UGT Servicios Públicos Madrid

EcoPREVENCIÓN

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

PRÓLOGO

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, publicamos este nuevo boletín Eco-prevención con el propósito de abordar principales modificaciones normativas en materia laboral, con especial atención a las recientes reformas relacionadas con la **incapacidad permanente, la protección frente a la exposición a agentes cancerígenos** y la actualización de los procedimientos de **vigilancia de la salud.**

Siempre cabe recordar la **inaceptable siniestralidad** que sufrimos en los centros de trabajo, siendo esta entre enero y febrero de 104 muertes. Por ello, como cada año el 28 de abril celebramos el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el lema **"La ley no nos protege"**, pidiendo desde UGT Servicios Públicos la necesidad de reforma urgente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la aplicación de medidas más reales y reducir estos accidentes.

Así mismo, entre las novedades normativas más relevantes de los últimos meses destaca la Ley 2/2025, que incorpora cambios significativos en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente.
Conscientes de que la prevención trasciende el ámbito estrictamente laboral, hablamos de la sostenibilidad y la protección del medio ambiente, analizando la nueva **Ley de Movilidad Sostenible** y el nuevo reglamento europeo que estable objetivos más ambiciosos para reducción de emisiones y la neutralidad climática.

También os informamos de las recomendaciones y publicaciones técnicas de gran utilidad para la gestión preventiva. Además, dedicamos un espacio destacado al análisis de sentencias de especial trascendencia, como el reconocimiento del Covid-19 como enfermedad profesional, los carteles recientemente publicados desde la Secretaría y el VII Plan Director de PRL, sin olvidarnos de la formación.

Finalmente, adjuntamos la cartelería sobre la exposición al calor, para recordaros la importancia de las medidas preventivas frente a las altas temperaturas.

¡FELIZ VERANO!

CONTENIDO:

PRÓLOGO	
ARTÍCULOS	
• Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente	1-3
• Alternativas a la fuentes de emisiones	4-5
LEGISLACIÓN SALUD LABORAL	
• Proyecto Real Decreto por el que se modifican el R.D 665/1997, de 12 de mayo, protección de riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, y el R.D 374/2001, de 6 de abril, protección de la salud y seguridad contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo	6
• Recomendación (UE) 2025/2609 de la Comisión de 18 de diciembre de 2025 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales	6
ESTUDIOS Y PUBLICACIONES S.L.	
• Guía para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a las vibraciones	7
• Guía técnica para la prevención de riesgos laborales y protocolo de actuación ante violencia y acoso en el servicio del hogar familiar	7
LEGISLACIÓN MEDIO AMBIENTE	
• Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible	8
• Reglamento (UE) 2026/667 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2026 por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/1119 en lo que respecta al establecimiento de un objetivo climático intermedio de la Unión para 2040	8
SENTENCIAS	
• Reconocimiento Covid-19 como enfermedad profesional	9
• El Tribunal Supremo prohíbe descontar cantidades de la retribución variable por baja médica y permisos retribuidos	9
• El Tribunal Supremo considera accidente de trabajo el infarto de miocardio sufrido en su domicilio por una tele-trabajadora con horario laboral flexible	9
DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA Y MEDIOAMBIENTAL	10-12
• Carteles informativos propios	
• VII Plan Director de PRL Comunidad de Madrid 2025	13
EVENTOS	
• Hora del Planeta 2026. 28 de marzo	13
• Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026. 28 de abril	14
• Día Mundial del Medio Ambiente 2026. 5 de junio	14
FORMACIÓN PROPIA	15

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Servicios Públicos de Madrid
C/ Antonio Grilo, 10. 3ª planta. 28015-Madrid. Tlf: 91 589 70 43
E-mail: saludlaboral@ugtspmadrid.es

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

ARTÍCULOS

LEY 2/2025 DE 29 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICAN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE INCAPACIDAD PERMANENTE

A lo largo de las siguientes líneas vamos a intentar analizar este tema, que ya de partida está generando no pocas controversias a la hora de materializarlo en las distintas empresas y/o en las administraciones públicas.
Se trata de todas las actuaciones que lleva parejas la aplicación en los distintos centros de trabajo de **la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción de contrato de trabajo por incapacidad permanente.**

La falta actual de reglamentación, que contempla todos los supuestos posibles, está creando dudas e interpretaciones dispares pero podemos decir, sin temor a equivocarnos, que la creación de cualquier norma genera estas discrepancias interpretativas y en el caso que nos ocupa se acentúan en mayor medida si cabe.

