con la Administración Regional el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la CM 2021-2024.

El nuevo acuerdo, vuelve a nacer con el objetivo prioritario de reducir la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad, y en esta ocasión se articula a través de tres ejes de actuación que dan cobertura a la nueva cultura de la prevención y su integración en la empresa, los riesgos laborales derivados de las nuevas formas de trabajo y el incremento de la protección de los colectivos más sensibles.

Como novedad, incluye actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

Asimismo, las enfermedades profesionales se mantienen también en un primer plano, así como otros daños que han visto incrementada su incidencia, como es el caso de los causados por trastornos musculoesqueléticos (TME). Por otro lado, plantea nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

El documento es fruto del consenso entre el Gobierno y los agentes sociales ya que representa

el esfuerzo conjunto de toda la sociedad para lograr que los entornos de trabajo sean cada vez más sanos y seguros.

El secretario general de UGT-Madrid, Luis Miguel López Reillo, ha planteado que hay que “seguir apostando por implantar la cultura preventiva en el trabajo en la Comunidad” y ha hecho hincapié en que se ha demostrado, a lo largo de estos años, que la unión de los interlocutores sociales es positiva. Así, ha subrayado que “no hay que dejar de seguir con el esfuerzo” que se está realizando para ir en la dirección de “accidentes cero”. “Es imprescindible mantener políticas activas de prevención que permitan el desarrollo de actuaciones dirigidas a los empresarios, a los trabajadores y a la sociedad”, ha planteado.

Por tanto, estamos en el primer año de actuaciones de este VI Plan Director, esperamos que de sus frutos como ha sucedido con los anteriores, y que la Comunidad de Madrid siga siendo una de las que menores índices de incidencia tiene respecto a los accidentes de trabajo. Desde UGT-Madrid vamos a hacer todo lo posible por cumplir con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid. La realización y difusión de este boletín informativo, junto con la información son algunas de las actividades que realizaremos de cara a evitar la siniestralidad laboral. ■



“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 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

• EDITORIAL	3
• EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID 2013-2019	4-7
• INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: PUBLICADO UN MÓDULO DENTRO DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA 2020 SOBRE ACCIDENTES LABORALES Y PROBLEMAS DE SALUD RELACIONADOS CON EL TRABAJO	8
• LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO HA PUBLICADO LA MEMORIA DE SUS ACTUACIONES RESPECTO DEL AÑO 2019	9
• ENTREVISTA: ÁLVARO RODRÍGUEZ DE LA CALLE	10-12
• PLAN TIPO DE MOVILIDAD SEGURA Y SOSTENIBLE (DGT.ES)	13
• ANTICIPARSE A LAS CRISIS, PREPARARSE Y RESPONDER: INVERTIR HOY EN SISTEMAS RESILIENTES DE SST	14-16
• RIESGOS PSICOSOCIALES: UNA PRIORIDAD PARA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	17-18
• HERRAMIENTAS LABORALES PARA LA TRANSICIÓN JUSTA	19-22
• JURISPRUDENCIA	23

**SECRETARÍA DE
SALUD LABORAL
Y DESARROLLO TERRITORIAL**

Avenida de América, 25
Teléfonos: 91 589 09 88

Depósito Legal: M-45342-2002
Imprime: Gráficas de Diego

EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid desde el año 2013 al 2020, periodo en el que se desarrollaron los dos últimos Planes Directores (IV y V) ha venido incrementándose considerando el total de accidentes registrados, salvo el último año 2020 en el que nos hemos visto afectados por la pandemia producida por la Covid 19, aunque su evolución no ha sido lineal.

La situación de la siniestralidad laboral en Madrid, aunque es la Comunidad Autónoma con menor Índice de Incidencia, es preocupante, ya que, en 2020, y a pesar del descenso de actividad debido a la pandemia, cada día se produjeron 158 accidentes laborales leves, un accidente grave al día y cada semana se produjo el fallecimiento de una persona como consecuencia de su trabajo.

Para UGT-Madrid la crisis, junto con la reforma laboral ha facilitado y abaratado el despido, ha generado temporalidad y ha aumentado el desempleo. Cada vez se firman menos contratos, y un gran número de los que se firman son precarios. Los accidentes laborales son un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Además del coste humano que

representa la pérdida de salud, derivan en importantes costes sociales y económicos que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para todos los agentes sociales implicados.

Entre 2013-2019 se inició un proceso de incremento de los accidentes de trabajo. En 2013 se produjeron un total de 73.955 accidentes laborales frente a los 93.184 del año 2019, un 26% más. Vemos como este periodo coincide con la aplicación del Rd ley 3/2012, conocido como La Reforma Laboral, que en opinión de UGT-Madrid ha supuesto mayor precariedad y desigualdad en el empleo. En el año 2020 hemos padecido un descenso del total de accidentes de trabajo, 68.152 frente al 2013, un -7,8% probablemente ha sido

producido por la crisis generada por la pandemia derivada de la Covid 19.

Desglosando el total de accidentes laborales, los ocurridos en jornada laboral también han venido aumentando hasta el 2019, 60.834 en 2013 frente a los 76.352 del 2020, un 26% más. En el 2020 ha sucedido lo mismo que con el total de accidentes, la cifra descendió hasta 58.279, un -4,20%.

Los accidentes laborales in itinere han registrado un comportamiento semejante, aumento continuado desde el 2013 hasta el 2019, y descenso en el último año.

Accidentes de trabajo producidos en el periodo del último Plan Director (V) 2017/2020.

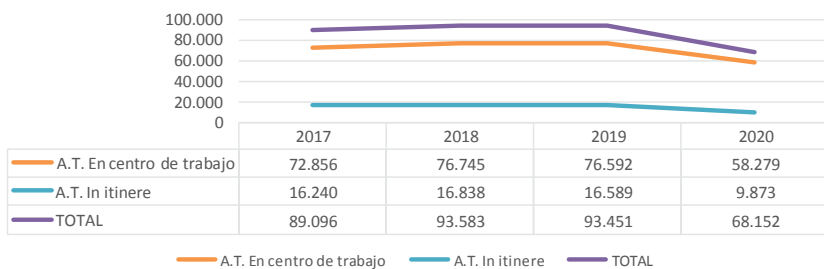
La evolución del total de los accidentes de trabajo ocurridos en la Comunidad de Madrid durante estos 4 años es muy irregular, observándose un aumento en 2018, una contención en 2019 y una clara disminución en 2020 cuando ya estábamos en pandemia.

Hay que destacar que las cifras registradas en 2018 y 2019 son similares, siendo los años en los que se produjo el mayor número de accidentes, tanto en centro de trabajo como in itinere.

Evolución de los Accidentes de trabajo Comunidad de Madrid (2013-2020)

	IV Plan Director				V Plan Director				% Variación	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2013/2019	2013/2020
En jornada laboral	60.834	62.330	66.412	70.929	72.761	76.067	76.352	58.279	26	-4,20
In itinere	13.121	13.847	14.684	16.050	16.152	16.702	16.832	9.873	28	-24,75
Total	73.955	76.177	81.096	86.979	88.913	92.769	93.184	68.152	26	-7,85

Evolución de la siniestralidad laboral 2017-2020. Comunidad de Madrid



Se han registrado un total de 344.282 accidentes de trabajo en estos 4 años.



SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID 2017-2020

Según gravedad

Respecto a la gravedad de la lesión se han producido un total de 344.201 accidentes de trabajo en el periodo 2017/2020 de los que 342.294 fueron leves, 1655 graves y 252 mortales.

Los accidentes leves se incrementaron sustancialmente en el año 2018, 93.096, en 2019 se mantuvieron y en el 2020 disminuyeron. Respecto de los accidentes graves, el mayor incremento se produjo en el año 2019, 434 personas trabajadoras padecieron un accidente grave. Los trabajadores fallecidos desgraciadamente fueron un mayor número en 2018, 71.

Se puede observar cómo los accidentes graves habían tenido un aumento en el año 2019 respecto de 2018 (de un 4,33 %) y un relevante descenso en el año de la pandemia (11,06 %).

Destacar que 2019 fue el año en el que más accidentes leves y graves registraron.

En el periodo de vigencia del V Plan Director, los accidentes laborales mortales desgraciadamente han aumentado, 56 personas trabajadoras fallecieron en 2017 mientras que en 2020 fueron 20. 2018 ha sido el año en el que se produjo el mayor número de fallecimientos, 71 personas trabajadoras, 15 más que en 2017. Sin embargo, vemos que en los dos años siguientes se mantiene un descenso de este tipo de siniestros. El total de personas trabajadoras fallecidas en los cuatro años de vigencia del V Plan Director, ha sido de 252.

