



Direcciones de interés

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América 25 • 28002 Madrid
Tels: 91 589 09 88 - 91 589 09 09 - 91 589 09 66 • Fax: 91 589 71 45
E-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org - slaboral@madrid.ugt.org
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

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@fesmcugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

Telf.: 91 589 70 43
e-mail: saludlaboral@ugtspmadrid.es

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: surslmamujer@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
www.comunidad.madrid

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@mites.gob.es
<https://www.mites.gob.es>

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral> • <https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

Boletín Informativo: 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. **Nº 60 (Noviembre 2021)** Accidentes laborales. **Nº 61 (Diciembre 2021)** Empleos verdes.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos laborales; Vigilancia de la salud; Covid-19; Teletrabajo.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024;

Frente a la COVID-19, no bajas la guardia en el trabajo; Vigilancia de la Salud de la población trabajadora; ¿Qué son y cómo prevenir los Trastornos Musculoesqueléticos de origen laboral?; Accidentes de trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Prevención de Riesgos Laborales y Edad; Nuevos agentes cancerígenos en el trabajo.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Evaluación de riesgos laborales; La Vigilancia de la Salud en el trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Gestión de PRL.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: Innovación y Transformación Digital; Delegado de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19; Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2021, USB Juego Prevenid@s.

Nuevos riesgos emergentes

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) define riesgo emergente a cualquier peligro causado por nuevos procesos o nuevas tecnologías, o nuevos lugares de trabajo, etc. o que va en aumento, es decir cuando el número de situaciones peligrosas y/o la probabilidad de exposición al mismo se incrementa y los efectos sobre la salud de la población trabajadora empeoran.

La Unión Europea establece un nuevo marco estratégico (2021-2027) sobre salud y seguridad en el trabajo para abordar los cambios en el mundo del trabajo, estableciendo las principales prioridades y acciones necesarias para mejorar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en los próximos años en el contexto del mundo posterior a la pandemia, marcado por las transiciones ecológica y digital, los desafíos económicos y demográficos y la noción cambiante de un entorno laboral tradicional.

En la Comunidad de Madrid, se ha incorporado dentro de los contenidos del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid la realización de actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo en concreto la identificación y prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, el envejecimiento de la población trabajadora, la digitalización, teletrabajo y trabajo en plataformas digitales.

Para UGT-Madrid uno de los objetivos se centra en anticipar y gestionar el cambio del trabajo provocado por las transiciones ecológica, digital y demográfica. Y cualquier transición es justa cuando es segura y saludable, garantizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La necesidad de evaluar los posibles

efectos de las nuevas tecnologías, los nuevos modos de trabajar y el cambio social en la seguridad y la salud de la población trabajadora, es otro de nuestros objetivos de modo que podamos anticipar cómo influyen en la seguridad y salud, y de esta manera garantizar su prevención.

Nuestro sindicato viene planteando la necesidad de que los gobiernos en todos los ámbitos: local, autonómico y central pongan en práctica normas de trabajo para garantizar unas condiciones laborales decentes para las personas trabajadoras así como acercarnos a las medidas preventivas necesarias para afrontar los llamados nuevos riesgos para la salud de la población trabajadora provocados por los avances en la tecnología, la transición digital, la nueva realidad climática y el agravamiento que puede tener en función del aumento de temperatura. La coordinación entre los diferentes actores implicados, es fundamental de cara a desarrollar indicadores de salud ambiental y salud laboral.

El nivel de información actual sobre este tipo de riesgos en la empresa es muy bajo. La mayor parte de las personas trabajadoras se sienten poco o nada informadas acerca de cómo afectará el cambio climático, los algoritmos, las plataformas digitales o las nuevas tecnologías, por lo que existe una primera necesidad de reforzar los marcos de transparencia e información.

Por ello centramos el tema de esta revista informativa con el título “Riesgos Emergentes. Prevención de Riesgos Laborales”, para informar y sensibilizar a las personas trabajadoras de las repercusiones de estos nuevos peligros en algunos casos conocidos y en otros por conocer. El diálogo social y la información han de ser parte esencial para el desarrollo de políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

SUMARIO

➤ EDITORIAL	3
➤ RIESGOS EMERGENTES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	4-7
➤ GOLPE DE CALOR RIESGO LABORAL	8-11
➤ ESTUDIO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS “TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO” EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL	12-13
➤ RIESGOS EMERGENTES: NUEVOS RETOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	14-15
➤ RUEDA DE PRENSA PRESENTACION ESTUDIO NUEVAS NECESIDADES PREVENTIVAS ANTE EL RETO CLIMÁTICO 2021	16
➤ FASE 2: ESTUDIO TÉCNICO TRANSICIÓN JUSTA, EMPLEOS VERDES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ANÁLISIS CUALITATIVO	17
➤ PROGRAMA DE LA OIT PARA LOS EMPLEOS VERDES	18-19
➤ SEMANA EUROPEA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
➤ PUBLICADO EL FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE AMIANTO	21
➤ UGT: CAMPAÑA PREVENCIÓN ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL	22
➤ JURISPRUDENCIA	23

**SECRETARÍA DE SALUD
LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
DE UGT-MADRID**

Avda. América, 25, 8ª planta
Teléfono: 91 589 09 88

Depósito Legal: M45342-2002
Imprime: Gráficas de Diego

“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”.

RIESGOS EMERGENTES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La situación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo se está viendo afectada por un buen número de factores, entre los que cabe destacar, la cambiante estructura demográfica, la incorporación de las nuevas tecnologías y nuevos procesos de producción. Como consecuencia se están generando nuevos riesgos y aumentando otros que ya existían que es preciso tener en consideración.

El perfil de edad de los trabajadores y trabajadoras está cambiando y con las nuevas tecnologías están surgiendo nuevas formas de empleo. La globalización hace que riesgos para la salud que en el pasado nos quedaban muy lejanos se extiendan fácilmente por todo el mundo en un breve plazo de tiempo.

Los nuevos riesgos emergentes pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo, como las nuevas tecnologías y procesos de producción o las nuevas condiciones de trabajo, e incluso debido al cambio climático. Hablamos de riesgos debidos a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, los riesgos emergentes relacionados con el empleo verde, los riesgos asociados a las nuevas tecnologías y medios de producción, los riesgos asociados al cambio social y los derivados del cambio climático.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) define riesgo emergente a cualquier riesgo nuevo **causado por nuevos procesos o nuevas tecnologías, o nuevos lugares de trabajo, etc. o que va en aumento**, es decir cuando el número de situaciones peligrosas que provocan este tipo de riesgo y/o la probabilidad de exposición al mismo se incrementa y los efectos sobre la salud de la población trabajadora empeoran.

Los riesgos emergentes pueden ser provocados por diferentes causas, entre otras cabe mencionar las siguientes:

- Nuevas tecnologías y procesos de producción (digitalización, nanotecnología, robótica,...).
- Nuevas condiciones de trabajo (mayores cargas de trabajo, intensificación del trabajo, trabajos de economía informal,...).
- Cambios económicos con nuevas formas de empleo (subcontratación, trabajos temporales,...).
- Envejecimiento de la población trabajadora (más vulnerables a determinados riesgos, como las enfermedades infecciosas y los trastornos del sistema musculoesquelético).
- Movimientos migratorios, que dificultan la prevención por cuestiones de idioma, cultura, falta de formación.
- Fenómeno de la Globalización.
- Nuevas formas de trabajo (teletrabajo, plataformas digitales,...).
- Factores medioambientales debidos al cambio climático.

PRINCIPALES RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), los principales riesgos nuevos y emergentes son:

FÍSICOS

- ✓ Falta de ejercicio y actividad física.
- ✓ La mayor utilización de pantallas de visualización de datos y sistemas automáticos.
- ✓ Exposición combinada de trastornos musculoesqueléticos y factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Baja concienciación sobre los riesgos térmicos entre los grupos de trabajadores y trabajadoras de baja cualificación profesional.
- ✓ Incomodidad del ambiente térmico.
- ✓ Riesgos multifactoriales.
- ✓ Protección insuficiente de grupos de alto



riesgo contra los riesgos ergonómicos de permanecer mucho tiempo de pie.

- ✓ El aumento general de la exposición a la radiación ultravioleta durante y fuera del tiempo de trabajo.
- ✓ Exposición combinada de vibraciones y posturas forzadas.
- ✓ Exposición combinada de vibraciones y trabajo muscular.
- ✓ Complejidad de los procesos de trabajo e interfaces hombre-máquina.
- ✓ Exposición combinada al ruido y a sustancias ototóxicas.
- ✓ Exposición al ruido.

QUÍMICOS

- ✓ Exposición a nanopartículas y partículas ultrafinas.
- ✓ Exposición a gases de escape de motores diésel.
- ✓ Exposición a fibras minerales artificiales.
- ✓ Escaso control del riesgo químico en la pequeña y mediana empresa.
- ✓ Exposición a resinas epoxi.
- ✓ Exposición dérmica a diferentes sustancias químicas.
- ✓ Exposición a isocianatos.
- ✓ Sustancias peligrosas en el tratamiento de residuos.
- ✓ Sustancias peligrosas en el sector de la construcción.



- ✓ Exposición a sustancias químicas en el sector de las energías renovables.
- ✓ Nuevos productos químicos en el sector de la ganadería y agricultura.

BIOLÓGICOS

- ✓ Exposición combinada a bioaerosoles y productos químicos.
- ✓ Endotoxinas.
- ✓ Exposición a mohos en lugares de trabajo interiores.
- ✓ Epidemias mundiales.
- ✓ Exposición a microorganismos resistentes a los medicamentos.
- ✓ Riesgos biológicos en plantas de tratamiento de residuos.
- ✓ Dificultad en los métodos de evaluación de los riesgos biológicos.
- ✓ Falta de información y formación sobre riesgos biológicos.
- ✓ Deficiente mantenimiento de sistemas de acondicionamiento de aire y abastecimiento de agua.
- ✓ Nuevos vectores biológicos de transmisión de enfermedades.

PSICOSOCIAL

- ✓ Contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable.
- ✓ Incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el contexto de la globalización.

- ✓ Nuevas formas de contratación laboral.
- ✓ Sensación de inseguridad laboral en el puesto el trabajo.
- ✓ Envejecimiento de la población activa trabajadora.
- ✓ Jornadas de trabajo prolongadas.
- ✓ Intensificación de la carga de trabajo.
- ✓ Producción ajustada y aumento de la subcontratación.
- ✓ Excesiva exigencia emocional en el trabajo.
- ✓ Desequilibrio entre la vida laboral y personal.