Arrojando algo de luz en esta materia, este artículo **lo estructuraremos en varios grupos de análisis:** en la primera parte intentaremos ahondar en la génesis de la Ley, ¿por qué nace la norma, qué objetivos persigue y qué instituciones nacionales e internacionales están de alguna forma involucradas? En un segundo grupo, veremos qué tienen que acometer las empresas o administraciones cuando son conocedores de la incapacitación permanente de una persona trabajadora. Y para finalizar, cerraremos en un tercer grupo con un breve análisis intentando dar respuesta a algunas de las cuestiones planteadas, ya que requieren una regulación más clara, así como futuras resoluciones judiciales que unifiquen los diversos criterios.

¿POR QUÉ SURGE LA LEY 2/2025?

La transposición a la normativa española de la sentencia que con fecha de 18 de enero de 2024 (ASC-631/122), dicta el Tribunal De Justicia De La Unión Europea (TJUE), y que viene a dar respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior De Justicia De Baleares, sobre si el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, se oponía a la extinción automática del contrato de trabajo ante la concesión de una Incapacidad Permanente "sin previsión de mejora", y este inciso como tendremos oportunidad de ver más adelante es de suma importancia, en sus grados de total para el trabajo habitual, absoluta o gran invalidad.
Es a partir de la Sentencia del TJUE y ante la indefinición de lo que suponen el concepto ajustes razonables, cuando se producen distintas sentencias que de alguna forma vienen a verter interpretaciones divergentes en lo que se refiere, ¿hasta qué punto tienen las empresas o la administración que operar en sus respecticos centros de trabajo para adecuarlos a las necesidades de las personas trabajadoras incapacitadas?
Al objeto de aclarar toda estas presuntas contradicciones y dar cumplimiento a lo dictaminado por el TJUE, el Consejo de Ministros, con fecha de 23 de julio de 2024 **aprobó la modificación del artículo 49.1.e del Estatuto de los trabajadores** siendo posteriormente publicada en el BOE la LEY 2/2025 con fecha de 30 de abril (solo la extinción de contrato es por fallecimiento del trabajador/a), diferente al RDL del 2015 que permitía la extinción del contrato de trabajo por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador y **añadiendo un apartado n** donde la IP está condicionada a ajustes , recolocación, adaptación puestos, etc.

Referente al **Real Decreto Legislativo 8/2015**, por el que se prueba el Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social apenas sufre modificaciones, matizando en su Disposición final tercera** que *"En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo".*

APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA LEY

En este apartado abordaremos la parte procedimental de la LEY. ¿Qué debo hacer desde el momento que recibo una resolución del INSS en la cual se me comunica la concesión de una incapacidad permanente? El procedimiento a seguir es el siguiente, a partir del que se tiene conocimiento de que han concedido una incapacidad permanente mediante la recepción de la resolución del INSS, **se abre un plazo de 10 días naturales para que haga la petición de adaptación o reubicación a su empresa o a la administración que corresponda** (desde nuestra secretaría es lo que venimos solicitando desde la sentencia TJUE).
A partir de ese momento, la empresa/administración tiene un plazo máximo de tres meses para proceder a realizar los cambios necesarios o la designación de un nuevo puesto.
En el caso de que no fuesen posibles o suponen una carga excesiva, dispone del mismo plazo para extinguir el contrato, cuestión ésta que no queda demasiado clara, comunicándolo por escrito y de forma motivada.
Cabe preguntarse si dándose esta circunstancia estaríamos hablando de un posible despido porque, sería lógico pensar en una

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

ARTÍCULOS

Cont.

LEY 2/2025 DE 29 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICAN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE INCAPACIDAD PERMANENTE

objetividad por ineptitud sobrevenida pero la Ley en modo alguno lo define así.
Esta clara, que la voluntad del legislador con la redacción de la LEY era la de favorecer a las persona trabajadora afectada por una incapacidad permanente pero lo cierto es desde su publicación hay muchos factores que plantean lagunas y no se han contemplado y por ello nos obliga a entrar de lleno en el tercer módulo con las siguientes dudas que plantea el desarrollo de la nueva ley:
¿Sería necesario manifestar la imposibilidad o el deseo de no trabajar y por ende el cobrar la prestación, o por el contrario esta situación se da por entendida si no se presenta escrito en el plazo previsto?