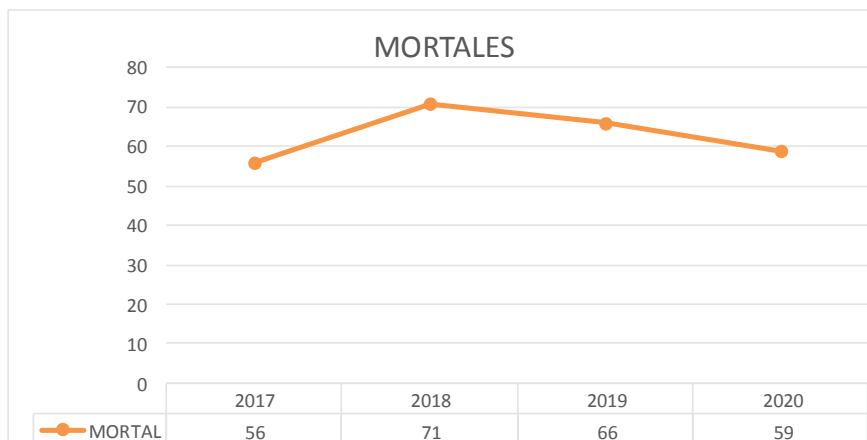
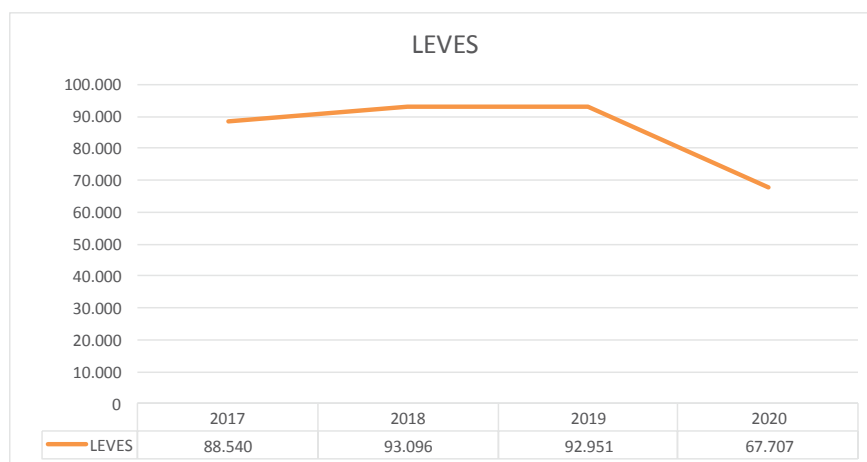
Es destacable, como en 2020 y a pesar de la importante paralización de la actividad económica y la extensión del teletrabajo se han producido 3 muertes más que en 2017.

(Continúa en la página siguiente)



TOTAL DE ACCIDENTES SEGÚN GRAVEDAD COMUNIDAD DE MADRID 2017-2020				
	2017	2018	2019	2020
LEVES	88.540	93.096	92.951	67.707
GRAVES	419	416	434	386
MORTAL	56	71	66	59
TOTALES	89.015	93.583	93.451	68.152

En los últimos cuatro años de los 344.201 accidentes de trabajo, 342.294 fueron leves, 1.655 graves y 252 mortales.



Durante estos cuatro años, en la Comunidad de Madrid ha fallecido un trabajador cada 6 días, ha habido 1 accidente grave al día y se han producido 234 accidentes leves al día.

(Viene de la página anterior)

Según sectores

Comparando el año 2017 con el 2020 y analizando el comportamiento de los sectores, vemos como han descendido agricultura, industria y servicios. En cambio, en construcción, han aumentado

En Agricultura se han registrado en estos 4 años un total de 1.052 accidentes, en industria 32.679 accidentes, en la construcción 41.887 accidentes y el mayor número se ha registrado en servicios, ya que se han producido un total de 284.472 accidentes.

Accidentes de trabajo mortales

La evolución desde 2017 hasta el 2020 de los accidentes mortales por sectores no ha sido regular, ya que se han producido picos tal y como se puede ver en el gráfico, aunque la tendencia general en todos los sectores, excepto en servicios, es descendente.

A lo largo de estos 4 años se ha registrado un total de 190 accidentes mortales en centro de trabajo de origen laboral. Por sectores, en estos 4 años, se han producido 5 accidentes mortales en agricultura, 24 accidentes mortales en industria, 46 en construcción y 115 accidentes mortales en servicios.

El cambio que la pandemia ha provocado en la actividad laboral, con una caída de actividad y una precarización de las condiciones de trabajo ha hecho que hayan descendido los accidentes de trabajo mortales en todos los sectores excepto el de servicios, que es el que, además de ser el más representativo de nuestra comunidad, es donde se ha mantenido más la actividad laboral.

A pesar de este descenso generalizado en 2020 se han registrado 2 accidentes mortales más en Industria que en 2017, y 10 accidentes mortales más en servicios.

Patologías no traumáticas

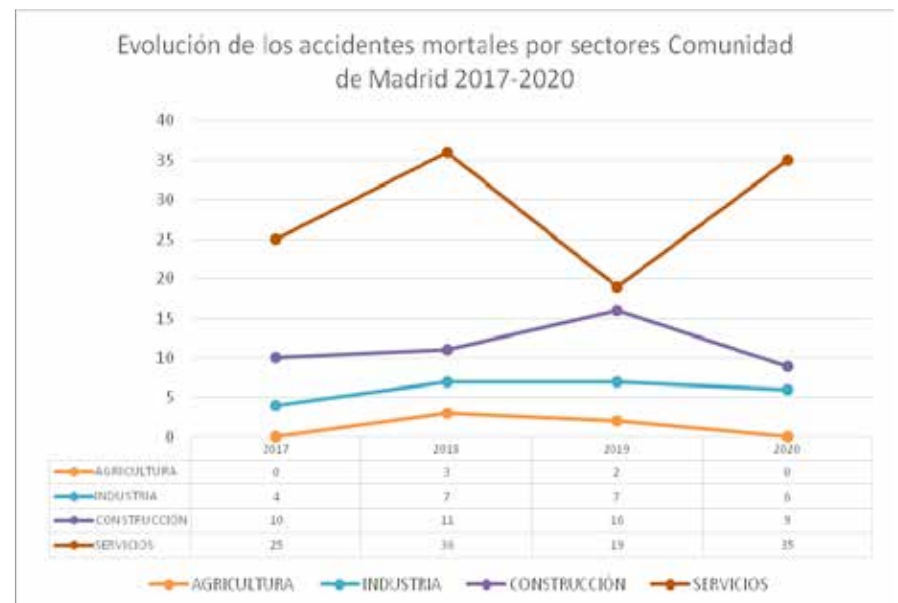
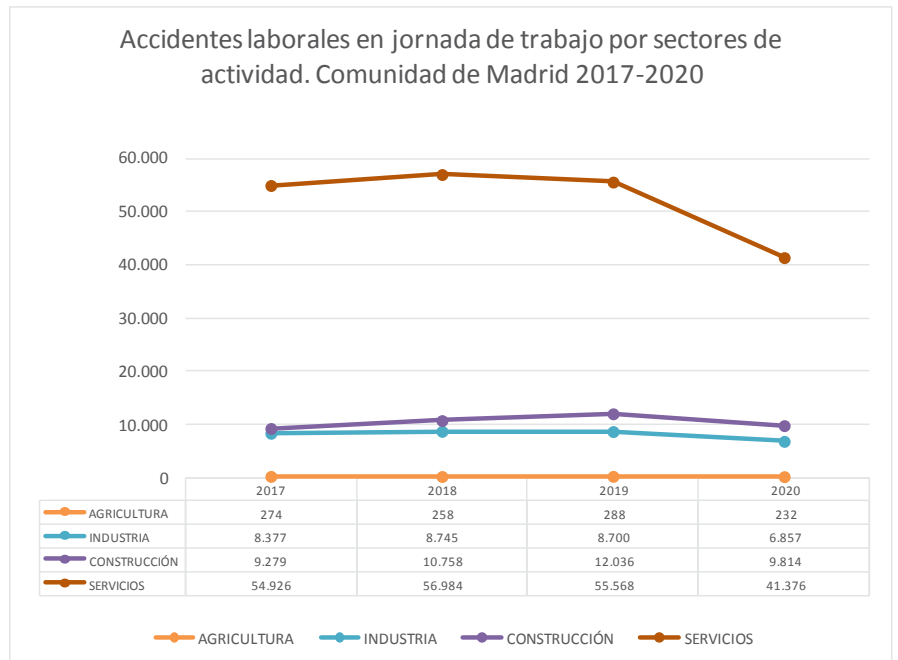
En la Comunidad de Madrid se viene produciendo un elevado número de accidentes mortales por patologías no traumáticas. En los últimos 4 años, más del 40% de los ac-

cidentes de trabajo mortales que sucedieron en nuestra Comunidad fueron debidos a infartos, derrames cerebrales, ictus... Son datos que invitan a la reflexión, ya que factores como carga de trabajo, horarios, trabajo a turnos, estrés laboral, y otros muchos factores ligados a las condiciones de trabajo contribuyen al aumento de riesgo cardiovascular, siendo factores que dentro del ámbito laboral se deben controlar y prevenir para evitar así, más del 40% de los accidentes mortales.

Índices de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada laboral 2017-2020.

El índice de incidencia establece la relación entre los accidentes que se producen y la población asalariada, es decir indica los accidentes laborales que se producen por cada 100.000 trabajadores/as.

Durante el periodo estudiado el índice de incidencia de los accidentes de trabajo en la Comunidad de Madrid siempre ha sido inferior al índice de incidencia nacional. Durante el V Plan Director el



índice de incidencia se ha mantenido en cifras similares en los tres primeros años, y ha disminuido hasta 9 puntos en 2020 respecto de 2017, como consecuencia directa de la disminución de la actividad laboral provocada por la pandemia.

La invisibilidad y el desconocimiento de la realidad de las enfermedades laborales es, sin duda, el principal déficit actual de la prevención de riesgos laborales, en nuestro país y en nuestra Comunidad.

El reconocimiento de las enfermedades

profesionales en la Comunidad de Madrid es manifiestamente menor al que presentan otras Comunidades Autónomas.