FACTORES DE RIESGO

• Asociados a las TIC

La utilización de dispositivos electrónicos es habitual en el entorno laboral, ya que este tipo de tecnología permite una conectividad permanente de los trabajadores y trabajadoras. Esta posibilidad de conectividad constante hace difícil la desconexión de los trabajadores y trabajadoras, dificultando la recuperación tanto física como mental pues se produce una prolongación de la jornada laboral y la interrupción de los descansos. La posibilidad de conectividad permanente no debe ir aparejada a la disponibilidad permanente por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Los principales factores de riesgo psicosocial emergentes asociados a las nue-

vas forma de organización del trabajo, son los siguientes: gestión del tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo cualitativa y cuantitativa, demandas psicológicas, variedad y contenido, participación y supervisión, interés por el trabajador o trabajadora y compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social, conciliación vida laboral y familiar, equipos de trabajo y medio ambiente del entorno de trabajo entre otros.

• Asociados a nuevas tecnologías y procesos de producción

Nanotecnología

Las nanotecnologías engloban el diseño, la caracterización, la producción y la aplicación de estructuras, dispositivos y sistemas mediante la utilización de materiales que tienen, como mínimo, una dimensión inferior a 100 nm (nanómetros).

Con este reducido tamaño, los materiales pueden presentar un comportamiento muy distinto del que tienen a mayor escala, así como propiedades físicas y químicas nuevas.

Los nanomateriales son aquellos materiales que contienen partículas con una o más dimensiones en la nanoescala, es decir, desde aproximadamente un nanómetro a 100 nanómetros.

La nanotecnología es la ciencia que estudia estos materiales, con fines industriales o médicos, que están presentes en todos los sectores de actividad, desde su obtención, fabricación y manipulación, y como producto final en todo lo que te puedas imaginar (desodorantes, cosméticos, protectores solares, pinturas, plásticos, ropa, tintas, cementos...).

Algunos nanomateriales pueden producir patologías hasta ahora desconocidas, y a largo plazo podrían dar lugar a nuevas enfermedades profesionales ya que no se conocen todavía sus efectos biológicos a largo plazo, por no existir todavía estudios científicos.

Estas tecnologías son beneficiosas en un buen número de áreas diversas, pero también han suscitado cierta preocupación por sus posibles efectos negativos para la salud y el medio ambiente.

Sus ámbitos de aplicación incluyen: la tecnología de la información, la tecnología biomédica, la tecnología medioambiental, la tecnología energética, la tecnología de manufacturación, la tecnología de los transportes, la aviación y los viajes espaciales, la agricultura y la nutrición y la tecnología militar y de seguridad.

(Continúa en la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

A causa de su reducido tamaño, las nanopartículas pueden introducirse en el cuerpo humano de cuatro formas distintas (ingestión, inhalación, contacto, parenteral) y una vez dentro del cuerpo, las nanopartículas pueden trasladarse a otros órganos o tejidos.

Biotechnología

Los riesgos biológicos derivados de la aplicación de nuevas tecnologías pueden afectar a la población trabajadora de muchos sectores, como el sector de la salud, sector de agricultura y ganadería, la gestión de residuos y la industria de la biotecnología.

Existen riesgos biológicos que han aumentado, como son los derivados de nuevas enfermedades infecciosas (el SARS, la gripe, el paludismo,...) y estos son factores de riesgo particularmente graves para la población trabajadora del sector de la salud.

En la industria de la biotecnología, aquéllos que participan en la elaboración de nuevos productos y de organismos genéticamente modificados pueden correr un riesgo particular.

• Asociados al cambio social

La reestructuración de la organización del trabajo, los recortes de la plantilla, la subcontratación y la contratación externa, entre otros, han tenido inevitablemente efectos en las condiciones de trabajo, haciendo más difícil lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada. Estos factores junto a otros cambios han conducido al aumento del estrés relacionado con el trabajo y trastornos de la salud mental.

La economía informal se ha expandido sensiblemente y en la actualidad abarca un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras. También ha aumentado el número de personas trabajadoras migrantes quienes debido a la situación precaria del empleo, a menudo se ven obligados a aceptar trabajos en los que se incumplen todas las normas en seguridad y salud en el trabajo, los salarios son bajos y las condiciones de trabajo insuficientes.

Población trabajadora de más edad

La mayoría de los países desarrollados están experimentando un proceso del envejecimiento de la población trabajadora. Los trabajadores y trabajadoras de edad son más vulnerables a determinados riesgos, como las enfermedades infecciosas y los trastornos musculoesqueléticos.

Los accidentes y lesiones más habituales entre la población trabajadora de edad son

los siguientes: las caídas (debidas a un mal equilibrio, a un mayor tiempo de reacción, a problemas visuales), las lesiones debidas a distensiones y esguinces (como consecuencia de la pérdida de fuerza, resistencia y flexibilidad), una mayor incidencia de enfermedades con un largo período de latencia, como el cáncer profesional.

La Comisión Europea ha destacado que *“los trabajadores y trabajadoras de 55 años en adelante tienden a sufrir los accidentes más serios, con un índice de víctimas mortales por encima de la media europea. Este grupo de edad sufre también la mayor incidencia de enfermedades laborales de largo desarrollo, como cánceres (la mayoría causados por exposición al amianto) y enfermedades cardiovasculares”*.

Población trabajadora inmigrante

El número de trabajadores y trabajadoras inmigrantes ha aumentado en muchos países por motivos tanto políticos como económicos. Este colectivo suele estar expuesto a un mayor riesgo de explotación, a veces sin acceso a la atención sanitaria o a la seguridad social.

Tienden a realizar trabajos de alto riesgo y a trabajar en la economía informal y, en la mayoría de los casos, apenas tienen acceso a asesoramiento, información o formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Muchos también se ven obligados a trabajar largas jornadas para obtener unos ingresos adecuados, y pueden sufrir de mala salud en general.

La población inmigrante trabaja prin-

cipalmente en los sectores de servicios y construcción, seguido de industria y agricultura, tomando especial peso el sector de servicios domésticos y hostelería. En común para todos estos sectores se caracterizan por peores condiciones de empleo, mayor temporalidad, precariedad, discriminación y dificultad para acceder a otros puestos de trabajo de mayor cualificación o de promoción. Este hecho, que afecta a inmigrantes con independencia de su situación legal, conlleva una serie de efectos psicosociales perjudiciales para su salud.

• Ergonómicos

Trastornos músculo-esqueléticos

Los Trastornos Músculo-esqueléticos de origen laboral son un conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y a sus estructuras asociadas, provocando lesiones inflamatorias o degenerativas en la unidad articular, músculos, tendones y nervios, causadas o agravadas fundamentalmente por el puesto de trabajo y los efectos que éste tiene sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Generalmente son de aparición lenta, hasta llegar al estado crónico y se produce el daño permanente. La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida a cargas o movimientos más o menos pesados durante un período de tiempo prolongado, aunque también pueden deberse a traumatismos agudos, como es el caso de las fracturas producidas por un accidente laboral o crisis



agudas de lumbalgia debido a un sobreesfuerzo.

Estas lesiones se pueden dar en cualquier parte del cuerpo, aunque se dan con mayor asiduidad en la espalda, el cuello, los hombros, los codos, manos y muñecas, siendo las lesiones más frecuentes la tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis, lumbalgias, mialgias, hernias de disco, cervicalgias, síndrome del túnel carpiano, etc., algunas de las cuales pueden ser consideradas enfermedades profesionales, según R.D 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.

La exposición del trabajador o de la trabajadora a estos factores de riesgo, se puede dar de forma aislada o bien, puede existir una exposición conjunta a varios factores de riesgo, incrementando así la posibilidad de sufrir un TME.

Los principales **factores de riesgos** son:

- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas.
- Vibraciones.
- Trabajo a un ritmo elevado.
- Estar de pie o sentado mucho tiempo.
- Organización del trabajo.

Los riesgos de sufrir un accidente de trabajo o de contraer una enfermedad profesional debida a trastornos musculoesqueléticos se están incrementando debido a números factores entre ellos, el envejecimiento de la población trabajadora y la

globalización de la economía con nuevas formas de trabajo.

• **Psicosociales**

Se está incrementando el número de accidentes de trabajo debido a las patologías no traumáticas, principalmente debido a causas relacionadas con factores de riesgo de tipo psicosocial.

La precariedad laboral, la intensificación de los ritmos de trabajo, la temporalidad de los contratos, la organización del trabajo, entre otros, incrementan los riesgos para la salud, destacando los riesgos psicosociales, los cuales afectan de forma incisiva a los trabajadores y trabajadoras.

Las Patologías No Traumáticas (PNT) son enfermedades de comienzo o agravamiento de forma súbita, como las enfermedades cardiovasculares o cerebrovasculares, estando este tipo de accidentes, a veces ligados a factores endógenos o internos de la persona, y no solo a mecanismos o causas externas, como el resto de los accidentes de trabajo.

En estas patologías no traumáticas las condiciones ambientales y organizativas del lugar de trabajo (la carga de trabajo, la mala organización de las tareas, el estrés laboral,...), unidas a las condiciones personales de salud (edad, patologías previas,...) de la persona trabajadora juegan un papel muy importante en su desarrollo y materialización.

Son consideradas como accidentes de trabajo según su forma de producción (Art. 156 Ley General de la Seguridad Social,

Apartados 2e y 2f), en la medida que ocurran durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

• **Asociados al empleo verde**

El empleo verde abarca una amplia gama de puestos de trabajo que comparten una característica en común que es que contribuyen a actividades económicas beneficiosas para el medio ambiente.

El empleo verde se enfrenta a cambios rápidos y constantes derivados de la aparición e incorporación de nuevas prácticas y métodos de trabajo, lo que puede dar lugar a posibles lagunas a la hora de afrontar las competencias necesarias para realizar estos trabajos, repercutiendo de manera negativa en la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, es fundamental anticiparse y poner especial atención, a la integración y correcta gestión de la prevención de riesgos laborales, principalmente en.

Sector de las energías renovables

Sector de tratamiento de residuos

Sector de la agricultura y ganadería

Sector de la construcción sostenible

Sector ecoturismo

• **Asociados al cambio climático**

Los impactos del cambio climático son más que evidentes:

- ✓ Disminución de las lluvias, sobre todo en primavera y en verano.
- ✓ Más frecuencia de días con temperaturas máximas extremas.
- ✓ Mayor virulencia de virus y parásitos.
- ✓ Aumento de la magnitud de crecidas fluviales.
- ✓ Mayor riesgo de incendios y de la intensidad, frecuencia y magnitud.
- ✓ Aumento de la contaminación del aire.
- ✓ Aumento de las olas de calor.

Sin duda, estos cambios no solo van a agravar los riesgos laborales ya existentes, sino que también van a emerger nuevos riesgos, como:

- ✓ Patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica.
- ✓ Dermatitis, foto-alergia, fototoxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas por mayor exposición a rayos UV.
- ✓ Golpes de calor y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas.
- ✓ Patologías infecciosas derivadas por el empeoramiento de la calidad del aire. ■



GOLPE DE CALOR RIESGO LABORAL

Durante los meses de verano las condiciones climáticas en las que se encuentran expuestas las personas trabajadoras pueden ser causa de accidentes de trabajo, algunos de ellos mortales, como desgraciadamente ha sucedido durante el verano.