LA REGLAMENTACIÓN NO CONCRETA

Entendemos y así lo venimos haciendo, que **si no se está en disposición de trabajar y hasta que quede zanjada la cuestión, lo más prudente es presentar un escrito manifestando la imposibilidad de incorporarse y solicitando el acogimiento al artículo 48.2** del Estatuto de los Trabajadores, esto es demandando la reserva de puesto durante dos años, y por la parte contratante nos tendrá que dar una respuesta en la que justifique su decisión, en función de cual sea esta podremos obrar de una u otra forma.

Ante la concesión de una incapacidad permanente se pueden dar dos circunstancias, partiendo de la premisa de que **cualquiera es revisable a instancias del INSS, se puede plantear una perspectiva de mejora y no queda claro en ese caso si es o no de aplicación la LEY, y que por tanto se pueda solicitar la adaptación de su puesto de trabajo antes de cumplir los dos años de suspensión.**

Podemos referenciar a nivel ilustrativo que habiendo hecho la petición de un trabajador al cual se le ha concedido una incapacidad permanente para la profesión habitual, se hizo la pertinente petición en los plazos establecidos. La contestación de la empresa fue que como había posibilidades de curación o mejoría y había una fecha señalada a partir de la cual su situación podía ser revisada, argumento que al existir esta posibilidad no podían ni adaptar ni reubicar por no contar con puestos a tal efecto.
Entendemos que si de lo que se trata es que prevalezca el derecho al trabajo de la persona con invalidez parece lógico pensar que debiera persistir este aunque fuese de forma temporal y siempre condicionado a su posible curación mejoría, porque cabe preguntarse, ¿qué sucede si esta no se da en una futura revisión?

El segundo caso que se nos podría dar es que en el dictamen propuesta señalara de forma explícita que no es previsible curación o mejora y este es el supuesto que de forma incuestionable plantea la norma para la no extinción de la relación laboral, pero estadísticamente son contados los casos a los que se les determina esta circunstancia.

Otra duda que suscita la gestión de la petición de adaptación ya la mencionábamos en párrafos anteriores, y que viene a constar que la definición de los plazos son sumamente ambiguos para la comprobación de si existen puestos y la extinción, cuestión esta que nos empuja directamente a otra pregunta para la cual, de momento no hay respuesta. ¿Qué sucede si la relación laboral se extingue, se determina un despido objetivo o cabria causa de improcedencia si somos capaces de demostrar un desinterés manifiesto por parte de la empresa o administración?
Otra cuestión es la compatibilidad o no del cobro de la prestación con la realización de otro trabajo o un trabajo adaptado. El INSS ha determinado que la prestación se suspende si esta reubicación o adaptación se produce en la misma empresa, se plantean en este caso una serie de controversias y cuando ¿ la "reubicación" es en otra empresa distinta y en este caso si se pueden compatibilizar el derecho al cobro de la prestación, con los límites establecidos por la ley con las retribuciones propias del trabajo realizado? Del mismo modo si el nuevo puesto por adaptación /reubicación a realizar en la misma empresa conlleva una menor retribución ¿la persona trabajadora puede renunciar al mismo si entiende que no se ajusta a sus necesidades o expectativas? ¿acaso no supone esto una situación de indefensión?.
Como hemos tenido oportunidad de ver a lo largo de estas líneas son muchas las cuestiones que se quedan sin respuestas en la aplicación d la LEY 2/2025, esperando que se subsanen, bien a través de una reglamentación que se adapte a las necesidades que ya van surgiendo, bien a través de la distinta jurisprudencia que indudablemente estarán por llegar.

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT SERVICIOS PÚBLICOS MADRID, deseamos de forma ferviente que el presente artículo os sirva para tener unas nociones necesarias en la materia, en cualquier caso quedamos a vuestra entera disposición para intentar ayudaros en todas aquellas cuestiones que os puedan surgir al respecto.

Todos los ***Boletines Eco-prevención*** *se pueden consultar en nuestra web:*

https://ugtspmadrid.es/boletin-eco-prevencion/

ARTÍCULOS

Cont.