Analizando la duración media de los partes de baja cerrados debidos a enfermedades profesionales, en la Comunidad de Madrid en estos últimos cuatro años, se ha producido un aumento en la duración de los partes de baja, duplicándose casi desde 2017 (46,40 días) hasta 2020 (83,95), con un fuerte incremento en el último año. ■

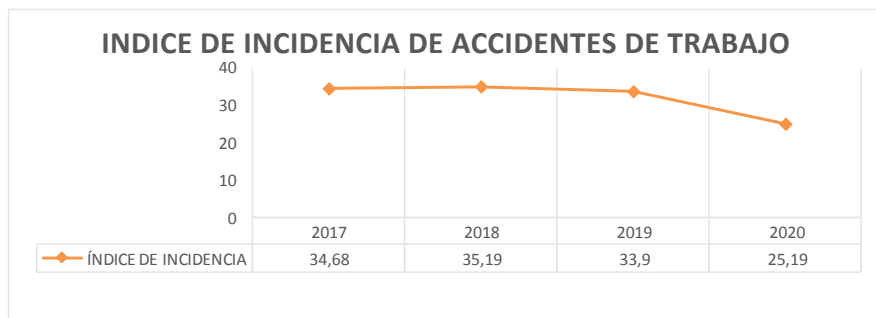
TOTAL ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES POR SECTORES. COMUNIDAD DE MADRID 2017-2020



Accidentes de trabajo Mortales Patologías no traumáticas (PNT) 2017-2020 Comunidad de Madrid

AÑO	2017	2018	2019	2020
PNT	25	34	27	24
TOTAL AT MORTALES	57	72	66	59
%	43,86	47,22	40,91	40,68

INDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO



ENFERMEDADES PROFESIONALES.

EVOLUCION DE LOS PARTES COMUNICADOS EN CM. 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
Valores absolutos	1.561	1.530	1.614	862
%	-6,47	-1,99	5,49	-46,59

CONCLUSIONES

- Cada día se producen 158 accidentes laborales leves, un accidente grave al día y cada semana se produce el fallecimiento de una persona como consecuencia de su trabajo.
- En relación al índice de incidencia, en 2020 se han producido 25,19 accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores, casi 10 puntos menos que en 2017.
- Se han registrado un total de 344.282 accidentes de trabajo en estos 4 años (2017-2020), de los cuales 342.294 fueron leves, 1.655 graves y 252 mortales.
- La evolución del total de los accidentes de trabajo por sectores desde 2017 hasta 2020, se caracteriza por un evidente descenso del número absoluto de accidentes laborales de todos los sectores durante el año 2020. A pesar de este descenso generalizado en 2020 se han registrado 2 accidentes mortales más en Industria que en 2017, y 10 accidentes mortales más en servicios que en 2017.
- En los últimos 4 años, más del 40% de los accidentes de trabajo mortales que sucedieron en nuestra Comunidad fueron debidos a infartos, derrames cerebrales, ictus, es decir, patologías no traumáticas.
- Las enfermedades profesionales declaradas en nuestra comunidad en los años 2017 a 2020, han ido en continuo descenso, pasando de 1.561 a 862 en estos cuatro años, un 45% menos, es decir 699 menos.

Todos los cuadros que figuran son de elaboración propia y las fuentes utilizadas han sido: IRSSST. Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Comunidad de Madrid INE. Instituto nacional de estadística. Mercado laboral

Instituto Nacional de Estadística

Publicado un módulo dentro de la Encuesta de Población Activa 2020 sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo

Para su elaboración, se han realizado entrevistas personales y telefónicas dirigidas a personas de 16 a 74 años, ocupadas o no ocupadas que tienen experiencia profesional previa, en todo el territorio nacional. Este módulo sobre “Accidentes en el trabajo y otros problemas de salud relacionados con el trabajo” se ha realizado 3 veces (1999, 2007 y 2013), y está previsto que se repita cada 8 años a partir de 2028. El actual se ha desarrollado en colaboración con EUROSTAT.

Como aspectos a destacar de la información que nos proporciona:

ACCIDENTES LABORALES

- ✓ Un 3,7% de las 852.200 de las personas entre 16 y 74 años, ocupadas o que han trabajado en el último año, declararon haber sufrido un accidente laboral durante el último año.
- ✓ Por sexo, el 4,1% de los accidentes los sufrieron los hombres, siendo los más afectados los que tenían entre 35 a 44 años y el 3,3% las mujeres, registrándose el mayor número entre las mujeres de más de 55 años.

El sector servicios es el que registra el mayor número de accidentes en jornada laboral, con un 57,7%, el 16,8% en Industria, 8,9% en la Construcción y, por último, el 3,1% en Agricultura.

De aquellas personas trabajadoras que declararon haber sufrido un accidente durante la jornada laboral con lesiones, un 22,6% no dejaron de trabajar o se reincorporaron el mismo día a su trabajo. Por otro lado, casi un 16% dejó de trabajar y se reincorporaron entre uno y tres meses más tarde, y un 4% tenían una baja de entre seis meses y un año.

ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

- ✓ El 18,2% sufrieron una enfermedad en el último año y para un 29,5% de los mismos la enfermedad fue provocada o agravada por el trabajo.



- ✓ El 17,2% de los hombres indicaron haber sufrido una enfermedad y en el caso de las mujeres el porcentaje fue del 19,2%. Estos porcentajes aumentan si se analizan en función de los distintos tramos de edad, siendo el mayor porcentaje en el caso de los hombres de un 25,3% entre los de más de 55, y para el caso de las mujeres el 27% en ese mismo tramo de edad.
- ✓ Las enfermedades causadas o agravadas por el trabajo más frecuentes referidas fueron los problemas óseos, articulares o musculares que afectan principalmente a la espalda (26,4%), al cuello, los hombros, los brazos o las manos (19,9%) y a las caderas, las piernas o los pies (14,7%).
- ✓ Las patologías relacionadas con los riesgos psicosociales también tienen reflejo en la estadística ya que un 14,6% refieren la depresión y la ansiedad como enfermedades causadas o agravadas por el trabajo.
- ✓ El 39,2% de los que sufrieron una enfermedad relacionada o agravada con el trabajo declara que sus actividades cotidianas se vieron limitadas considerablemente. El 39,4% no dejó de trabajar o se reincorporó el mismo día, el 17% esperaban reincorporarse de nuevo porque no estaban curados y el 13,4% se ausentó entre 9 y 12 meses al trabajo.

FACTORES LABORALES DE RIESGO FRENTE A LA SALUD FÍSICA O MENTAL

El riesgo de adopción de posturas dolorosas o agotadoras es identificado como el de peores efectos negativos sobre la salud (19,3%), seguido de las actividades que implican un gran esfuerzo visual (12,3%).

El 24,4% de las personas que dicen haber estado expuestas a factores adversos para su salud, refiere que las presiones de tiempo o la sobrecarga de trabajo es el factor con mayor efecto negativo sobre su bienestar mental, seguido del trato difícil con clientes, pacientes o alumnos (7,4% ambos sexos, 6,07% entre los hombres y 8,91% entre las mujeres.), y de la inseguridad laboral (7,1% de aquellos expuestos a factores adversos para su salud).

Se confirma la alta incidencia de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, los cuales son la primera causa de baja por accidente laboral desde hace años y sobre los que se debe actuar de forma inmediata.

Por otro lado, se hacen visibles los efectos negativos sobre la salud mental de una mala organización del trabajo en las empresas, influenciada por la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral, que no se está teniendo considerando como riesgo laboral. Esto está produciendo una mayor intensificación del trabajo que se traduce en efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras.

La precariedad existente en el mercado laboral, afecta a la salud de los trabajadores, ya que 1.365.100 personas declararon que la inseguridad laboral tuvo clara influencia en su bienestar mental.

Ante estas evidencias reflejadas en todas las estadísticas de siniestralidad laboral, desde UGT-Madrid se ratifica en la importancia de las actuaciones que realizamos en los convenios que desarrollan el VI Plan Director de Riesgos Laborales, firmado fruto del diálogo social, para que a través de sus actuaciones continuemos implantando una mayor cultura preventiva en las personas trabajadoras, en las empresas y en la sociedad. ■

La Fiscalía General del Estado ha publicado la Memoria de sus actuaciones respecto del año 2019



En el año 2006 comenzó a funcionar la Unidad Especializada de Siniestralidad Laboral, demanda sindical que tuvo sus frutos debido a las elevadas cifras de accidentes de trabajo que se producían en nuestro país. Desde su inicio la colaboración ha sido mutua, por lo que reconocemos y agradecemos el trabajo realizado por los diferentes Fiscales Coordinadores de Sala y sus equipos de Trabajo.

Destacamos de esta memoria algunos aspectos que consideramos de interés:

- Se han reducido los tiempos de instrucción de los procedimientos.
- Se empiezan a abordar los procedimientos incoados relativos a enfermedades profesionales por exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas como la sílice o el amianto, aspecto fundamental para nuestra organización, ya que las enfermedades profesionales en muchos casos no se están declarando, con el consiguiente perjuicio para las personas trabajadoras, para la sociedad y para la prevención, ya que lo que no se ve no existe y no se previene.
- 15 años después de la creación de la Fiscalía, se plantea la dificultad para conocer la totalidad de los procedimientos de

siniestralidad laboral que se incoan en los juzgados.

- Respecto a las causas incoadas por lesiones en accidente laboral en el año 2019 se incoaron 12.152. Los Procedimientos incoados por delito de riesgo continúan siendo minoría.
- La mayor parte de las diligencias de investigación se incoan por el Ministerio Fiscal en base a las propuestas de Actas de Infracción remitidas por la Inspección de Trabajo, básicamente en los casos de paralizaciones de la actividad por existencia de riesgo grave e inminente para la vida e integridad de los trabajadores; y en menor medida por remisión de atestados policiales y denuncias de sindicatos o particulares.
- En cuanto a los periodos de tiempo, tenemos una buena noticia, el acortamiento de los periodos de instrucción de los procedimientos, aunque se comprueba que sigue habiendo instrucciones muy lentas, así, los escritos de acusación sobre los hechos más antiguos corresponden a los años 2004, 2006 y dos del año 2007, 15, 14 y 13 años para su resolución.
- Se han dictado 517 sentencias por los juzgados de lo penal en todo el territorio nacional en el año 2019, de éstas se re-

mitieron a la unidad especializada, 384. El 80% de las remitidas fueron condenatorias, de las cuales 75 % fueron de conformidad. Las sentencias absolutorias estudiadas representan un 20 %. La altísima cifra de sentencias condenatorias es una constante que se ha consolidado a lo largo de los años de existencia de la especialidad, lo que ratifica desgraciadamente la falta de medidas preventivas en las empresas. También se produce un alto porcentaje de sentencias dictadas por acuerdos de conformidad.