Cuando se trabaja en el exterior, se han de adoptar medidas oportunas para evitar los efectos perjudiciales del calor ya que la exposición intensa a la radiación solar, en actividades realizadas a la intemperie, aumenta la posibilidad de sufrir un golpe de calor. El estrés térmico por calor resulta especialmente peligroso en los trabajos al aire libre, como en la construcción, la agricultura, pesca, ganadería o en servicios de obras públicas, jardinería, limpieza viaria, reparto, correos, SER, entre otros.

La elevada temperatura, la acumulación excesiva de calor en el organismo, y factores personales como padecer dolencias previas (enfermedades cardiovasculares o respiratorias, diabetes, etc.) son las principales causas. Y sus efectos sobre la salud pueden ser de diferente gravedad, quemaduras, deshidratación, edemas en las extremidades, erupción en la piel, calambres musculares, agotamiento, etc. Pero, sin duda, el efecto más grave de la exposición a situaciones de calor intenso es el golpe de calor. Cuando se produce el llamado golpe de calor, la temperatura corporal supera los 40,6 °C, siendo mortal entre el 15 % y 25 % de los casos.

En la Comunidad de Madrid en estos meses de verano, hasta la fecha de realización de este Boletín en octubre, han perdido la vida al menos 3 personas trabajadoras por esta causa mientras desempeñaban sus tareas: el barrendero José Antonio González, mientras limpiaba las calles de la capital a 42° con un uniforme de poliéster; un trabajador de una nave industrial en Móstoles en la que, según sus compañeros se llegó a los 46°; y un repartidor de propaganda de 56 años que murió mientras repartía

folletos en la localidad de Paracuellos de Jarama.

UGT-Madrid lleva alertando años sobre la necesidad de identificar, e incluir el golpe de calor, tal y como marca la normativa de prevención de riesgos laborales, como riesgo laboral en las evaluaciones de riesgo de aquellos sectores en los que haya proba-

bilidad de que la temperatura exterior sea un riesgo laboral. Así como de proponer medidas preventivas para evitarlo. Es un factor de riesgo laboral predecible, por las altas temperaturas que estamos y vamos a continuar padeciendo debidas al cambio climático.

En esta línea de trabajo hemos realiza-

MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL EXCESO DE CALOR

- Intentar modificar tareas de gran esfuerzo físico con ayuda mecánica y **evitar las horas más calurosas**.
- Utilizar **protección solar** de factor 50+.
- Cubrir la cabeza si se trabaja en el exterior.
- **Beber agua**, un vaso cada cuarto de hora.
- Evitar comidas calientes y pesadas.
- **Aumentar la circulación general de aire** y reducir procesos que liberen calor y vapor de agua.
- **Apantallar** las fuentes de calor radiante.
- Priorizar la **ventilación natural**, por ser un medio lento pero eficaz de incrementar la transferencia de calor desde la piel al exterior.
- **Ropa** que proteja la piel, fabricada con tejidos naturales, permeables, para que circule el aire a través de la misma. También, chalecos o trajes con mecanismos de refrigeración incorporados, que impidan el incremento de la temperatura corporal.
- La **Vigilancia de la Salud** debe planificarse en relación a la exposición al calor, radiación solar, vectores infecciosos, contaminantes ambientales. Se ofrecerá al trabajador/a expuesto el reconocimiento médico para verificar si es especialmente sensible al calor, y estará orientado a la función respiratoria, cardiovascular y renal. En el caso de exposición a la radiación solar se incluirá la revisión de salud de la piel y de la vista.
- A través de la **Negociación Colectiva**, introducir en el Convenio de empresa cláusulas que desarrollen en el **Plan de Prevención** medidas frente al estrés térmico por calor.

Un incremento de la humedad relativa del 10%, supone una sensación de aumento de la temperatura entre 2°C y 3°C. Si ese día está despejado, el riesgo es comparable al de un aumento de temperatura de más de 7°C.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT-MADRID
Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 88 • Fax: 91 589 71 45
e-mail: saludlaboral@ugt-madrid.org

ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:
RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL
Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 09 / 09 66
e-mail: prevencion@ugt-madrid.org • laborales@ugt-madrid.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
SOBRE ADICIONES EN EL ÁMBITO LABORAL
Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 09 • Fax: 91 589 71 45
e-mail: sindragas@ugt-madrid.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FuSMC

SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94 • e-mail: saludlaboral.madrid@ugt-madrid.org

FuSP

EMPRESARIOS DE SERVICIOS PÚBLICOS
Tel: 91 589 70 43 • e-mail: hsp.saludlaboral@ugt-madrid.org

RICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 73 50 • e-mail: parric@ugt-madrid.org

UNIONES COMARCIALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdeguzmán, 108
28100 Alcobendas
Tel: 91 662 08 75
e-mail: uccaronorte@ugt-madrid.org

ESTE

C/ Simón García de Pareda, 2
28805 Alcalá de Henares
Tel: 91 868 09 92
e-mail: uccaeeste@ugt-madrid.org

SUROESTE

C/ Siles, 27
28500 Arganda del Rey
Tel: 91 878 89 65
e-mail: uccasuroeste@ugt-madrid.org

SUR

Avda. Los Angeles, 20
28903 Getafe
Tel: 91 891 01 65
e-mail: uccasur@ugt-madrid.org

OESTE

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

SUROESTE

C/ Huerta, 2
28941 Fuenlabrada
Tel: 91 490 43 68
e-mail: uccasuroeste@ugt-madrid.org

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

Calle Ventura Rodríguez, 7 • 28008 Madrid • Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irst@ugt-madrid.org

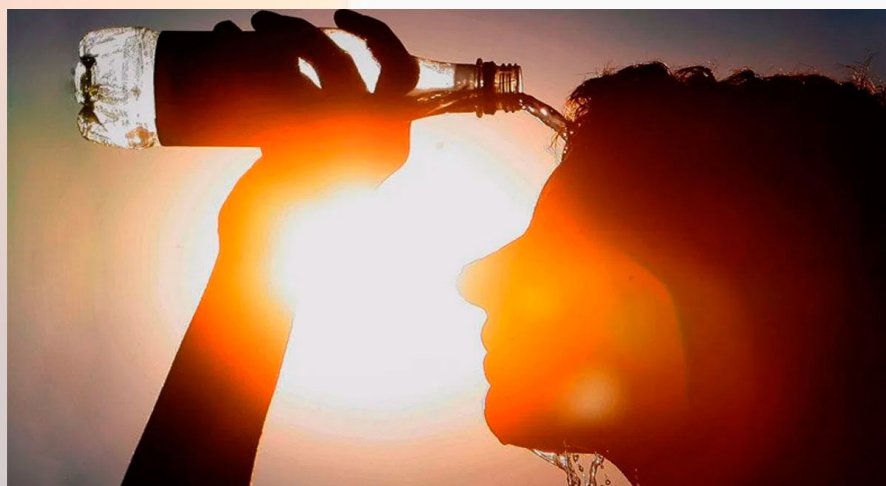
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 - Eje. P. España, 17 • 28008 Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 • e-mail: inspeccion@trabajo.es

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ALTAS TEMPERATURAS



"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las actuaciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".



do diferentes publicaciones abordando esta temática.

El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales plantea que: “El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, es decir, que el empresariado deberá tomar las medidas para que las personas trabajadoras desempeñen su labor sin riesgos. Y no sólo en espacios interiores, o en trabajos ligeros, también al aire libre.

Entre esas medidas preventivas están dotar con el equipo adecuado (ropa ligera si hace calor), protección (gafas de sol o crema solar), planificar cuántas horas puede estar expuesto al sol el empleado (organización del trabajo), impartir información y formación para que las plantillas sepan que se deben hidratar con frecuencia y sean capaces de identificar los síntomas de un golpe de calor... Medidas todas ellas que deberán incluirse en la planificación de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Además las empresas ante un incumplimiento de la normativa preventiva pueden ser sancionadas con una infracción grave (2.451 hasta 49.180 euros) o muy grave (desde 49.181 hasta 983.736 euros); también hay posibilidad de que la Inspección de Trabajo plantee un recargo de prestación si la empresa no puede demostrar que ha tomado todas las medidas de seguridad que debía. Incluso se puede derivar responsabilidad penal.

Por tanto queda claro que en la situación actual, en la que el cambio climático está teniendo graves efectos en el clima, y el calentamiento es una evidencia hay obligación de vigilar el riesgo que suponen tanto las altas temperaturas como las bajas, hablamos de estrés térmico por frío o por calor.

Junto con la Ley 31/1995, el Rd 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y su guía de desarrollo, es la norma que regula la temperatura máxima o mínima a la que las personas trabajadoras pueden desarrollar sus funciones en espacios interiores.

El Artículo 7, del citado Rd, Condiciones ambientales, plantea que **la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras** (temperatura del aire, radiación térmica, humedad y veloci-

MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL ANTE LAS OLAS DE CALOR



dad del aire) junto a otros parámetros que influyen en el equilibrio térmico del cuerpo (calor generado por la actividad física realizada, aislamiento térmico de la ropa) pueden originar situaciones de riesgo para la salud de las plantillas, ya sea por calor o por frío.

“Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados”, plantea la guía técnica elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aunque no especifica claramente el espacio al aire libre, sí plantea dentro de

los riesgos debidos al calor los lugares de trabajo:

- ✓ La temperatura del aire alta (zonas de clima caluroso, en verano).
- ✓ La radiación térmica elevada (fundiciones, acerías, fábricas de ladrillo y cerámica, plantas de cemento, hornos, panaderías, lugares con exposición directa a radiación solar, etc.).
- ✓ Altos niveles de humedad (lavanderías, fábricas de conserva, etc.).
- ✓ Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección (aunque las condiciones ambientales no sean extremas).
- ✓ Tareas donde se realice una actividad física intensa (aunque las condiciones ambientales no sean extremas).

(Continúa en la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

Se deberán adoptar las medidas preventivas propuestas por la empresa según la evaluación de riesgos.

ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS

- Verificar las condiciones meteorológicas frecuentemente e informar a los trabajadores y trabajadoras.
- Cuidar de que todas las personas trabajadoras estén aclimatados al calor, de acuerdo con el esfuerzo físico que vayan a realizar y permitirles adaptar los ritmos de trabajo a su tolerancia al calor.
- Limitar las tareas pesadas que requieran un gasto energético elevado.

- Modificar los procesos de trabajo para eliminar o reducir la emisión de humedad o el esfuerzo físico excesivo. Si es necesario se debe facilitar ayuda mecánica para disminuir esfuerzos.
- Organizar el trabajo con el fin de reducir el tiempo o la intensidad de la exposición al calor: establecer pausas (cada hora, por ejemplo), rotaciones de tarea cuando existan sitios con menos exposición, adaptar el horario de trabajo al calor del sol, planificar las tareas de más esfuerzo en las horas de menos calor, establecer rotaciones en los trabajadores, etc.
- Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos relacionados con el calor, sus efectos y las medidas pre-

ventivas y de primeros auxilios que hay que adoptar.