LEY 2/2025 DE 29 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICAN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE INCAPACIDAD PERMANENTE

UGT Servicios Públicos Madrid

JUNIO 2026

Cambiando el presente Construyendo futuro

RD- LEY 2/2015
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
ANTES DE LA LEY 2/2025

Art. 48.2

-La resolución de incapacidad permanente producía la extinción automática del contrato, si no era previsible curación o mejoría.

Art. 49.1.e)

-El contrato se extinguía automáticamente por "muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador".

RD- LEY 2/2015
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
DESPUÉS DE LA LEY 2/2025

Art.49.1.e)

-Se refiere solo a la muerte de la persona trabajadora.

Se añade nueva letra n) al Art.49.1

-Se suprime la extinción automática del contrato. La incapacidad permanente es una causa de extinción sujeta a condiciones.
-Regula la extinción del contrato por incapacidad permanente (Total, Absoluta o Gran Invalidez) condicionada a la inviabilidad de ajustes o recolocación.
-Se da prioridad a la recolocación o adaptación del puesto.
-Se obliga a la empresa a evaluar y justificar la imposibilidad de esa recolocación o adaptación.
-La relación laboral es suspendida durante la búsqueda.

LEY 2/2025, DE 29 DE ABRIL,
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE
Y REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE

RD-LEY 8/2015
LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ANTES DE LA LEY 2/2025

Art. 174

-No regulaba la compatibilidad con el trabajo una vez que la persona trabajadora era declarada en incapacidad permanente.

RD-LEY 8/2015
LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DESPUÉS LA LEY 2/2025

Art.174

-La declaración de incapacidad permanente no impide la compatibilidad del trabajo con ajustes razonables.
-Incorporación al puesto compatible (disposición adicional tercera, el Gobierno tiene un plazo de 6 meses para presentar propuesta de compatibilidad entre trabajo e incapacidad)
-Se refuerza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Art. 198

-Se suspende la pensión por incapacidad permanente mientras la persona siga trabajando en ese puesto adaptado o en el nuevo puesto ya que es incompatible

PROCEDIMIENTO

-La persona trabajadora tiene diez días naturales desde que se recibe la resolución para solicitar adaptación o reubicación.
-La empresa tiene un plazo de tres meses para realizar los cambios o la designación de un nuevo puesto. Si esos cambios suponen una carga excesiva o no existe puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para extinguir el contrato .Esta decisión sea motivada y comunicada por escrito a la persona trabajadora.

CUESTIONES QUE LA REGLAMENTACIÓN ACTUAL NO ACLARA

-¿La denegación lleva parejo por ende la concesión de un despido y de qué tipo?
-Si se produce la reubicación en una empresa distinta, ¿es compatible la prestación de incapacidad permanente con el salario?
-Si en una revisión realizada por el INSS se entiende que no hay curación ni mejoría, ¿persiste el derecho al trabajo?
-En caso de no presentar la petición en los diez días naturales previstos, ¿se entiende de forma automática que la persona trabajadora no quiere o no está en disposición de trabajar?

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
C/ Antonio Grilo nº 10, 3ª plta. 28015 - Madrid. Telf.: 91 589 70 43
E-mail: saludlaboral@ugtspmadrid.es/ www.ugtspmadrid.es

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

ARTÍCULOS

ALTERNATIVAS A LA FUENTES DE EMISIONES

Este artículo analiza las principales fuentes de emisiones, el papel del transporte, y las soluciones disponibles, desde la conducción eficiente hasta las nuevas tecnologías energéticas.

EL PAPEL CLAVE DEL TRANSPORTE Y LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA PARA REDUCIR LAS EMISIONES DE CONTAMINANTES AMBIENTALES

La reducción de las emisiones de contaminantes atmosféricos constituye uno de los principales retos ambientales del siglo XXI. Estas emisiones, responsables del cambio climático y de múltiples impactos ecológicos, proceden tanto de fuentes estacionarias como móviles. Entre estas últimas, el transporte se sitúa como uno de los mayores contribuyentes.

FUENTES DE CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

Las fuentes de contaminación del aire se clasifican en dos grandes grupos:

- **Fuentes estacionarias:** instalaciones fijas como fábricas, centrales energética o sistemas de calefacción.
- **Fuentes móviles:** medios de transporte como vehículos, aviones, trenes o barcos.

Las emisiones generadas por los vehículos pueden expresarse como:

Emisiones totales = Número de vehículos × Distancia recorrida × Emisiones por kilómetro

Esto implica que, aunque los vehículos sean cada vez más eficientes, el incremento del parque automovilístico puede compensar o incluso anular esas mejoras.