- Por sectores, en el año 2019, de las 265 sentencias condenatorias supervisadas, 127 se refieren al sector de la construcción, 58 al sector de la industria, 58 sentencias también en el sector servicios y finalmente, en el sector agrario recayeron 15 sentencias. De lo anterior se desprende que el sector de la construcción, así como servicios e industria (de forma prácticamente igual), por sus propias características de complejidad y riesgo, siguen siendo los centros de trabajo donde se produce el mayor número de accidentes laborales.

- La principal causa de los accidentes en los que se han dictado sentencias condenatorias han sido las caídas en altura, 130, frente a los 122 accidentes del año 2018, le siguen los atrapamientos 65 casos, frente a los 44 casos del año anterior, golpes con objeto 28, 22 casos anteriores y 16 caídas de objetos, frente a 14 del año anterior. La mayor parte de dichas causas se dan en los sectores de la construcción y sector industria. También se han registrado 13 casos de electrocución, 12 de aplastamiento, 12 atropellos y 6 sepultamientos. Y una sentencia dictada por enfermedad profesional.

- Respecto de los tiempos de resolución mejoran, pero siguen siendo elevados. En el año 2019 los juzgados de lo penal han tardado una media de 67.6 meses en dictar sentencias condenatorias, lo que supone una media de 5 años y 9 meses. Respecto de las sentencias absolutorias la media asciende a 84.9 meses, lo que equivale 7 años y 3 meses. La media total para dictar sentencias en el año 2019 fue de 76.3 meses, que equivale a 6 años y 5 meses. ■

ENTREVISTA:

FÉLIX PANTOJA GARCÍA

Ingresó en la carrera fiscal en 1983. Tras ocupar en diferentes Audiencias Provinciales el cargo de Fiscal (Cadiz, Málaga, Guipuzcoa) fue nombrado en 1990 Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y durante 8 años desempeñó el cargo en la Fiscalía de Menores. Fue nombrado Fiscal de la Fiscalía del Tribunal Supremo en 2005. Ha sido miembro del Consejo fiscal y vocal del Consejo General del Poder Judicial. El 10 de noviembre de 2020 es promovido a la categoría de Fiscal de Sala de Tribunal Supremo, ocupando el cargo de Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral.

¿Cómo ha evolucionado la fiscalía de siniestralidad laboral en nuestro país desde su creación en 2006? y ¿Cuáles son los principales retos que se plantea?

La Fiscalía ha evolucionado al paso de la evolución social y a la del propio Ministerio Fiscal. La creación de las unidades especializadas ha permitido, que los fiscales designados para tal cometido, hayan adquirido las pautas profesionales para aplicar la norma del modo más efectivo. Esto se pone de manifiesto, en la resolución del concurso de normas que hay que aplicar para exigir las responsabilidades por los accidentes de trabajo, al mismo proceso evolutivo de la jurisprudencia. Y desde el punto de vista del proceso, el Ministerio Fiscal actúa con mayor precisión en el momento de articular las acusaciones a los responsables de los delitos que se imputan, es decir, precisando aquellas conductas infractoras en las personas o entidades que tienen encomendadas las medidas de seguridad.

Por otra parte, desde el punto de vista de la organización interna de la Fiscalía, la adaptación de la plantilla de especialistas y el control y seguimiento de las causas desde la Unidad coordinadora de la Fiscalía General del Estado, ha dado lugar al mantenimiento de criterio únicos de actuación al Ministerio Fiscal en todas sus actuaciones en todo el territorio.

¿Cuál es la colaboración con la Inspección de Trabajo, empresarios y organizaciones sindicales?

Con la Inspección de Trabajo la cola-

boración es excelente, ya que de las Actas de infracción que elabora la Inspección se deriva, aunque no exclusivamente, el inicio de las actuaciones que el Ministerio Fiscal va a realizar para el esclarecimiento, y en su caso, exigir responsabilidades penales en el proceso.

Por otra parte, existe una fluida comunicación entre los fiscales y los inspectores de trabajo en las distintas sedes de la fiscalía, participando en jornadas o cursos de formación y manteniendo contactos informativos que permitan mejorar la actuación de ambas partes, dado que además de la actuación inicial, su participación en el proceso, y en particular en el juicio oral, es fundamental.

Con los sindicatos, la relación también es habitual, no solo porque, en ocasiones se comparte posición procesal en algunas causas en las que los sindicatos actúan como parte acusadora, en la que, manteniendo cada uno su posición, el fiscal en defensa de la legalidad como dice la Constitución, la convergencia de intereses suele ser común. Además, no es infrecuente que los fiscales acudan a cursos o jornadas promovidas por las organizaciones sindicales para explicar cuál es su cometido y como cumplen su función de promover ante los tribunales el interés social y la defensa de los derechos de los trabajadores/as víctimas de la siniestralidad laboral.

De igual modo cabe decir de las organizaciones empresariales, donde el fiscal acude a jornadas o cursos, al igual que ocu-

rra con otras organizaciones profesionales, como los colegios de arquitectos o ingenieros, interesados en conocer el modo de actuar del Ministerio Fiscal en estos procesos y el alcance de sus responsabilidades.

En relación con la pregunta, sí es de significar, que, desde la Unidad de coordinación, estamos manteniendo encuentros con las organizaciones sindicales, con representantes de los diversos sectores sociales partícipes en esta problemática, así como con las asociaciones de víctimas de la siniestralidad laboral. Pensamos que desde los diversos sectores sociales se debe involucrar la sociedad para detener la siniestralidad laboral, siempre sin olvidar cuales son nuestras responsabilidades, y la realidad social en la que nos encontramos.

Precisamente, estas reuniones y encuentros, nos permiten, además de constatar la realidad social del mundo del trabajo en estos momentos, marcada por la precariedad laboral, por la falta de empleo, factores todos que contribuyen a la producción de accidentes de trabajo, la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres, y la situación de desamparo de las víctimas y sus familiares debido, también, a la demora en los procedimientos con una media de unos 5 años desde que se produce el siniestro, hasta que se resuelve con sentencia o resolución definitiva.

Y son precisamente las víctimas las necesitadas de apoyo y organización para poder hacer evidente las terribles consecuencias de los accidentes de trabajo.

El Convenio Marco articulaba la coordinación de diferentes administraciones de cara a esclarecer cómo y por qué se produce el accidente de trabajo y determinar responsabilidades, ¿considera que su funcionamiento es el adecuado ó deberían actualizarse sus procedimientos?

En este momento, desde la Unidad de coordinación, se ha puesto en marcha la actualización del Protocolo Marco, caducado desde hace varios años y necesitado de adecuar a la ley 40/15 de Régimen Jurídico del Sector Público. Con ser importante el Protocolo Marco, son urgentes algunas medidas que, en el seno de las Administraciones, del Estado y de las Autonomías, se pueden conseguir. Algunas como la coordinación de las fuerzas instructoras, entre sí y con la Inspección de Trabajo (como ejemplo los accidentes de tráfico que en realidad lo son laborales), la necesaria y posible de llevar a cabo, atribución a órganos de instrucción y de enjuiciamiento únicos, por



parte del CGPJ para especializar a sus titulares en estos complejos procesos; y por parte del Ministerio de Justicia, la dotación de medios en fiscalía y en los juzgados que permitan resolver de acuerdo con la realidad y necesidad social.

Esto es fácil de decir, pero cuesta poner en marcha. El Protocolo Marco ha de servir para definir estas medidas y las mesas de trabajo en las que nos debemos encontrar han de ser útiles para que se pongan en marcha cuanto antes.

Respecto de la siniestralidad laboral ¿avanzamos o siguen siendo los mismos sectores y las mismas causas las de los accidentes de trabajo?

Cuando la sociedad cambia, porque cambia social y económicamente, también cambia su realidad. La precariedad, el paro juvenil, la discriminación de la mujer en el trabajo, entre otros aspectos de nuestra realidad, hace que aparezcan formas de subempleo, falsos autónomos, y otros modos de desarrollar la actividad económica que privan de derechos a los trabajadores/as; a veces nos parece que volvemos a épocas ya superadas socialmente. Sobre todas estas cuestiones es necesario actuar, por parte de todas las autoridades implicadas, y por los agentes sociales. De nuestras reuniones

con los agentes sociales, como ya he dicho antes, observamos la misma preocupación, que, sin embargo, no parece que se puedan atajar fácilmente. Confiamos en las medidas legislativas anunciadas para modificar el Estatuto de los Trabajadores, y desde luego, el Ministerio Fiscal, a través de sus fiscales especialistas pondremos, como ponemos, todas nuestras capacidades para defender los derechos de los trabajadores/as en el ámbito de nuestras competencias y conforme nos ordena la Constitución.

En general, los procedimientos finalizan siendo condenatorios, ¿en 2019 cuantos se han cerrado y como han finalizado? ¿se puede decir que existe un sector de empresas que aún no han integrado la prevención de riesgos laborales?

Me remito a los datos de nuestra memoria correspondiente al año 2020, que se ha cerrado en marzo del presente 2021. Y para responder, con los datos de la misma, según los datos aportados por el programa Fortuny (de la Fiscalía General del Estado) se han dictado 347 sentencias por los Juzgados de los Penal en todo el territorio nacional en el año 2020, en tanto que en el año 2019 se dictaron 517 lo cual supone un descenso de 170 sentencias. Naturalmente se refieren a todo tipo de siniestros no solo

de casos de fallecimientos, y teniendo en cuenta la ralentización de la actividad judicial por el impacto de la pandemia.