- Formar a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos, efectos y medidas preventivas que se deben adoptar frente a las altas temperaturas, principalmente para reconocer los primeros síntomas causados por el calor y en la aplicación de los primeros auxilios.
- Disponer de sitios de descanso frescos, cubiertos o a la sombra, para que las plantillas puedan descansar cuando lo necesiten.
- Usar ropa de verano confeccionada con tejidos frescos (algodón, lino), suelta y de colores claros que reflejen el calor radiante. Del mismo modo, se debe proteger la cabeza de la radiación solar.
- Evitar el trabajo individual, favoreciendo el trabajo en equipo para facilitar la supervisión mutua de los trabajadores y trabajadoras.
- Reducir el exceso de temperatura en el interior de los lugares de trabajo favoreciendo la ventilación natural, usando ventiladores, equipos de climatización, persianas, estores y toldos para disminuir la temperatura.
- Disponer de agua fresca para poder beber con frecuencia cerca de los puestos de trabajo.
- Evitar comer mucho, ingerir comidas grasientas, tomar alcohol, bebidas con cafeína o bebidas azucaradas. Es aconsejable comer frutas y verduras.
- Garantizar una vigilancia de la salud específica.
- Es aconsejable ducharse y refrescarse al finalizar el trabajo.

En caso de producirse un golpe de calor, la manera más adecuada de actuar es:

- ✓ Contactar con un médico (112) y, si es posible, lleve al paciente al hospital lo más pronto posible. A menudo, una persona que sufre un golpe de calor puede precisar oxígeno, administración de suero por vía intravenosa y, algunas veces, medicación adecuada.
- ✓ A ser posible, colocar a la persona trabajadora en una zona a la sombra y en un ambiente frío.
- ✓ Desvestir al trabajador o trabajadora y se recomiendan duchas con agua fría (15-18°C). No debe utilizarse agua más fría de 15°C, ya que se produciría una disminución de la pérdida del calor, debido a una constricción de los vasos sanguíneos cutáneos.

Estudio técnico

“Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático”



UGT  Madrid



- ✓ Si la persona trabajadora está consciente, suministrarle agua fría para beber. Si está inconsciente, colocarlo en posición recostado sobre un lateral de su cuerpo, con la cabeza ligeramente ladeada, el brazo inferior atrás, extendido, el superior flexionado hacia adelante y arriba y las piernas flexionadas, más la superior que la inferior.
- ✓ Otra posibilidad es cubrir el cuerpo con toallas húmedas, cambiándolas con frecuencia y, preferiblemente, en combinación con un ventilador eléctrico o un dispositivo similar, para que la temperatura del cuerpo disminuya algo más.

ESTRÉS TÉRMICO

Los sufrimos cuando encontramos un foco de calor (trabajo en exterior por calor, interior con un horno, etc.) o un foco de frío (trabajo en el exterior por temperaturas frías, cámaras de congelación...).

Se considera que el rango de temperaturas de confort oscila entre 17-22°C, en trabajos sedentarios y entre 14-20°C para trabajos con actividad física.

ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR

- Es la carga excesiva de calor o la que altera el equilibrio térmico por la combinación de:
 - Condiciones ambientales del lugar de trabajo
 - Temperatura del aire
 - Humedad relativa
 - Radiación o reflexión
 - Actividad física que realicen
 - Tiempo de exposición
 - Ropa de Trabajo y uso de determinados EPI (cantidad y material de la misma).

ESTRÉS TÉRMICO POR FRÍO

- Es la carga térmica negativa (falta de calor ambiental) o la que está asociada al trabajo y resulta de:
 - Condiciones físicas y climáticas, que afectan al intercambio de calor: actividad física, condiciones ambientales y ropa de trabajo.
 - Puesta prolongada o temperatura baja por debajo de la zona de confort, especialmente en el trabajo sedentario y en el resto de trabajo, actividad física o en el factor a tener en cuenta.
 - La sensación de frío aumenta con el viento y la humedad.

RIESGOS RELACIONADOS CON EL CALOR

RIESGOS	SÍNTOMAS	¿QUÉ HACER?
QUEMADURAS Y ERUCIÓN CUTÁNEA	• Erupción cutánea • Quemaduras de primer grado	• Retirarse de la zona de calor y buscar sombra o aire acondicionado. • Aplicar agua fría o hielo para reducir la temperatura de la zona afectada.
CAJALAMIEL	• Cansancio • Náuseas • Vómitos • Dolor de cabeza • Mareos • Debilidad	• Retirarse de la zona de calor y buscar sombra o aire acondicionado. • Aplicar agua fría o hielo para reducir la temperatura de la zona afectada.
AGOTAMIENTO POR CALOR	• Debilidad • Náuseas • Vómitos • Dolor de cabeza • Mareos • Debilidad	• Retirarse de la zona de calor y buscar sombra o aire acondicionado. • Aplicar agua fría o hielo para reducir la temperatura de la zona afectada.
GOPE POR CALOR	• Pérdida de conciencia • Faltas de respiración	• Retirarse de la zona de calor y buscar sombra o aire acondicionado. • Aplicar agua fría o hielo para reducir la temperatura de la zona afectada.

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

boletín informativo

N.º 57 • NOVIEMBRE 2020

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

ESTRÉS TÉRMICO

V PLAN DIRECTOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2017-2020

El pasado 1 de agosto el Consejo de Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.

Hablando de la salud en el trabajo, artículo 29, que afecta a la prevención de riesgos laborales. En él se regula el nuevo Plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización, que recoge una serie de medidas de eficiencia energética con las que se pretende ayudar a contar con edificios más confortables, con un consumo energético menor, y a disponer de un sector productivo más competitivo y mejor preparado para el próximo invierno.

En este sentido, el Rd-ley apunta, que la climatización de espacios es uno de los ámbitos con mayor potencial de ahorro e introduce una serie de obligaciones, de forma temporal, hasta el 1 de noviembre de 2023 sobre los edificios y locales sujetos a obligaciones de temperatura en el marco del Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE).

En este mismo artículo el Gobierno establece que la temperatura del aire en los recintos calefactados no será superior a 19 °C y la temperatura del aire en los recintos refrigerados no será inferior a 27 °C. Así como que las condiciones de temperatura anteriores estarán referidas al mantenimiento de una humedad relativa comprendida entre el 30 % y el 70 %.

Estas temperaturas serán de aplicación, al interior de los establecimientos habitables que estén acondicionados, situados en los edificios y locales destinados a los siguientes usos: administrativo, comercial (tiendas, supermerca-

dos, grandes almacenes, centros comerciales), teatros, cines, auditorios, centros de congresos, salas de exposiciones, establecimientos de espectáculos públicos y actividades recreativas, bares, restaurantes y cafeterías, estaciones de transporte y aeropuertos, quedando exentos centros sanitarios y hospitalarios y centros educativos, entre otros.

Parte fundamental de este artículo menciona que "los umbrales de temperatura indicados anteriormente deberán ajustarse, en su caso, para cumplir con lo previsto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. No tendrán que cumplir dichas limitaciones de temperatura aquellos recintos que justifiquen la necesidad de mantener condiciones ambientales especiales o dispongan de una normativa específica que así lo establezca". Ahora bien, el Anexo III del Real Decreto 486/1997, recoge que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para las personas trabajadoras y deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas.

En UGT-Madrid consideramos acertado que el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto recoja la necesidad de cumplir con lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril sobre la temperatura a la que se deben mantener los centros de trabajo para que no se convierta en un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Por lo tanto, las empresas deberán tener en cuenta los parámetros de temperatura marcados por el Real Decreto de lugares de trabajo en función del tipo de trabajo que se desarrolle y cumplir con los mismos. ■

ESTUDIO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS “TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO” EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La Mutua colaboradora con la Seguridad Social FREMAP ha elaborado un informe a partir de los procesos de incapacidad temporal asociados al grupo de diagnóstico (CIE 10) “trastornos mentales y del comportamiento” (TMC) registrados en las personas cotizantes por cuenta ajena, durante el periodo comprendido entre 2015 y 2021 protegidas por la Mutua FREMAP, que es una de las Mutuas que mayor número de población trabajadora tiene protegida.

Es por tanto un informe con conclusiones muy representativas por el gran número de personas trabajadoras que se tienen en cuenta.

El objetivo de este informe ha sido efectuar un análisis cuantitativo de la incidencia de las bajas de incapacidad temporal asociados a trastornos mentales y del comportamiento, correspondientes a la clasificación internacional de enfermedades CIE-10 atendiendo al género y a la edad.

Entre las conclusiones más significativas podemos destacar:

- ✓ Durante el periodo 2015 a 2021, los procesos de incapacidad temporal derivados de los TMC experimentan un incremento, que se refleja en los distintos grupos de edad y género.
- ✓ El impacto de la pandemia ocasionada por la COVID-19 es especialmente significativo en el incremento de la duración media de las bajas finalizadas, si bien ha repercutido en una menor incidencia media de las bajas. En el año 2021, las bajas por TMC han alcanzado el 6,54% del total y han ocasionado el 15,04% de los días de baja. En el año 2015, estas enfermedades fueron el 6,10% del total de las bajas y el 13,03% de los días de incapacidad temporal.
- ✓ Se constituyen como el segundo grupo de enfermedades que más días de baja han generado tras los trastornos musculoesqueléticos.
- ✓ La repercusión que los procesos de incapacidad temporal ocasionan sobre las empresas conlleva un coste medio salarial y de cotización de 2.053,36 euros por baja finalizada por TMC en 2021.

Atendiendo a la edad, si comparamos las bajas por TMC en 2021 respecto a 2015:

- ✓ La población trabajadora de menos de 35 años es la que registra una mayor incidencia (2,16 bajas por cada 100 personas afiliadas en 2021).
- ✓ El grupo de 35 a 49 años es el que mayor incremento ha experimentado

**FREMAP**
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61

2015 A 2021

OBSERVATORIO DE SALUD

Estudio de la evolución de los “trastornos mentales y del comportamiento” en la incapacidad temporal



FREMAP,
Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social nº 61

Fecha edición: julio 2022

Rev. 0

www.fremap.es

Bajas por contingencia común gestionadas por FREMAP (colectivo de cuenta ajena)			
Año 2021	Total	Por TMC	% de TMC
Nº de bajas iniciadas	865.955	56.595	6,54
Nº de días de baja	35.267.834	5.303.810	15,04

Colectivo protegido por contingencia común en 2021: 2.883.242

en la duración media de las bajas, que pasan de 67,76 días en 2015 a 100,57 días en 2021.

- ✓ Las personas trabajadoras de más de 49 años presentan los menores incrementos (de 1,57 a 1,7 bajas por cada 100 personas afiliadas). Asimismo, en el indicador porcentaje sobre el total de días de baja en 2015 las enfermedades por TMC en este grupo de edad representaban el 10,25% de los días de baja y en 2021 suponen el 11,59% de los días.