Además, el uso de combustibles fósiles tiene un impacto directo:

1 litro de gasolina → **2,32 kg de CO_2**

1 litro de gasóleo → **2,6 kg de CO_2**

La eficiencia tecnológica por sí sola no es suficiente para reducir las emisiones de forma significativa.

MÁS ALLÁ DE LA EFICIENCIA: LA NECESIDAD DE ELIMINAR CO_2

Para cumplir los objetivos climáticos internacionales (limitar el calentamiento global a 1,5 ºC o 2 ºC), no basta con reducir emisiones. Es imprescindible también **eliminar CO_2 de la atmósfera.** Esto es clave para evitar el **sobrepasamiento** de otros **límites ambientales:**

- Acidificación de los océanos
- Depleción o reducción del oxígeno disuelto en el agua
- Deshielo del permafrost

EL NUEVO PARADIGMA ENERGÉTICO: LAS MOLÉCULAS VERDES

En este contexto, surge un nuevo modelo basado en las **"moléculas verdes",** especialmente aquellas derivadas del hidrógeno verde. **Estas moléculas verdes** son compuestos sintéticos hechos a partir de hidrógeno verde junto con CO2 o N2.

- **Se producen a partir de energía renovable y tecnologías de captura de carbono**
- **Permiten almacenar y transportar energía**
- **Pueden utilizarse para descarbonizar sectores difíciles (industria, transporte pesado).**

El hidrógeno verde se obtiene mediante electrólisis del agua, separando hidrógeno y oxígeno sin emisiones de CO_2. Además, su desarrollo tiene un fuerte potencial económico. Según el informe "las moléculas verdes: la inminente revolución del mercado del empleo en Europa" (Moeve. 2024):

- Podría **reducir la dependencia energética del exterior** del 57% en 2024 hasta el **28% en 2040**.
- Generaría entre **1,7 y 2 millones de nuevos empleos**.
- **En España,** aportaría **15.600 millones de euros más al PIB en 204 (1% incremental respecto al PIB de 2022) y el 11% del total de empleo generado a nivel europeo.**

ARTÍCULOS

ALTERNATIVAS A LA FUENTES DE EMISIONES

Cont.

1. Planificación de trayectos –Elegir rutas con menos tráfico. –Evitar trayectos cortos (< 3 km). –En recorridos urbanos cortos, el consumo puede duplicarse.	**2. Reducción del peso y la resistencia** –Evitar cargas innecesarias, por cada 100 kg de peso adicional aumenta el consumo 4%. –Quitar accesorios exteriores (vaca, cofres); aumentan el consumo hasta un 35%.	**3. Uso eficiente del aire acondicionado** –Mantener la temperatura interior del vehículo entre 23–24 ºC. –Usarlo solo cuando sea necesario. –Puede aumentar el consumo hasta un 25%.
4. Evitar resistencias innecesarias -Es mejor usar la ventilación forzada del coche que llevar las ventanillas abiertas. -Las ventanillas totalmente bajadas incrementan el consumo en un 5%.	**5. Mantenimiento del vehículo** –Presión adecuada de neumáticos (0,3 bares por debajo de lo establecido incrementan el consumo un 3%). –Motor bien ajustado (un motor mal regulado incrementa el consumo un 9 %). –Revisiones periódicas (cambios de filtros y aceite).	**6. Conducción eficiente** –Arrancar sin pisar el acelerador. –Usa 1ª solo para iniciar el movimiento. –Evitar aceleraciones bruscas. –Apagar el motor en paradas de más de 1 minuto. –Al ralentí se consume entre 0,5–0,7 litros/hora.
7. Uso correcto de marchas –Cambiar a marchas más largas lo antes posible. –Mantener el régimen óptimo del motor. –Aprovechamiento de la inercia.	**8. Conducir de forma eficiente** –Mantener una velocidad constante. –Evitar acelerones y frenazos. –Circular a 120 km/h en lugar de a 90 km/h, supone un aumento del 40 % en el consumo, y en las emisiones CO2.	**9. Aprovecha la inercia** –Levantar el pie antes de frenar. –Dejar rodar el coche con marcha.
Una conducción eficiente permite: -Reducir el consumo de combustible -Disminuir emisiones de CO_2 -Ahorrar dinero -Pequeños cambios con gran impacto positivo.	Fuente: *Guía de Vehículos Turismo de venta en España, con indicación de consumos y emisiones de CO2. IDAE. 2025.*	