Así, de las 347 sentencias recogidas en el programa Fortuny, se han remitido a esta Unidad por las Delegaciones, al momento de realizarse la Memoria de 2020, 208. Estas 208 sentencias analizadas constituyen la fuente de información para desarrollar esta respuesta.

Respecto de los sectores productivos donde recaen el mayor número de sentencias condenatorias se mantiene los sectores productivos recogidos en el año 2019. Así, distinguimos los sectores de la construcción, industrial, servicios y agrícola.

Observamos que, de las 157 sentencias condenatorias supervisadas por la Unidad, 63 se refirieron al sector de la construcción, que sigue a la cabeza en este aspecto, seguido de las 46 sentencias del sector servicios, sector industrial con 32 sentencias y agrícola con 10. También constan dos sentencias condenatorias en el sector de la pesca, una en el forestal, y otra en el del transporte.

En el año 2019, de las 305 sentencias condenatorias supervisadas por la Unidad, 131 se refieren al sector de la construcción, 75 al sector de la industria, 78 sentencias también en el sector servicios Y finalmente, en el sector agrario recayeron 14 sentencias. También consta una sentencia condenatoria en el sector de la pesca, 3 en el forestal y 1 en minería.

De lo anterior se desprende, como ya se apuntaba anteriormente, que el sector de la construcción, así como servicios e industria por sus propias características de complejidad y riesgo, siguen siendo los centros de trabajo donde se produce el mayor número de accidentes laborales.

Respecto a las causas de los accidentes en los que se ha dictado sentencias condenatorias en 2020, las caídas en altura siguen ocupando el primer lugar llegando a 58, frente a los 130 accidentes del año 2019, seguidas de los atrapamientos en 29 casos, frente a los 65 casos del año anterior, golpes con objeto 16, 28 casos anteriores y 8 caídas de objetos, frente a 16 del año anterior. La mayor parte de dichas causas se dan en los sectores de la construcción y sector industria.

También se han registrado 6 casos de electrocución, 8 de aplastamiento, 6 atropellos y 6 sepultamientos. Además, constan

(Continúa en la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

2 sentencias condenatorias por delito de riesgo sin la concurrencia de resultado lesivo alguno frente a una sentencia dictada en el año 2019. Estos últimos datos ponen de manifiesto la escasa relevancia penal práctica del delito de riesgo, lo que deberá llevar a una reflexión sobre las razones de esta irrelevancia.

En cuanto a las 51 sentencias absolutorias estudiadas en esta Unidad, se reparten en los sectores productivos más habituales, que son: construcción con 17 sentencias, industria con 10, y servicios 21 y agrícola 2.

El mayor índice de siniestralidad laboral se encuentra en pequeñas o medianas empresas. Un importante número de empresas cuenta con su plan de prevención de riesgos, y el correspondiente servicio de prevención, por lo general ajeno, circunstancia distinta es que se haya integrado realmente la actividad preventiva en el seno de la empresa y no se esté ante un cumplimiento meramente formal. De ahí, nuestra insistencia de un pacto social y estatal por la seguridad en el trabajo, que haga avanzar en la seguridad.

Todos estos datos, figuran en la Memoria de la sección correspondiente al año 2020, aún no publicada por la Fiscalía General, pero que parece oportuno dar como respuesta a la planteada, y se refieren a la intervención del derecho penal, sin que debamos olvidar la existencia de los procedimientos que se siguen en la jurisdicción social por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Y respecto de los tiempos de espera de los procedimientos, siguen siendo elevados ¿qué soluciones se proponen para su reducción?

Ya apuntaba en una respuesta anterior, que la coordinación de las fuerzas instructoras, la actuación de la inspección de trabajo y la especialización de fiscales y jueces, serán un paso muy importante. Pero, es verdad, que estamos en un estado de derecho y, por lo tanto, todas las partes del proceso tienen derecho a llevar a cabo todas las actuaciones, incluyendo prácticas de diligencias y posteriormente eventuales recursos, tendientes a defender sus intereses. Y suelen ser muchas las partes personadas, especialmente en la parte de las defensas cuando concurren empresas principales con subcontratadas y con compañías aseguradoras, con lo que desentrañar las respon-

sabilidades presenta la complejidad obvia y fácilmente entendible. Es de esperar que la nueva Ley de Enjuiciamiento Criminal contribuya a la agilización de los procedimientos, pero, desde nuestra percepción, son la especialización de jueces y fiscales, y la dotación de medios a estos cuerpos, a los tribunales encargados de su tramitación y resolución y a la Inspección de Trabajo, cuestiones fundamentales a mejorar, sin las que no podremos avanzar en dar mejor respuesta ante la gravedad que esos hechos requieren.

UGT-Madrid venimos denunciando la situación de las enfermedades profesionales, en nuestra opinión hay un infra registro de las mismas con el consiguiente perjuicio para las personas trabajadoras y sus familias, ¿Las está abordando la fiscalía?

Sobre esta cuestión es muy necesaria una reflexión y la siguiente urgente actuación en cuanto a la definición de las enfermedades profesionales, algunas que surgen en este contexto social y laboral actual. En las reuniones con los sindicatos se ha puesto reiteradamente de manifiesto, pero, si se me permite una especial atención, son los casos que nos han expuesto el sindicato de “Las Kellys”, por el modo y condiciones en que efectúan su trabajo, y las consecuencias lesivas del mismo y del modo de realizarlo.

Esta cuestión no entra dentro de la especialidad de nuestra unidad, sino que se dirime, especialmente, en la jurisdicción social, donde el Ministerio Fiscal actúa ante la Sala IV en los recursos de casación. Sería muy deseable que el Fiscal pudiera actuar en la primera instancia y en suplicación, y así lo hemos propuesto tanto a la Fiscalía General como al Ministerio de Justicia.

Siendo un trabajo excelente el realizado por la fiscalía especializada, ¿Qué aspectos considera que deben mejorar para tener una mayor efectividad?

Agradecemos a UGT su confianza, y sobre todo esperamos no defraudarla y estar a la altura de la responsabilidad pública que asume el Ministerio Fiscal.

Pero si aprovecho para reiterar algunas ideas, que hemos compartido con UGT en las reuniones que hemos tenido. Y es la conveniencia de que en el Ministerio Fiscal existiese una Unidad especializada en la defensa de los derechos de los Trabajadores, superando las que ahora tenemos en la de Siniestralidad Laboral.

Esto no significa, ni quiere decir, que los delitos contra los derechos de los trabaja-

dores no se persigan. Lo que planteamos es que se persigan desde una especialización que favorezca la actuación del Ministerio Fiscal. De igual modo que sería deseable que el CGPJ residenciara en órganos únicos, de instrucción y enjuiciamiento, estos delitos; no es necesario modificar la LOPJ para crear una jurisdicción especializada, como se hizo con la mercantil, sino una especialización de facto como se hizo con los juzgados de Primera Instancia que conocen de la capacidad de las personas. Siempre bien entendido que dotando a juzgados y fiscalía de los recursos suficientes para llevar cabo su tarea.

Y en el caso del Ministerio Fiscal, como decía anteriormente, sería deseable que el Fiscal pudiese intervenir, como parte en defensa de la legalidad, en los procesos de la Jurisdicción Social derivados de accidentes de trabajo y de la enfermedad profesional, como ahora actúa en los casos de tutela de derechos fundamentales y otros, y en el recurso de casación ante la Sala IV del Tribunal Supremo.

Y siempre con una memoria económica realista que posibilite, de verdad, que se puede llevar a cabo lo pretendido, y que no quede como una atribución nominalista.

Pero sí quiero resaltar un aspecto que nos parece de la mayor importancia, y me refiero a la necesaria conciencia social del grave problema que constituye la siniestralidad laboral. A diferencia de lo que ocurre, por poner un ejemplo de referencia, con la siniestralidad vial, la laboral carece de la repercusión y valoración social de su gravedad. Por eso se deberá articular un gran pacto social en el que se incluyan organizaciones sociales de trabajadores, empresarios, la propia Administración Pública, y sobre todo las Asociaciones de Víctimas, a las que hay que prestar la atención que merecen, y con la colaboración de los medios de comunicación, hacer visibles las dolorosas consecuencias de los accidentes de trabajo, para que una conciencia social generalizada ponga freno a esta dura realidad. Y, de paso, que esa misma conciencia social ponga en evidencia que la precariedad laboral la desigualdad de género en el trabajo son fuentes generadoras de accidentes y enfermedades profesionales.

En definitiva, que no solo en el marco de la actuación de la justicia y del código penal se ha de trabajar contra la siniestralidad laboral, sino que debe ser, también, desde el esfuerzo de conciencia y responsabilidad social. ■

PLAN TIPO DE MOVILIDAD SEGURA Y SOSTENIBLE (DGT.ES)

Los accidentes de tráfico de origen laboral son una de las principales causas de accidentes de trabajo y se han convertido en una de las primeras causas de muerte por accidente laboral. En la Comunidad de Madrid muchos de los desplazamientos para acceder a las empresas se realizan con vehículos propios. Necesitamos una movilidad más segura y sostenible en los desplazamientos relacionados con el trabajo. La integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales, es fundamental de cara a la reducción de los siniestros laborales viales.

Esta publicación se realiza en el entorno de la colaboración de la Dirección General de Tráfico, junto con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Inspección de Trabajo. La guía es una continuidad de la realizada en 2011, y su pretensión es servir de ayuda para elaborar Planes de movilidad en la empresa. Pretende ser un instrumento que nos proporcione información y herramientas a empresas y a trabajadores sobre

los aspectos relevantes de la gestión de la seguridad vial y la movilidad sostenible en el ámbito empresarial.

Conforme a los datos publicados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su último informe sobre accidentes laborales de tráfico (ALT), en el año 2018, cada 33 horas, aproximadamente, falleció una persona como consecuencia de un accidente laboral de tráfico, es decir, yendo o volviendo del trabajo, o desplazándose durante la jornada laboral, cifra con una importante tendencia al alza en los últimos años.