El informe también hace un análisis por género de este tipo de enfermedades:

Hombres:

- ✓ La incidencia media ha experimentado un incremento del 23,85% al pasar de 1,09 en 2015 a 1,35 en 2021 las bajas por cada 100 trabajadores.
- ✓ La duración media se ha incrementado un 39,70% al pasar de 67,61 días en 2015 a 94,45 días en 2021.
- ✓ El porcentaje sobre el total de días de baja en 2021 supone el 12,42% frente al 11,03% en 2015.

Mujeres:

- ✓ La incidencia media ha experimentado un incremento del 14,47% al pasar de 2,35 en 2015 a 2,69 en 2021 las bajas por TMC por cada 100 trabajadoras.
- ✓ La duración media se ha incrementado un 49,17% al pasar de 66,79 días en 2015 a 99,63 días en 2021.
- ✓ El porcentaje sobre el total de días de baja en 2021 supone el 17,09% frente al 14,44% en 2015.

Este análisis cuantitativo refleja los datos de la situación de las personas trabajado-

ras y su salud mental. Son datos realmente preocupantes, ya que el incremento de este tipo de trastornos queda manifiesto así como que junto con los trastornos musculoesqueléticos son las patologías que más se están notificando.

En UGT-Madrid venimos denunciando desde hace décadas respecto de la presencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y las incapacidades que generan.

Está clara la trascendencia que la salud mental tiene sobre la calidad de vida y el bienestar en el ámbito laboral y personal. Además es fundamental promover el bienestar, evitar malentendidos y estigmatizaciones, y concebir y aplicar medidas y tratamientos adecuados para gestionar estos trastornos.

En el informe se indica que debido a “la elevada incidencia y duración media de las bajas ocasionadas por este tipo de enfermedades requiere que se preste la máxima atención a la promoción de los aspectos que inciden sobre el bienestar y la salud psicosocial, que debe considerarse por las empresas como un elemento clave en los programas de prevención y promoción de la salud”. ■



RIESGOS EMERGENTES

NUEVOS RETOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Actualmente una de las principales preocupaciones en el ámbito de la Salud Laboral viene dada por la “aparición” de los llamados riesgos emergentes. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) define un riesgo como emergente a cualquier riesgo laboral que puede ser nuevo o estar en aumento.

La aparición de las nuevas tecnologías y procesos de producción, de nuevas sustancias, de nuevos sectores como el sector medioambiental, junto con los cambios en la organización y procesos de trabajo, el envejecimiento de la población trabajadora, y los movimientos migratorios están produciendo nuevos riesgos muchos de ellos aún desconocidos y no investigados en el campo de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

De ahí que cobre especial importancia un mayor conocimiento y mayor información sobre estos nuevos riesgos de cara a la adopción de medidas preventivas que los eliminen o los minimicen.

Organismos internacionales como la OIT, europeos como la EU-OSHA ya están trabajando en ello, de cara a identificar y elaborar herramientas que permitan adoptar medidas para la prevención de los mismos. La Unión Europea establece un nuevo marco estratégico (2021-2027) sobre salud y seguridad en el trabajo para abordar los cambios en el mundo del trabajo, estableciendo las principales prioridades y acciones necesarias para mejorar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en los próximos años en el contexto del mundo posterior a la pandemia, marcado por las transiciones ecológica y digital, los desafíos económicos y demográficos y la noción cambiante de un entorno laboral tradicional. Uno de los objetivos se centra en anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo provocado por las transiciones ecológica, digital y demográfica.

En consecuencia en España, uno de los objetivos marcados dentro de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo debería

ser el estudio de los riesgos emergentes, causas y consecuencias en la seguridad y salud de los y las trabajadoras y en particular aquellos derivados de las nuevas tecnologías y el cambio climático.

Es necesario identificar en primer lugar, conocer, sensibilizar e informar, para poder prevenir de cara a evitar el empeoramiento de la salud de la población trabajadora. Cualquier tipo de cambio tecnológico, social, político o económico pueden ser capaces de influir en la seguridad y salud de los trabajadores.

El uso de las nuevas tecnologías, la utilización y manipulación de nuevas sustancias como los nanomateriales, la aparición de nuevos sectores industriales, junto con las nuevas formas de organizar el trabajo, y los cambios sociales pueden significar un beneficio o un perjuicio en función de cómo se afronten.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

El desarrollo y uso de las nuevas tecnologías y la digitalización del trabajo en el ámbito laboral han propiciado nuevas formas de organizar el trabajo que suponen una alternativa más flexible a las que ya existían, además de un impacto en la seguridad y salud del trabajo. Las tecnologías digitales, la inteligencia artificial, la robótica están en

constante evolución, y revolucionando el mercado de trabajo.

Las tendencias apuntan a que, en 2025, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) habrán cambiado los equipos, las herramientas y los sistemas empleados para organizar, gestionar y ofrecer productos, servicios y conocimientos.

La globalización, la digitalización de los procesos y la hiperconectividad, están transformando el modelo económico, social e industrial. La llamada cuarta revolución industrial, la Industria 4.0 ha generado nuevas oportunidades a la vez que nuevos retos y se caracteriza por cambios en el sistema de producción donde las nuevas tecnologías son las protagonistas. Están afectando a nuestras vidas, y a nuestro trabajo, muy rápidamente, y por tanto a las condiciones de seguridad y salud generando principalmente riesgos psicosociales y ergonómicos a los que debemos prestar atención.

Internet, la impresión 3D, el Big Data, la Inteligencia Artificial, la Robótica, la Realidad virtual y aumentada son las tecnologías presentes y futuras en las que se basa el modelo industrial. Las nuevas formas de comunicación, las nuevas formas de trabajo: trabajadores del futuro (e-nómadas), el teletrabajo, el autoempleo, flexibilidad en tiempos y horarios de trabajo, tienen que tener



respuesta paralela en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. De manera que el trabajo como dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adapte a las personas y no al revés, no convirtiendo a las TICs en un riesgo laboral.

PLATAFORMAS DIGITALES Y ALGORITMOS

Las plataformas digitales permiten externalizar las actividades de las empresas, la deslocalización del trabajo y el aumento de las personas trabajadoras autónomas. Es una nueva forma de combinar los factores productivos basados en la fragmentación de tareas, gracias al equipamiento de los trabajadores y trabajadoras con tecnologías digitales de tipo smartphones, ordenadores, tablets, ...) cuyo coste es muy bajo.

El trabajo en plataformas digitales está creciendo enormemente, con lo cual los riesgos para las personas trabajadoras están en aumento, aparte de los riesgos generales presentes en cada actividad o sector, están los riesgos característicos asociados a este tipo de organización del trabajo.

Esta tecnología, promueve la total disponibilidad de la persona trabajadora, lo que provoca muchas veces la expectativa de estar dispuesto a trabajar en todo momento que se le requiera. La necesidad de estar siempre conectado a la espera de recibir encargos, la existencia de medios electrónicos (Smartphone, tablets, ...) para su gestión y evaluación, la dependencia absoluta de la programación del algoritmo, y el aislamiento de las personas trabajadoras por falta de contacto social, ...entre otras muchas causas, está generando nuevos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Las plataformas digitales de trabajo utilizan sistemas algorítmicos para organizar y gestionar a través de sus aplicaciones o sitios web. Las personas trabajadoras a menudo carecen de información sobre cómo funcionan los algoritmos y cómo se toman las decisiones. Cuando existe un algoritmo gestionando el trabajo se promueve la aparición de tecno-ansiedad, tecno-fatiga, tecno-adicción, sobrecarga tecnológica, tecno-estrés, todos ellos riesgos psicosociales que se deben evaluar.

NUEVAS SUSTANCIAS, NANOTECNOLOGÍAS

Los nanomateriales, son partículas microscópicas, invisibles para el ojo humano que se encuentran presentes en nuestra vida dia-



ria en innumerables productos: alimentos, cosméticos, dispositivos electrónicos, medicamentos.... Están desarrollando nuevas actuaciones en la ingeniería, la tecnología de la información y la comunicación, la medicina y farmacia, entre otros.

Algunos de estos nanomateriales se han utilizado durante décadas, otros se han descubierto en épocas cercanas, lo que es cierto es que siguen desarrollándose rápidamente y se prevé un crecimiento del mercado de estos productos.

Suelen presentar beneficios sin embargo existe un gran desconocimiento y por tanto preocupación sobre los riesgos que conlleven para la salud y seguridad. El principio de precaución, debe ser el protagonista con estas partículas, mientras avanza la investigación.

Los efectos más importantes de los nanomateriales se han observado en los pulmones, e incluyen, entre otros, inflamaciones y daños de tejidos, fibrosis, y generación de tumores. El sistema cardiovascular también puede verse afectado. Además pueden alcanzar otros órganos y tejidos, entre los que se cuentan el hígado, los riñones, el corazón, el cerebro, el esqueleto y diversos tejidos blandos.

La exposición puede producirse en diversos entornos profesionales en los que los nanomateriales se utilizan, manipulan o procesan y, como consecuencia, se propagan por el aire y pueden inhalarse, o entrar en contacto con la piel.

De ahí la importancia de los principios de precaución y prevención, intentando en primer lugar su sustitución por otro material no peligroso, y en caso de no ser posible reduciendo al mínimo su manipulación, y utilizando las medidas preventivas de control en origen, colectivas y en el peor de los casos individuales.

NUEVOS SECTORES

La “economía verde” derivada de la protección medioambiental, surgida de la situa-

ción tan precaria que hemos generado. Los impactos del cambio climático son más que evidentes: Disminución de las lluvias y aumento de las lluvias torrenciales sobre todo en primavera y en verano; más frecuencia de días con temperaturas máximas extremas, mayor virulencia de virus y parásitos, mayor riesgo de incendios y de la intensidad, frecuencia y magnitud, aumento de la contaminación del aire, de las olas de calor...

Todo ello ha generado que la UE tome cartas en el asunto destacando la necesidad de que el crecimiento sea sostenible y se base en una economía eficiente en el consumo de recursos y de bajas emisiones de carbono. Han surgido los denominados “empleos verdes” a través del fomento de las energías renovables, por ejemplo, incorporando nuevas actividades que contribuyen a la conservación del medio ambiente.

Estos nuevos empleos comprenden diversos sectores y ocupan a personas trabajadoras de diferente índole contribuyendo, de algún modo, a la conservación o la recuperación del medio ambiente. Deberían ofrecer unas condiciones seguras, saludables y dignas, adecuadas para los trabajadores y trabajadoras. Lo que es bueno para el medio ambiente debe serlo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras que desempeñan tales puestos de trabajo, y no propiciar la exposición a mayores riesgos.

Se trata de construir un sistema económico sostenible y proteger adecuadamente los derechos de todas las personas, especialmente de las más vulnerables, es un importante reto para lograr la justicia social y conseguir un trabajo decente, digno, donde realmente haya unas mejoras de condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, en definitiva, un mayor estado del bienestar. ■

Marisa Rufino San José.

Experta en Salud y Medio Ambiente Laboral. Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo Territorial de UGT-Madrid.

RUEDA DE PRENSA PRESENTACION ESTUDIO NUEVAS NECESIDADES PREVENTIVAS ANTE EL RETO CLIMÁTICO 2021

La Secretaria General de UGT Madrid, *Marina Prieto*, ha presentado en rueda de prensa el Estudio Técnico sobre ‘Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático’, elaborado por UGT-Madrid junto con expertos en la materia, como una de las actuaciones del Convenio 2021-2022 que desarrolla el VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024. En la misma han participado Susana Huertas, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, y José Luis de la Cruz Leiva, consultor ambiental de la Fundación Alternativas y director del estudio.

La principal conclusión del estudio es la necesidad de las empresas para “poner en marcha sus evaluaciones de riesgo y las medidas preventivas necesarias” para evitar los riesgos del cambio climático.

Con este estudio, realizado por el experto en sostenibilidad ambiental José Luis de la Cruz Leiva, el sindicato urge a las empresas y a las administraciones a crear nuevos protocolos ante los riesgos generados por el cambio climático.

La secretaria general de UGT Madrid ha hecho un llamamiento “a la gestión del estrés térmico, con la prevención como herramienta, tal y como establece la normativa de los centros de trabajo”. Ha recordado que “cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no es negociable”. Por eso ha reclamado que se aumenten la presencia de delegados y delegadas de prevención en las empresas. Otra de las medidas que ha reclamado la secretaria general de UGT Madrid, es la puesta en marcha “de la figura del ‘delegado territorial de prevención’, en aquellas organizaciones económicas que no cuentan con representantes sindicales. **“Donde hay sindicatos se cumple la ley y hay menor siniestralidad”.**

Susana Huertas ha reclamado la «necesidad de protocolos ante riesgos extremos por cambios climáticos», en la misma línea que ha ido José Luis de la Cruz, consultor ambiental de la Fundación Alternativas. Ambos alertaron de los riesgos psicosociales vinculados con el aumento de las temperaturas. Entre los más visibles: “genera-



De izquierda a derecha Susana Huertas, Marina Prieto y José Luis de la Cruz

ción de cuadros de estrés, bajo rendimiento laboral y afección en el clima de trabajo”. “El estrés acaba estropeando el ambiente laboral, además de influir negativamente en el rendimiento de los trabajadores”, insiste De la Cruz. El informe calcula que las horas de trabajo perdidas por causa del estrés térmico ascenderán al 12% en 2030.

“No hablamos solamente del aumento de las temperaturas. También existen las danas, más frecuentes y violentas, y los fenómenos extremos como la borrasca Filomena”, ha explicado de la Cruz. El experto distingue en el informe entre efectos directos del cambio climático el calor excesivo, las consecuencias de la contaminación en las enfermedades respiratorias y el incremento de las radiaciones ultravioleta y efectos secundarios, derivados de las alteraciones de los ecosistemas. Un ejemplo son las alergias, que se multiplican durante el verano entre los empleados que trabajan en exteriores, así como algunas patologías infecciosas transmitidas por mosquitos o garrapatas.

El calor excesivo es peligroso para la salud de los trabajadores, tal y como han dejado claro los accidentes laborales de las últimas semanas. Solo en Madrid, tres personas trabajadoras perdieron la vida por un golpe de calor mientras desempeñaban sus tareas: el barrendero José Antonio

González, mientras limpiaba las calles de la capital a 42°C con un uniforme de poliéster; un trabajador de una nave industrial en Móstoles en la que, según sus compañeros se llegó a los 46°C; y un repartidor de propaganda de 56 años que murió mientras repartía folletos en la localidad de Paracuellos de Jarama.

El sindicato plantea una reorganización y flexibilización del trabajo. Exige que **no se realicen las cargas de más esfuerzo en los horarios de mayor calor**. Además, de información a los trabajadores y trabajadoras para que conozcan “los efectos de realizar su trabajo en esas condiciones”. Los uniformes, han de ser adecuados. De tejidos permeables y fibras naturales que permitan expulsar el calor del cuerpo. Y que se pueda acceder a cremas de protección solar si se trabaja en la calle y no tengan que costeárselas los propios trabajadores y trabajadoras. Su uso debe estar garantizado, como uno de los instrumentos para evitar enfermedades laborales provocadas por los golpes de calor.

Prieto ha adelantado que se reunirá con el alcalde de Madrid, José Luis Martínez-Almeida, el 6 de septiembre para discutir los resultados del informe, mientras siguen a la espera de concretar una cita con la presidenta de la Comunidad, Isabel Díaz Ayuso. ■

FASE 2: ESTUDIO TÉCNICO TRANSICIÓN JUSTA, EMPLEOS VERDES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ANÁLISIS CUALITATIVO

El cambio climático es sin duda el mayor reto para el bienestar y la propia existencia de la humanidad. Los informes del Panel Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (*Intergovernmental Panel on Climate Change* o *IPCC*) han venido demostrando científicamente que la actividad humana es la causante del Cambio Climático y que el aumento de la temperatura por encima de los 2°, tendrá graves consecuencias para la salud, la economía, el medio ambiente y el bienestar social, transformando la vida de las generaciones futuras.

Basándonos en la clasificación climática de la comunidad de Madrid y las conclusiones para la región mediterránea del VII informe del IPCC podemos concluir que la vulnerabilidad de la Comunidad de Madrid es de alto riesgo respecto al cambio climático, ya que pequeños cambios provocarían grandes efectos.

Las evaluaciones que forman parte del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y que son puestas en práctica por las empresas con la participación de los trabajadores y trabajadoras, deben incluir los nuevos riesgos laborales identificados y medidas preventivas para evitarlos. Es fundamental que la normativa en materia de salud y seguridad recoja la obligación de evaluar los riesgos asociados al cambio climático.

En el estudio realizado el año 2021, identificamos la importancia del cambio climático en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en continuidad durante este año 2022 estamos desarrollando la segunda fase dirigida a conocer qué medidas se deben implementar en los principales sectores económicos de la Comunidad de Madrid. Tareas al aire libre o en condiciones en las que estos factores afectan de forma directa a su trabajo, como los sectores de logística y transporte, construcción, agricultura y turismo y ocio, etc, entre otros.

Disponer de una panorámica de los riesgos ligados a la transición ecológica de los sectores productivos, especialmente a los impactos provocados por el calentamiento global en la Comunidad de Madrid (CM) actuales y previsibles en el corto y medio plazo. Así como de sus efectos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras de cara a la prevención de los mismos son los objetivos de este estudio.

Conocer la situación de las diferentes ocupaciones, así como definir el proceso de adaptación a los nuevos riesgos laborales, para lo que el análisis experimental o de prospectiva es fundamental. La participación, la voz de los principales afectados y afectadas, las personas trabajadoras, así como técnicos de PRL, y expertos va a ser clave en las conclusiones del mismo. Para ello se han diseñado entrevistas que se rea-

lizaran a informadores clave que servirán para detectar con precisión las necesidades, carencias y requerimientos técnicos y formativos en materia de cambio climático para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as. Estamos realizando entrevistas tanto a representantes sindicales como a representantes de la empresa y la administración.

Junto con estas entrevistas otra parte del estudio se compone del desarrollo de talleres en los principales sectores identificados. El debate de los participantes nos va a servir para analizar los nuevos riesgos laborales ligados al cambio climático. Poner en común de forma colectiva, aquellas cuestiones transversales y comunes que se requieren desarrollar para incluir los riesgos climáticos y las medidas preventivas de los puestos de trabajo en los protocolos de Salud laboral.

Finalmente, y como parte esencial del estudio, estamos desarrollando trabajo de campo basado en la realización de encuestas. La encuesta se puede consultar en el siguiente enlace: <https://forms.gle/6XxdWRdhBkcSPF2E7>

Con todas estas actuaciones tendremos unas conclusiones claras sobre los riesgos y las medidas preventivas a abordar en materia de seguridad y salud relacionadas con el cambio climático que publicaremos en un informe. ■



LA ORGANIZACION MUNDIAL DEL TRABAJO Y LA AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESARROLLAN ACTUACIONES ANTE LOS EMPLEOS VERDES

EL PROGRAMA DE LA OIT PARA LOS EMPLEOS VERDES



La OIT, está desarrollando El Programa Empleos Verdes para un desarrollo social y económico medioambientalmente sostenible. Este programa promueve la creación de empleos verdes a través de todo el mundo como una forma de generar trabajo decente y oportunidades de ingresos con un impacto ambiental reducido y una capacidad mayor para hacer frente a los desafíos del cambio climático y la escasez de recursos.

El programa tiene dos líneas principales de trabajo:

- ✎ Empleo y dimensión social de las políticas ambientales como garantía del trabajo decente.
- ✎ Modificar los patrones de consumo y de producción.

Este programa indica el compromiso de la OIT a favor de la acción sobre el cambio climático y la promoción de sociedades sostenibles en el uso de los recursos y con bajas emisiones de carbono.

Siempre con la base del trabajo decente para alcanzar un desarrollo sostenible, reduciendo el impacto negativo sobre el medio ambiente a la vez que se genera empleo.

Los servicios del programa incluyen:

- Creación de conocimientos.
- Promoción internacional, establecer alianzas y participar en las discusiones y procesos de negociación.
- Desarrollo de las capacidades, oportunidades de aprendizaje de los conceptos fundamentales de los empleos verdes, enfoques, herramientas existentes y las mejores prácticas.
- Diagnóstico y establecimiento de

prioridades identificar sectores económicos con alto potencial para crear empleos verdes.

- Proyectos piloto, dirigidos a la ecologización de las empresas y el desarrollo de infraestructuras locales para la adaptación al cambio climático.
- Asesoramiento para la formulación e implementación de políticas que creen empleos verdes, promuevan la inclusión social y mejoren la sostenibilidad.
- Intercambio de conocimientos, mejores prácticas y de las experiencias nacionales.

UGT, junto con otras organizaciones sindicales apoyados por gobiernos y otras organizaciones tuvimos la iniciativa de plantear la Transición Justa, especialmente en los lugares de trabajo, sobre todo en los nuevos sistemas de producción y prácticas de trabajo sostenible y decente, a través de políticas activas de empleo, protección del salario, formación, respeto a las normas de trabajo, iniciativas empresariales y creación de oportunidades de ingresos alternativas.

El diálogo social juega un papel fundamental como herramienta para la negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de los gobiernos, y de los interlocutores sociales. Es fundamental en el proceso de transición justa y en el desarrollo de los empleos verdes.

En general, se puede decir que la transición hacia una economía verde tiene potencial para crear puestos de trabajo. Pero es posible que también conduzca a la reducción de personal en industrias con alta tasa de emisiones. De ahí que cobren gran importancia las políticas sociales y laborales que tendrán que complementarse con políticas económicas y ambientales.

La transición hacia una economía verde requiere nuevas capacidades para los nuevos trabajos que surjan y para adaptar los

que ya existen. La formación va a ser fundamental en sectores como los de energía renovable, eficiencia energética y de recursos, renovación de edificios, construcción, servicios ambientales y fabricación.