Son muchas las empresas las que están ubicadas en polígonos industriales, en muchos casos situados fuera de los núcleos urbanos.: actividades industriales, terciarias, comerciales, o de servicios. En ocasiones no hay otra opción más que utilizar el vehículo propio por la falta de transporte público a estos polígonos, grandes edificios o instalaciones.

El modelo actual de movilidad debe ser modificado. Las congestiones de tráfico;

las dificultades para conciliar la vida laboral y la familiar por el tiempo dedicado a los desplazamientos, las emisiones contaminantes y el ruido del tráfico, la dependencia de los combustibles fósiles derivados del petróleo son ejemplos de estos perjuicios.

El Plan de Movilidad Segura y Sostenible debe ser una herramienta que desarrolle el conjunto de acciones destinadas a la mejora de la movilidad en la empresa. Conseguir desplazamientos seguros, eficientes y sostenibles de los trabajadores a su puesto de trabajo, tanto de los “in itinere”, como de los efectuados en la jornada laboral, y fomentar el cambio modal hacia los modos más sostenibles de transporte (a pie, en bicicleta, o en transporte público) debe ser un objetivo.

Además en el entorno del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) recogidos en la Agenda 2030 la implantación de un Plan de Movilidad Segura y Sostenible en la empresa contribuye a su cumplimiento ya que incide en el ODS8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el ODS3 sobre salud y bienestar y el ODS13 sobre acción por el clima, entre otros.

El Plan de Movilidad Segura y Sostenible debe entenderse como una línea general de acción de compromiso con la seguridad vial, entendiendo ésta como una responsabilidad compartida por las Administraciones, la sociedad civil y el tejido empresarial.

Junto con la actuación de los Ayuntamientos implicados, a través de los Planes de Movilidad Urbana, resulta fundamental la implicación de las diferentes empresas radicadas en esos polígonos o grandes centros empresariales. La planificación conjunta, la creación de un centro de movilidad común, así como el nombramiento de un gestor de movilidad, devienen elementos de gran ayuda para la mejora de las condiciones de accesibilidad, que redundarán en beneficio tanto de los trabajadores, como de los propios clientes que se desplazan a los mismos. ■



Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas resilientes de SST

Con motivo del día internacional de la seguridad y salud en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo ha publicado este informe

La pandemia de COVID-19 ha tenido un profundo impacto en casi todos los aspectos del mundo del trabajo: desde la amenaza inmediata de contraer el virus hasta los confinamientos, altos niveles de desempleo, la pérdida de horas de trabajo, el cierre de empresas y un empleo precario para muchos trabajadores. Y esto ha conllevado mayor vulnerabilidad frente a los riesgos laborales, a las condiciones de trabajo y a la viabilidad de las empresas.

Con este informe la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe seis áreas principales de los sistemas de

SST y refleja que se requiere de inversiones para poder afrontar mejor las crisis. También, examina las acciones e iniciativas específicas adoptadas por las autoridades nacionales, los interlocutores sociales y otras partes interesadas a nivel nacional e internacional para hacer frente a las crisis y sus repercusiones, con ejemplos de diferentes buenas prácticas muy didácticas y que de manera ejemplarizante pueden desarrollarse en el resto de países de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Un ejemplo respecto de los riesgos psicosociales:

El informe aborda los marcos normativos, políticos y nacionales en materia de seguridad y salud ya que la crisis ha puesto de relieve la necesidad de una legislación que pueda adaptarse a contextos imprevistos y permita dar respuestas rápidas y adecuadas, permitiendo así la gestión de los nuevos riesgos emergentes.

Para complementar la norma preventiva se propone incluir también legislación sobre sectores o peligros específicos, recomendaciones prácticas y normas técnicas, convenios colectivos, según proceda.

Importante también es el cumplimiento de la norma y por tanto el refuerzo de los sistemas de inspección del trabajo para poder adaptarse a estos nuevos retos. La existencia de un sistema de inspección del trabajo sólido es un requisito previo para hacer efectiva la normativa en materia de SST, identificar los casos de incumplimiento, ayudar a rectificarlos y prevenir nuevos casos.

Las estrategias de inspección del trabajo deben incluir medidas para proteger a los inspectores del trabajo del riesgo de contagio, en el ejercicio de sus funciones (por ejemplo, el riesgo de violencia y acoso, que puede aumentar durante las emergencias). Durante la pandemia de COVID-19, la inspección del trabajo también ha desempeñado un papel importante a la hora de garantizar que los riesgos y las repercusiones de la COVID-19 en el lugar de trabajo se aborden de forma que cubran a todos los trabajadores, incluidos los subcontratados.

La cooperación y colaboración inter-



- ▶ El Gobierno de Malasia, por ejemplo, ha hecho hincapié en la necesidad de realizar evaluaciones de la salud mental de los trabajadores y de aplicar estrategias de mitigación adecuadas en el marco de sus directrices de gestión para los lugares de trabajo (Ministerio de Sanidad, Malasia, 2020).
- ▶ El Gobierno del Canadá ha creado un centro de recursos para la salud mental y el bienestar durante la pandemia de COVID-19, con información específica sobre la salud mental en el lugar de trabajo (Comisión de Salud Mental del Canadá, 2020).
- ▶ Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de los Estados Unidos también han elaborado recursos para los trabajadores sobre cómo afrontar el estrés durante la pandemia de COVID-19 (CCD, 2020a).
- ▶ En Colombia, el Ministerio del Trabajo ha creado un marco de medidas mínimas para la evaluación e intervención en relación con los factores de riesgo psicosocial y otros problemas de salud mental durante la pandemia de COVID-19 (Ministerio del Trabajo, Colombia, 2020).



Organización
Internacional
del Trabajo

Anticiparse a las crisis, prepararse y responder

INVERTIR HOY EN SISTEMAS RESILIENTES DE SST



**Día Mundial de la Seguridad
y Salud en el Trabajo 2021**

Informe

sectorial ha sido fundamental también en el desarrollo de actuaciones en respuesta a la Covid-19, los distintos ministerios del gobierno coordinando el diálogo social también se incorpora como aspecto fundamental. Contar con una autoridad competente en materia de SST a nivel nacional, que proporcione un liderazgo de confianza en momentos de crisis, es clave para permitir una respuesta más coordinada y rápida. En la mayoría de los países, esta autoridad es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mientras que en otros como en el nuestro ha sido el Ministerio de Sanidad.

En la mayoría de los países el órgano consultivo tripartito nacional donde están representados los diferentes ministerios, instituciones e interlocutores sociales implicados ha sido el mecanismo más común desarrollado para garantizar la participación de trabajadores y empleadores. A lo largo de la pandemia, muchos trabajadores sanitarios y otros trabajadores esenciales han enfermado a causa de la COVID-19, les ha provocado enfermedades graves y a veces la muerte. Muchos países están adoptando medidas con objeto de ampliar la cobertura de la indemnización de los trabajadores para incluir al menos al personal de respuesta inicial y a los trabajadores sanitarios relacionados con la atención a los enfermos de COVID-19. En algunos casos, los gobiernos han modificado las políticas y normativas nacionales para garantizar que las infecciones por COVID-19 entre determinados trabajadores se presuman relacionadas con el trabajo y, por lo tanto, estén cubiertas por la indemnización laboral. Esta presunción hace recaer sobre el empresario y la aseguradora la carga de demostrar que la infección no estaba relacionada con el trabajo, lo que facilita que esos trabajadores presenten reclamaciones con éxito.

Es importante también tener una visión general de las funciones de los servicios de prevención de riesgos laborales, ya que ellos son los responsables de realizar evaluaciones de los riesgos, implantar medidas en el lugar de trabajo, supervisar el medio ambiente de trabajo, evaluar la salud de los trabajadores y proporcionar servicios de salud preventiva. Son conocedores de los peligros específicos a los que se enfrentan los trabajadores de cada sector y son conscientes de los nuevos

(Continúa en la página siguiente)



- ▶ En Nueva Zelanda, los profesionales de la salud en el trabajo, concretamente los especializados en ergonomía, han ayudado a los trabajadores a crear entornos de oficina ergonómicos en sus domicilios con equipos de tecnología de la información que apoyan el teletrabajo saludable (HASANZ, 2020).

(Viene de la página anterior)

riesgos que puedan surgir. A lo largo de la pandemia, han desempeñado un papel fundamental ayudando a los empresarios a evaluar y mitigar el riesgo de contagio, así como otros riesgos que han surgido como resultado de la introducción de nuevas medidas y procesos de trabajo. Han colaborado con las empresas para mantener los lugares de trabajo seguro y saludable, a adaptarse a las nuevas directrices y requisitos, a adaptar el trabajo y proteger a los grupos más vulnerables.

Otro punto a destacar del informe es la necesidad de tener un sistema de SST que proporcione información y asesoramiento a diferentes grupos destinatarios con distintos objetivos. Transmitir la información y formación a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es importante, ya que deben estar capacitados para adaptarse si se producen cambios en la organización del trabajo y se aplican nuevos procedimientos.

Sensibilizar a los empleadores, a los trabajadores y a sus representantes, así como a la población en general, sobre la importancia de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Destacar el papel que jugamos los interlocutores sociales que colaboramos activamente en la sensibilización y el traslado de la cultura preventiva en el ámbito laboral y en la sociedad.

La recopilación de datos, los sistemas de notificación y la investigación en materia de seguridad y la salud son fundamentales para analizar el porqué se producen lesiones y enfermedades profesionales, en

línea con lo establecido en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030 de las Naciones Unidas. Esta información es fundamental para tomar decisiones sobre la política de SST, responder a situaciones nuevas con riesgos desconocidos, y en definitiva al fortalecimiento de los sistemas de gestión de la SST y de los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud.