Los principales campos de actuación serían:

- ✎ Energías renovables.
- ✎ Construcción sostenible.
- ✎ Agricultura sostenible.
- ✎ La gestión de la fertilidad del suelo, la mayor eficiencia y sostenibilidad del uso del agua, la diversificación de los cultivos y la ganadería, la gestión biológica de las plantas y de la salud de los animales y la mecanización adecuada en explotaciones agrícolas son elementos clave de la agricultura sostenible.
- ✎ Empresas verdes: promocionar las empresas verdes.

La Comunidad de Madrid ha de pilotar esta transformación que se ha de producir para que se produzca un equilibrio entre la economía y el respeto al medio ambiente. La transición justa es la clave.

EUROPA. SALUD LABORAL Y EMPLEOS VERDES

La agencia europea de seguridad y salud en el trabajo, OSHA, tiene abierta una línea de actuación de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y los nuevos retos planteados por los empleos verdes.

La situación que está provocando la invasión de Rusia a Ucrania, está acelerando los trabajos y las políticas que la UE está realizando para que el crecimiento económico sea respetuoso con el medio ambiente. Se están generando empleos verdes, destinados a preservar el medio ambiente o restaurarlo que han de ser seguros, saludables y decentes.

Una de las definiciones de empleo verde que más suele citarse es la que utiliza



el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA, 2008), “el trabajo en la agricultura, el sector manufacturero, las actividades de investigación y desarrollo (I+D), administrativas y de servicios, que contribuye de forma importante a la conservación o la restauración de la calidad ambiental”. Incluye puestos de trabajo que ayudan a proteger los ecosistemas y la biodiversidad; a reducir el consumo de energía, materiales y agua mediante estrategias de alta eficacia; a descarbonizar la economía, y a reducir al mínimo o totalmente la generación de todas las formas de residuos y contaminación.

Por su parte la Comisión Europea entiende por «empleos verdes» los que cubren todos los puestos de trabajo que dependen del medio ambiente o que se crean, se sustituyen o se redefinen en el proceso de transición hacia una economía más verde.

Los empleos verdes también pueden abarcar no solo el puesto de trabajo «ecológico» directo, sino llegar a la cadena de suministro. Los empleos verdes cubrirían una amplia gama de trabajos diferentes en diferentes sectores e involucran a una fuerza laboral diversa. Podemos definir los empleos verdes como aquellos que contribuyen a la preservación o restauración del medio ambiente, pudiendo incluir trabajos que ayuden a proteger los ecosistemas y la biodiversidad, o reducir el consumo de energía y materias primas, reducir los residuos y la contaminación.

La UE espera aumentar la energía renovable y la eficiencia energética en un 20%, en comparación con los niveles de 1990, y que se genere más de 1 millón de nuevos puestos de trabajo.

Para ayudar a potenciar la economía verde, la UE se marca objetivos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentar la proporción de fuentes renovables en la satisfacción de las necesidades energéticas de Europa y aumentar la eficiencia energética. La energía solar, eólica, la tecnología de biomasa y el reciclaje de residuos son las áreas de la economía verde que están experimentando el crecimiento más rápido.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo hemos de estar vigilantes con estos nuevos empleos, que avanzan muy rápidamente, ya que las nuevas tecnologías o procesos de trabajo pueden suponer nuevos riesgos hasta ahora desconocidos que se deben abordar para no poner en riesgo la salud de trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, la reducción de la cantidad de residuos que se envían a los vertederos, por ejemplo, ha dado lugar a mayores tasas de accidentes y enfermedades entre los trabajadores cuyo trabajo es procesarlos.

La identificación, la información, la formación, la evaluación y la planificación de medidas preventivas para que las condiciones de seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras sean adecuadas es uno de los objetivos de la OSHA. La Salud Laboral es fundamental para aumentar la competitividad y la productividad.

La EU-OSHA está desarrollando diferentes herramientas que ayuden a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras europeas: estudios, check list que ayuden a identificar y evaluar los peligros asociados a estos empleos verdes y proporcionar medidas preventivas. Se trataría de garantizar que estos empleos no solo sean buenos para el medio ambiente, sino también para la seguridad y la salud de los trabajadores.

MARCO ESTRATEGICO DE LA UE SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2021-2027. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UN MUNDO LABORAL CAMBIANTE

Uno de los objetivos clave del Marco se centra en “anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo provocado por las transiciones ecológica, digital y demográfica”.

Este objetivo aborda los cambios que se están produciendo en los procesos y lugares de trabajo, los nuevos empleos que están surgiendo debidos principalmente a la transición verde y digital.

El Marco Estratégico hace constante referencia al Pacto Verde Europeo, y a la Estrategia Digital e Industrial para Europa.

La Comisión se compromete a desarrollar una base analítica, herramientas electrónicas y orientación para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, incluidos, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos. Y pide a los Estados miembros que actualicen sus marcos jurídicos nacionales, en consulta con los interlocutores sociales, para abordar los riesgos y oportunidades de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionados con las transiciones ecológica y digital. Siempre teniendo en cuenta el diálogo social.

En la misma línea plantea que los Estados miembros deberán abordar las cuestiones ecológicas y digitales en las estrategias nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. ■

SEMANA EUROPEA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LUGARES DE TRABAJOS SEGUROS Y SALUDABLES: SEMANA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Coincidiendo con la semana 43 del calendario, en los 28 Estados Miembros de la UE, se desarrollan múltiples iniciativas locales y regionales de sindicatos, empresas, Administración y otras entidades con objeto de promocionar la seguridad y la salud en el trabajo y de apoyar las campañas europeas, demostrando que la prevención de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo es una prioridad principal en Europa.

En España es el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el Centro de Referencia de la Agencia Europea, y es el encargado de promover la realización de diferentes eventos en el marco de la Semana Europea.

En la semana Europea participan organizaciones de todo el territorio español para contribuir en el traslado de información y sensibilizar sobre la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, entre los días 24 al 28 de octubre, en apoyo a la campaña europea "Trabajos saludables relajamos las cargas".

Se van a celebrar durante dicha semana conferencias, exposiciones, proyecciones de películas, concursos y sesiones de formación.

La aportación de la campaña por parte de UGT-Madrid va a ser la realización de una jornada informativa on line en el entorno de esa semana, en desarrollo de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 dirigida a delegados y delegadas de prevención y a trabajadores y trabajadoras, para presentar las publicaciones que hemos realizado en el entorno de los riesgos ergonómicos y los trastornos musculoesqueléticos.

Nuestro objetivo, es la información y la formación sobre la prevención de los riesgos ergonómicos a través de actuaciones y la elaboración de herramientas que ayuden a los trabajadores y trabajadoras a identificar el grave problema que suponen, así como que los delegados y delegadas de prevención en el seno de sus empresas tengan herramientas para actuar y comba-

tirlos, ya que las enfermedades que generan, son la primera causa de enfermedad profesional y de accidente de trabajo, así como del mayor número de incapacidades por contingencia profesional en nuestra Comunidad y en nuestro País. ■

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

¿QUÉ SON LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS?

Son el conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y a sus estructuras asociadas, provocando lesiones en articulaciones, músculos, tendones, ligamentos, nervios, ... causadas o agravadas, fundamentalmente, por el puesto de trabajo y los efectos que éste tiene sobre la salud del trabajador o de la trabajadora.

¿QUÉ FACTORES DE RIESGO LOS CAUSAN?

- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetitivos o forzados
- Posturas forzadas o estáticas
- Vibraciones
- Entornos de trabajo fríos
- Trabajo a un ritmo elevado
- Estar de pie o sentado mucho tiempo
- Ausencia de pausas de descanso
- Estrés
- Carga mental elevada

¿CÓMO PODEMOS PREVENIRLOS?

- Realizando una evaluación ergonómica del puesto de trabajo.
- Diseñando los puestos, equipos y herramientas en base a las características de las personas.
- Utilizando ayudas mecánicas: cintas transportadoras, equipos neumáticos, polipastos, mesas hidráulicas, correas, carros, etc.
- Llevando a cabo la vigilancia de la salud específica para cada puesto de trabajo.
- Facilitando formación e información sobre trastornos musculoesqueléticos.
- Con una correcta organización del trabajo: alternancia de tareas, mayor autonomía y control del trabajador/a sobre la tarea, establecer pausas y un ritmo de trabajo que permitan la recuperación física y mental del trabajador o la trabajadora.

ACUDE A TU DELEGADO DE PREVENCIÓN

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

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación con el apoyo del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y con el apoyo de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

SOBRESUEFUERZOS Y MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

REAL DECRETO 487/97. ARTÍCULO 2
DEFINICIÓN DE MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS.

Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga, por parte de uno o varios trabajadores, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, entrañe riesgos para los trabajadores y trabajadoras, en especial dorsolumbares.

Factores de riesgo

- Esfuerzos
- La carga o tensión que se genera en el cuerpo
- Posturas inadecuadas
- Inestabilidad del movimiento
- Repeticiones
- Falta de descanso
- Tipo de carga/forma
- Tipo de agarre
- Espacio insuficiente
- Destreza

Método de manipulación

- Planificar el levantamiento
- Levantamiento suave
- Preparar la carga al cuerpo estable
- Evitar rotar la cadera, girando todo el cuerpo
- Doblar las piernas con la espalda recta
- Agarrar firme de la carga
- Depositar la carga

Cómo prevenir las lesiones por sobreesfuerzos

- Evitar movimientos repetitivos y las posturas estáticas.
- Evitar los pesos excesivos y mayor ángulo al transportar cargas.
- Hacer pausas de descanso y pausas activas.
- Mantener una buena "tensión postural" evitando posturas forzadas.
- Pasar de pie a cuando el trabajo se realiza sentado.
- No cargar cargas superiores a las recomendadas. Utilizar medios mecánicos o ayudas auxiliares.
- No aplicar fuerzas con brazos y manos durante mucho tiempo.
- Planificar la manipulación y transporte de la carga.
- Hacer estiramientos antes y después de manejar las cargas.
- Facilitar el descanso del cuerpo (utilizar un colchón duro y firme, etc.).

TE PODEMOS AYUDAR / UGT MADRID / ☎ 91 589 70 20 / ☎ BSST: 900 713 123

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación con el apoyo del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y con el apoyo de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

¿Qué son?

Son el conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y a sus estructuras asociadas.

¿Qué provocan?

Provocan lesiones de articulaciones, músculos, tendones, ligamentos, nervios, etc.

¿Qué los causa?

Son causados o agravados, por la actividad laboral y los efectos que ésta tiene sobre la salud del trabajador o de la trabajadora.

PRINCIPALES SÍNTOMAS

- Dolor en músculos o articulaciones.
- Rigidez en la espalda, hombros y cuello.
- Hormigueo, adormecimiento de los brazos.
- Pérdida de fuerza en los miembros.
- Pérdida de sensibilidad.
- Limitación de movimientos.
- Fatiga muscular progresiva.