Para finalizar, el informe hace hincapié en la crisis que ha provocado la pandemia de COVID-19, y la importancia de la gestión del cambio en materia de prevención y el control de los peligros y los riesgos de SST. El miedo, la preocupación e inquietud en la población en general y en el mundo del trabajo, la ansiedad producida por los riesgos sanitarios de la COVID-19, la incertidumbre sobre la dura-

ción de la crisis y la posibilidad de perder sus puestos de trabajo o verse obligados a cerrar sus empresas ha sido el día a día de las personas trabajadoras, especialmente de las micro pymes.

Una cultura de la seguridad promueve el compromiso de los trabajadores y reduce el riesgo de incidentes de seguridad, ya que los lugares de trabajo con un mayor compromiso de los trabajadores tienen menos lesiones laborales. La cooperación entre la dirección y los trabajadores es esencial para crear una cultura de la prevención en la que los trabajadores se comprometan y participen en la creación de soluciones para mitigar los riesgos.

Estos temas junto con una serie de anexos proporcionan herramientas, recursos y orientaciones sobre las formas de responder a la pandemia. ■



- ▶ En la Unión Europea, varios países difieren en cuanto al reconocimiento de la COVID-19 como lesión o enfermedad profesional. Por ello, Eurostat ha creado un nuevo código para la notificación específica de infecciones por COVID-19, de modo que estos datos puedan recogerse durante toda la pandemia (Eurostat, 2020).

(Viene de la página anterior)

Importante destacar la inclusión de un modelo de requerimiento (anexo II), así como de un check list (anexo I), como herramientas que facilitaran el trabajo en el día a día de los inspectores.

La segunda parte del CT se centra en la actuación de la ITSS, conceptos básicos, actuaciones específicas a realizar respecto del estrés laboral, dedicando un apartado a las actuaciones ante el personal funcionario de las administraciones públicas, así como las medidas que se derivan de la actividad inspectora en función de si parten de la norma de la que se deriven, destacando también la función de asistencia técnica y mediación.

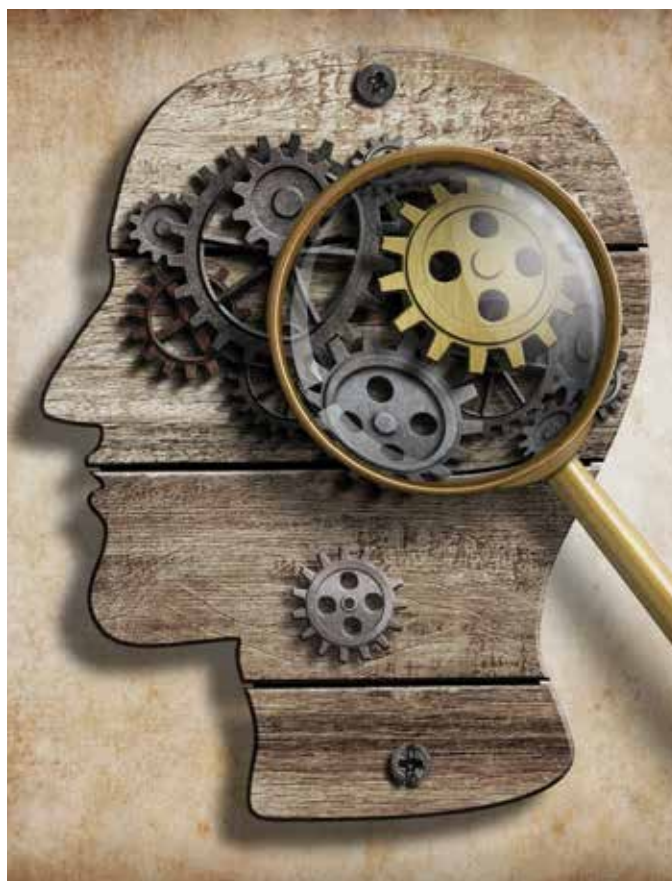
Especial mención merece en este apartado la posibilidad de que **la ITSS de la orden de paralización ante la presencia de riesgos psicosociales en base al riesgo grave e inminente referido en el art. 44 de la LPRL**. Así como la comunicación al ministerio fiscal en aquellas ocasiones en las que exista la posibilidad de ser constitutivo de ilícito penal, sobre todo el acoso en el trabajo tipificado en el Código Penal.

La tercera sección del criterio lo conforman las medidas para la protección de

La ITSS tiene la posibilidad de elaborar un informe sobre la Determinación de contingencia profesional en base art. 156.2 de la LGSS, que podrá conllevar la incapacidad laboral del trabajador.

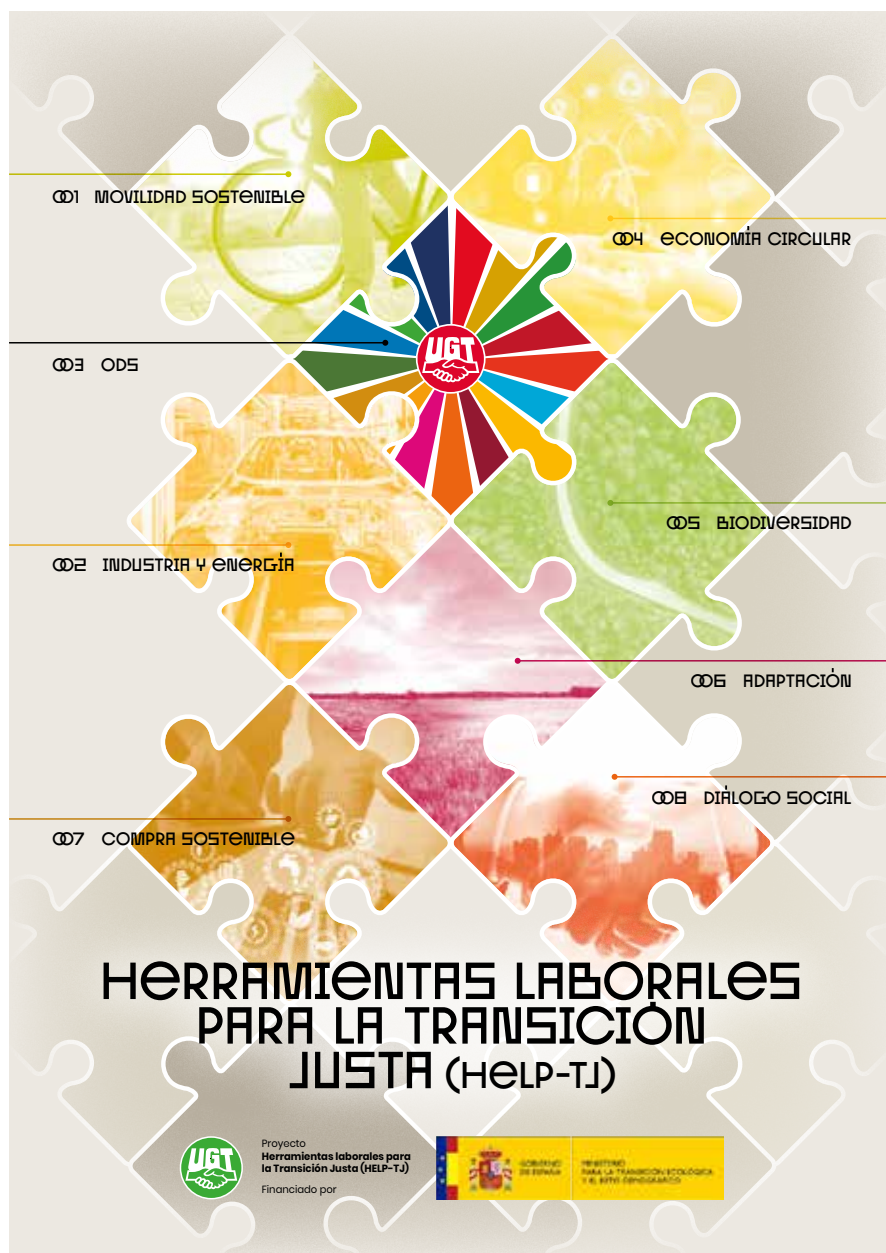
la salud derivada de riesgos psicosociales, en la que cobra especial importancia la investigación de los daños a la salud y el reconocimiento previo de accidente de trabajo, así como la vigilancia de la salud de los afectados y las condiciones de vuelta al trabajo. La actuación de los servicios de prevención en el área de vigilancia de la salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que será el encargado de la determinación de la contingencia. La ITSS tiene la posibilidad de elaborar un informe sobre la determinación de contingencia profesional en base art. 156.2 de la LGSS, que podrá conllevar la incapacidad laboral del trabajador.

Esperamos que esta publicación sirva como herramienta para facilitar a la ITSS las situaciones que generan factores de riesgo psicosocial y de esta manera mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y la organización del trabajo de las empresas. Ugt-Madrid seguiremos trabajando en la defensa de la salud de las personas trabajadoras y muy especialmente en la prevención de riesgos psicosociales, que junto con los trastornos musculoesqueléticos son las primeras causas de bajas laborales. ■



HERRAMIENTAS LABORALES PARA LA TRANSICIÓN JUSTA

UGT ha elaborado una batería de herramientas dirigidas a las personas trabajadoras y sus representantes para facilitar la implementación de la transición ecológica que se está produciendo en nuestro país. Esta transformación debe ser justa, climática y social. El objetivo es “que nadie se quede atrás”, incorporando la calidad en el empleo, la participación y el diálogo social. Trasladar información y formación ante esta situación es uno de los propósitos de UGT.



La herramienta se compone de ocho monográficos y un tríptico: el papel de la movilidad sostenible, el desarrollo industrial y energético sostenible, el papel de los ODS en la transición justa, la economía circular, la conservación de la biodiversidad y el capital natural, participación de los trabajadores de los sectores productivos a los retos climáticos, compra y contratación sostenible; y el diálogo social y la negociación colectiva, son los aspectos que se abordan en sencillos cuadernillos que nos adentran en cada uno de ellos.