LESIONES MÁS FRECUENTES

- Tendinitis
- Tramocleiditis
- Epicondilitis
- Lumbalgias
- Malgalias
- Hernias de disco
- Concusiones
- Síndrome del túnel carpiano

PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO

- Postura
- Derivados del entorno de trabajo
- Derivados de la organización del trabajo
- Psicosociales
- Relacionados a la persona

¿QUÉ HACER ANTE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TME)?

- Evaluar los puestos de trabajo, para detectar los riesgos que lo provocan.
- Adaptar medidas preventivas.
- Formar e informar sobre los riesgos y medidas preventivas a adoptar.
- Realizar una vigilancia de la salud.
- Implementar una adecuada organización del trabajo.
- Promover la consulta y participación de los trabajadores en la adopción de medidas preventivas.
- Prestar especial atención a las mujeres embarazadas.

Medidas Preventivas

- Diseñar puestos de trabajo y equipos de trabajo ergonómicos.
- Utilizar ayudas mecánicas para transportar las cargas.
- Distribuir adecuadamente el espacio de trabajo.
- Establecer pausas suficientes.
- Dar al trabajador de autonomía para realizar su trabajo.
- Tomar en cuenta las características del trabajador para el puesto que ocupa y las tareas tecnológicas.
- Rotación del puesto de trabajo.

TE PODEMOS AYUDAR / UGT MADRID / ☎ 91 589 70 20 / ☎ BSST: 900 713 123

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación con el apoyo del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y con el apoyo de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024

TME: "TRABAJOS SALUDABLES. RELAJEMOS LAS CARGAS"
27 DE OCTUBRE DE 2022 DE 10 A 12 HORAS

JORNADA ON LINE
<https://forms.gle/AKM7utoWIDBebV8>

10:00h. Inauguración
Marina Prieto Torres
Secretaría General de Salud Laboral

10:30h. MESA REDONDA
"Prevención y situación de los trastornos musculoesqueléticos en la Comunidad de Madrid"
Fuentes Isabel Palomino Pérez
Técnica de PRL. Instituto Regio. Delegada de Prevención de la Comunidad de Madrid

11:30h. Coloquio-Clausura
Susana Huertas Moya
Secretaría de Salud Laboral. Delegada de Prevención de la Comunidad de Madrid

UGT Madrid

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación con el apoyo del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y con el apoyo de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

PUBLICADO EL FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE AMIANTO

ES DE JUSTICIA SOCIAL COMPENSAR A LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO, POR LOS DAÑOS GENERADOS A SU SALUD

El 5 de octubre el Pleno del Senado aprobó, prácticamente por unanimidad con 259 votos favorables y uno en contra, la proposición de ley para crear un fondo de compensación que repare los daños y perjuicios en la salud de las víctimas del amianto. “El Fondo” tendrá una asignación inicial de los Presupuestos Generales del Estado de 25 millones de euros.

Después de muchos años de lucha y dolor por parte de las personas afectadas, es el Gobierno de coalición el que ha entendido el sufrimiento y el calvario de todas las

personas que inhalaron fibra de amianto, aprobando esta Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto, que ha sido publicada en el BOE el día 20 de Octubre, y tendrá un plazo máximo de tres meses para el desarrollo del reglamento que posibilitará el inicio de las actividades.

El amianto o asbestos son una serie de minerales conocidos desde la antigüedad, principalmente utilizados a partir de la revolución industrial sobre todo en construcción, en la industria textil, naval y

metalmecánica. En España, su consumo se intensificó en los años sesenta, fecha desde la que fue descendiendo su uso hasta su prohibición definitiva en 2002, para entonces había miles y miles de inmuebles con él instalado. Alrededor de 3000 productos incluyeron este material aislante e ignífugo en su fabricación. Se habla de que en nuestro país hay más de 3 millones de toneladas instaladas.

El Fondo de compensación para las víctimas del amianto, existente en otros países de la UE, es una reivindicación histórica de asociaciones de víctimas, sindicatos, y familiares de personas afectadas. Con esta iniciativa del Gobierno se evitará el peregrinaje judicial de las personas que han contraído una enfermedad por haber manipulado e inhalado polvo de amianto. Se trata de reconocer social y económicamente el daño producido.

Paralelamente la Comisión Europea ha aprobado un paquete de medidas, que forman parte del pilar de prevención del Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer y contribuirán a los objetivos del Pacto Verde Europeo, el Plan de Acción «Contaminación Cero» y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, consiste en:

- Una Comunicación sobre el trabajo por un futuro sin amianto, que aborda el amianto de manera global, desde la mejora del diagnóstico y el tratamiento de enfermedades provocadas por el amianto, pasando por la detección y la eliminación segura del amianto, hasta el tratamiento de residuos;
- Una propuesta de modificación de la Directiva sobre el amianto en el trabajo a fin de mejorar la protección de los trabajadores reduciendo significativamente el límite de exposición profesional al amianto.
- La Comisión debe presentar un enfoque completo para abordar la problemática del amianto que abarque la renovación energética de los edificios, las enfermedades profesionales y el registro del amianto existente a nivel Europeo.

Hasta el 78 % de los casos de cáncer profesional reconocidos en los Estados miembros están relacionados con el amianto. Por lo tanto, resulta esencial abordar los riesgos para la salud derivados de la exposición al amianto para proteger la salud de las personas y el medio ambiente, garantizando al mismo tiempo unas condiciones de vida y de trabajo dignas. ■



“FRENTE A LAS ADICCIONES. ACTUAMOS + PREVENCIÓN”

UGT: CAMPAÑA PREVENCIÓN ADICCIONES EN EL AMBITO LABORAL

Las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) dicen que hay que garantizar una actuación integral en materia de adicciones, con y sin sustancia. UGT las asume, y consideramos que las adicciones son un problema de salud de las personas trabajadoras, en las que las condiciones de trabajo en ocasiones las favorecen, por lo que hay que adoptar medidas preventivas.

Desde UGT junto al Plan Nacional sobre Drogas, han lanzado la campaña “Frente a las Adicciones. Actuamos + Prevención”, que se compone de varios videos, donde a través de 4 breves historias se refleja como unas malas condiciones de trabajo pueden provocar el inicio, el mantenimiento y/o la recaída en las adicciones.

UGT lleva años reivindicando ante las Administraciones competentes una protección integral en materia de salud que abarque tanto el cambio de puesto de trabajo en aquellos casos en que sea necesario, como la adaptación del mismo a las circunstancias personales de la persona trabajadora.

Abordar la prevención del consumo de sustancias y conductas adictivas en el ámbito laboral es una necesidad. Las empresas y Administraciones Públicas son el lugar adecuado para desarrollar políticas y planes de prevención en materia de adicciones en el ámbito laboral.

La información es una herramienta imprescindible para saber abordar este riesgo laboral, de ahí que el trabajo sindical sea fundamental de cara a trabajar soluciones consensuadas.

En esta línea de trabajo la Secretaría de Salud Laboral ha elaborado el denominado “Plan de Prevención y Acompañamiento en Materia de Adicciones (en adelante PAMA)” como herramienta para poder abordar la prevención de las adicciones en las empresas y administraciones públicas, a través de la negociación colectiva. Es un documento con un enfoque preventivo, donde la voluntariedad, confidencialidad y mantenimiento del puesto de trabajo de

todas las personas trabajadoras con problemas en adicciones es fundamental, ya que son personas enfermas y como tal deben ser tratadas, haciendo compatible un proceso de recuperación con su permanencia en el puesto de trabajo y el mantenimiento de sus derechos como personas trabajadoras.

Dentro de este Plan se incluye un Protocolo de acompañamiento y retorno al puesto de trabajo para aquellos casos que ya existe un problema de adicción y saber cómo actuar a través de la Comisión Técnica de prevención de adicciones en la que debemos participar. Además, el Plan

se compone de un modelo de acuerdo que podrá ser utilizado tanto en empresas como administraciones públicas, que esperamos sirva para poder avanzar en esta problemática y poder adelantarnos a las propuestas empresariales que van encaminadas en la mayor parte de los casos a programas donde las pruebas de detección son la medida de prevención.

Dotar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de una herramienta eficaz para poder actuar frente a las adicciones en el ámbito laboral, es el objetivo de esta campaña. ■



jurisprudencia

Sentencia núm. 106/2022 de 2 de febrero del Tribunal Superior de Justicia. Despido nulo y discriminación por incapacidad temporal larga. Galicia. Sala de lo Social.

La Sentencia que analizamos hoy da fin a un gran recorrido de demandas interpuestas por un trabajador de Galicia a su empresa y los sucesivos recursos por parte de la misma.

El demandante cursó un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común entre julio y agosto de 2017 con diagnóstico de trastorno de adaptación con ansiedad, iniciando nueva situación de IT por recaída, entre septiembre y octubre del mismo año, y tras el alta inició nueva situación de IT por recaída desde noviembre de 2017 hasta junio de 2018, calificándose como de larga duración.

Durante este periodo la empresa citó al trabajador seis veces, a través del Servicio de Prevención de Riesgos laborales para realizar los correspondientes reconocimientos médicos que fueron rehusados por el trabajador.

En febrero de 2018 la empresa entrega carta al trabajador donde da por extinguida la relación jurídico laboral, por causas disciplinarias "disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado" y la "trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo".

Vuelven las demandas y recursos de suplicación por parte del Comité de Empresa y de la empresa. Ésta después interpuso también recurso de casación para la unificación de doctrina que se admitió a trámite y se pasaron las actuaciones hasta el Ministerio Fiscal.

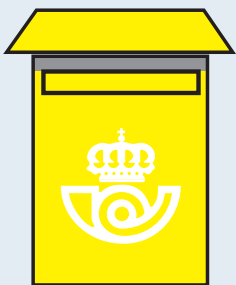
La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, abre una nueva situación al ampliar el concepto de discriminación a la enfermedad o condición de salud y extender las causas de nulidad del despido previstas en los arts. 53.4 y 55.5 ET, superando de esta manera la interpretación restrictiva del Tribunal Supremo.

Al final de esta enorme actividad jurídica, se falla el día 2 de febrero de 2022 un Despido nulo y discriminación por Incapacidad temporal larga, llegando a tres conclusiones:

PRIMERA.- El despido del trabajador enfermo, estando o no de baja médica, debe ser considerado discriminatorio al amparo del artículo 2.1 Ley 15/2022.

SEGUNDA.- Los despidos fundados en decisiones discriminatorias deben tener la consideración de nulos, artículos 53.4 y 55.5 ET y artículo 26 Ley 15/2022, 108.2 LRJS.

TERCERO.- El despido por motivos discriminatorios fundados en la enfermedad del trabajador habilita para la petición de una indemnización adicional al amparo del artículo 183 LRJS y 27 Ley 15/2022.



Buzón de sugerencias

PARA EL

boletín informativo

Temas que te gustaría 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 Medio Ambiente de UGT-Madrid.



Condiciones de Trabajo Seguras = + Salud



<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<http://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



**Comunidad
de Madrid**
www.comunidad.madrid

bi

NOVIEMBRE 2022