001 MOVILIDAD SOSTENIBLE

La movilidad al trabajo es uno de las principales causas de los desplazamientos en las ciudades, destacando el coche como la principal forma de estos trayectos. Afecta a la calidad de vida de los trabajadores, la congestión del tráfico, el tiempo dedicado a los desplazamientos, la accidentalidad, el ruido, la contaminación atmosférica, el consumo de energía son algunos de sus efectos que están afectando a la salud pública y al cambio climático.

El modelo de movilidad que hemos tenido hasta ahora ha producido una grave contaminación atmosférica y los consiguientes problemas para la salud y de ocupación del territorio, entre otros.

Teniendo en cuenta el principio de accesibilidad universal, transporte para todas las personas. UGT considera que la movilidad es una fuente generadora de empleo además de una apuesta por clara por la I+D+I y la potenciación del transporte público.

La sensibilización e información para

(Continúa en la página siguiente)



(Viene de la página anterior)

el cambio hacia una movilidad sostenible diferente y respetuosa con la salud y con el medio ambiente, es posible y ya está en marcha.

Todos estos aspectos, el marco normativo, así como los planes de movilidad y cómo realizarlos en las empresas y cómo abordarlos desde el punto de vista sindical se tratan en este sencillo monográfico.

002 INDUSTRIA Y ENERGÍA

Este monográfico traslada los retos y oportunidades que la transición ecológica ofrece al desarrollo industrial, y nuestro papel cómo representantes de los trabajadores para que sea justa.

El sector industrial ha sido fuente de empleo de calidad, cualificado y estable. Las condiciones de trabajo del sector industrial se han venido caracterizando por el empleo digno que ha proporcionado.

La industria española necesita una transformación para hacerla competitiva y sostenible económicamente, social y medioambientalmente, ya que hasta ahora industria y medio ambiente no han ido a la par. La transición verde y la digital deben suponer una oportunidad de mejora y renovación del sector industrial.

El apoyo a los sectores y territorios más vulnerables, mediante formación, protección social, diversificaciones de actividades, etc., es una prioridad siempre todo consensuado y participado con los representantes de los trabajadores.

003 ODS

La publicación aborda información sobre el papel de los sindicatos en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible destacando la importancia del ODS 8 "trabajo decente y cre-



cimiento económico” para la consecución del resto de objetivos. En 2015 nació la agenda 2030 y los ODS como nuevo escenario internacional para conseguir un desarrollo sostenible. La es una referencia en la que se enmarcan 17 ODS basados en los derechos humanos, el desarrollo socioeconómico con justicia social y el cuidado del medio ambiente, proponiendo cambio para todas las personas y para el planeta a nivel social, económico y medioambiental.

En España se ha aprobado el “Plan de Acción para la implementación de la agenda 2030. Hacia una Estrategia de desarrollo sostenible. El papel de los sindicatos es fundamental en la negociación colectiva y en el dialogo social para la consecución de estos objetivos. Y de las personas trabajadoras en su doble papel de ciudadanos y trabajadores, así como los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

004 ECONOMÍA CIRCULAR

Esta publicación recoge los principales elementos para que las personas trabajadoras y los responsables sindicales desarrollen los principios de la economía circular.

La economía circular es un nuevo modelo de producción y consumo en el que los productos, materiales y recursos naturales se mantienen en la economía durante el mayor tiempo posible, minimizando la generación de residuos, aprovechando aquellos cuya generación no se pueda evitar, maximizando al máximo los recursos disponibles.

En la actual situación es una gran oportunidad por su potencial generación de empleo e impulso de la economía. Pero la transición

(Continúa en la página siguiente)





(Viene de la página anterior)

hacia una economía circular puede tener efectos negativos sobre el empleo, por lo que será necesario incentivar políticas de apoyo que garanticen una transición justa donde no se deje a nadie atrás.

005 BIODIVERSIDAD

Este monográfico ofrece información sobre el papel de la acción sindical, las empresas y los trabajadores en la conservación de la biodiversidad, además de analizar los retos y oportunidades que ofrece la naturaleza como fuente de creación de empleo.

Conservar la biodiversidad es fundamental como respuesta a la crisis medioambiental y la lucha contra el cambio climático y nos garantiza el bienestar de nuestra sociedad.

La ganadería, la agricultura ecológica, el cuidado y limpieza de bosques, conservación de la naturaleza, vigilancia de espacios naturales, recuperación de especies, y espacios degradados, son sectores demandantes de empleo.

006 ADAPTACIÓN DE SECTORES PRODUCTIVOS

La publicación recoge los retos y oportunidades laborales de la adaptación al cambio climático, así como los elementos fundamentales para ayudar a las personas trabajadoras y sus representantes sindicales a impulsar la adaptación en sus centros de trabajo.

Los impactos del cambio climático están ahí, y se espera que continúen. Nuestro país es altamente vulnerable, por lo que es fundamental implantar medidas para hacer frente a estos impactos. Estas acciones tienen que proporcionar estabilidad económica y social, y generar nuevos empleos, de manera que se promueva una economía más resiliente.

007 COMPRA SOSTENIBLE

Este monográfico plantea la compra y la contratación sostenible, así como sus beneficios. Incorpora elementos para ayudar a los trabajadores en general, y a los responsables sindicales en particular a impulsar la compra y contratación sostenible en sus centros de trabajo.

La política de compras y la gestión de la cadena de suministro son fundamentales para la transición hacia una economía circular, baja en carbono y sin impacto negativo en la biodiversidad. La integración de los criterios ambientales en los contratos y compras públicas se considera como un elemento clave para lograr con éxito dicha transición. La compra y contratación sostenible, se encuentra en una etapa inicial en España. Su impulso lo encontramos asociado a políticas de economía circular, cambio climático y ODS de la agenda 2030 de la ONU. Es necesario que se produzca un cambio en los hábitos de consumo de los ciudadanos y en las pautas de compra y producción de las empresas y del sector público.

008 DIÁLOGO SOCIAL

El escenario de la transición ecológica, la transición justa son dos conceptos que se explican en esta publicación. Analiza los retos y oportunidades laborales ante los principales retos.

El movimiento sindical se ha comprometido a apoyar medidas de acción climática bajo el concepto de transición justa. Se van a producir importantes cambios en el ámbito laboral por lo que el papel del sindicato es fundamental para que nadie se quede atrás.

La participación de los interlocutores sociales, y el diálogo social es imprescindible para el correcto desarrollo de la transición ecológica y justa. ■



jurisprudencia

Primera sentencia que reconoce el covid-19 como enfermedad profesional por la Justicia. Sentencia n. 187/2021

El Juzgado de lo Social nº 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina, se ha pronunciado a través de la Sentencia nº 187/2021 y ha fallado a favor de un trabajador con categoría profesional de auxiliar administrativo que trabajaba en un mostrador del hospital y que se contagió y sufrió secuelas respiratorias.

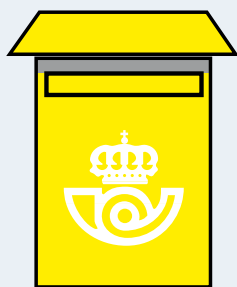
El 13 de septiembre de 2020 el trabajador solicitó su baja al dar positivo por la Covid-19, y se prolongó hasta el día 22 de octubre, sufriendo durante este intervalo un “síndrome respiratorio agudo severo asociado al coronavirus”. Un día después, el 23, inició otra incapacidad laboral prescrita por su médico de cabecera con el diagnóstico de “disnea (sensación de falta de aire) y alteraciones respiratorias”, que duró hasta el 15 de enero de 2021.

Tanto la Seguridad Social como la mutua colaboradora con la seguridad social **le denegaron el reconocimiento de la enfermedad profesional.**

Sin embargo, ahora, la juez sí da por probado que el sanitario sufrió un contagio recogido en el listado de infecciones “causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la

prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección” y que debe ser catalogado como enfermedad profesional, ya que considera acreditado que estuvo **expuesto al coronavirus durante su jornada laboral**, en un centro médico de Talavera. Además, en la segunda incapacidad temporal que sufrió el funcionario —esposo de una celadora del hospital que también estuvo contagiada— y que le provocó la disnea, la magistrada no tiene dudas de que se trata de una consecuencia derivada de este contagio.

“Queda acreditado ... que estuvo expuesto a un riesgo probado de exposición al agente causal específico para esa enfermedad; y cuando realizaba una profesión con actividades en las que se está expuesto a dicho riesgo causante de la enfermedad”, reza la sentencia. Respecto al segundo periodo de baja, “no existe ninguna duda que trae lógica consecuencia y **son patologías derivadas del contagio por Sars-Cov-2** que dio lugar al primer proceso de incapacidad y, en consecuencia, debe ser considerada igualmente como enfermedad profesional, dada la continuidad y sucesión inmediata (...), sin que entre uno y otro hubiese ninguna circunstancia que impidiera calificar de enfermedad profesional el segundo proceso”, añade el documento, contra el que aún se puede interponer un recurso de suplicación ante el **Tribunal Superior de Justicia.**



Buzón de sugerencias

PARA EL

boletín informativo

Temas que te gustarían tratar en próximos números del Boletín Informativo:

.....

.....

.....

.....

.....

Consultas a las que os gustaría que os respondiéramos en los próximos números del Boletín Informativo:

.....

UGT-Madrid cuenta con vosotros

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral> • Teléf.: 91 589 09 09

Nota: Las sugerencias las podéis hacer llegar a la Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial de UGT-Madrid.





**Comunidad
de Madrid**



Madrid

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>

<http://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

**Condiciones
de
Trabajo
Seguras
=
+ Salud**

bi

NOVIEMBRE 2021