EL PAPEL DE LOS HOGARES Y EL TRANSPORTE

En España, los hogares representan una parte relevante de las emisiones, especialmente por:

- Transporte privado
- Calefacción
- Consumo energético indirecto y otros de carácter secundario

	TOTAL GEI	% sobre el total	% Variación anual	con respecto a 2008
Industria manufacturera	66.681,5	23,8	1,3	-38,4
Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca	46.431,0	16,6	0,8	4,2
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, aire acondicionado y agua	40.353,4	14,4	-10,3	-63,1
Servicios de transporte y almacenamiento	38.783,7	13,9	4,8	2,3
Resto de ramas de actividad	23482,9	8,4	3,3	-36,1
Hogares	64.176,5	22,9	0,6	-16,8
TOTAL	279.909,0	100,0	-0,2	-32,4

CONCLUSIÓN

La reducción de emisiones requiere una combinación de estrategias:

- Innovación tecnológica
- Transición energética
- Cambios en los hábitos individuales

El uso del transporte público y la movilidad sostenible son medidas clave para reducir este impacto. En definitiva, pequeñas acciones individuales, multiplicadas a gran escala, pueden contribuir de forma decisiva a la sostenibilidad global.

En los desplazamientos al centro de trabajo, utiliza el transporte público, el planeta te lo agradecerá.

LEGISLACIÓN SALUD LABORAL

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN EL REAL DECRETO 665/1997, DE 12 DE MAYO, PROTECCIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS, MUTÁGENOS O REPROTÓXICOS DURANTE EL TRABAJO, Y EL REAL DECRETO 374/2001, DE 6 DE ABRIL, PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LOS AGENTES QUÍMICOS DURANTE EL TRABAJO

El proyecto de real decreto modifica el RD 665/1997 y el RD 374/2001 para **mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a agentes peligrosos, especialmente plomo y diisocianatos** (compuestos orgánicos usados en la fabricación de productos de poliuretano como espumas rígidas y flexibles, revestimientos, adhesivos, selladores y elastómeros), adaptando la normativa española a la Directiva (UE) 2024/869.

Modificaciones del **R.D 665/1997 de 12 de mayo**:

- **Se amplía la definición de agente cancerígeno o mutágeno:** una sustancia, mezcla o procedimiento de los mencionados en el anexo I, así como una sustancia o mezcla que se produzca durante uno de los procedimientos mencionados en dicho anexo.
- Las personas trabajadoras identificadas en la evaluación de riesgos como expuestas, se establece que **dispondrán de máximo 10 minutos para el aseo personal** antes de cada comida y otros 10 minutos antes de abandonar el puesto de trabajo.
- Se fijan nuevos valores límites biológicos del plomo: Hasta el 31 de diciembre de 2028, el valor límite biológico vinculante establecido en el anexo III bis para el plomo y sus compuestos inorgánicos será de **30 µg Pb/100 ml de sangre.**
- **Se refuerza la vigilancia de la salud**, especialmente en trabajadores con niveles elevados y en personas en edad fértil

Modificaciones del **R.D 374/2001 de 6 de abril:**

- Se introducen límites ambientales de exposición a los diisocianatos: **exposición diaria de 10 µg/m³ y exposición de corta duración de 20 µg/m³.**
- Se actualiza el anexo II sobre **valores biológicos y vigilancia sanitaria.**

El presente real decreto entró en vigor el 9 de abril de 2026

RECOMENDACIÓN (UE) 2025/2609 DE LA COMISIÓN DE 18 DE DICIEMBRE DE 2025 RELATIVA A LA LISTA EUROPEA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Mediante la Recomendación (UE) 2022/2337, **la Comisión aconsejó a los Estados miembros que aplicaran una serie de medidas para actualizar y mejorar diversos aspectos de sus políticas en materia de enfermedades profesionales**.

Entre las principales novedades de la actualización de 2025 destaca la ampliación de **las enfermedades relacionadas con la exposición al amianto.**

Teniendo en cuenta el dictamen del Comité Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben añadirse en el ANEXO I (Enfermedades están directamente ligadas con la actividad ejercida), las siguientes enfermedades relacionadas con el **amianto**:

- **Cáncer de laringe** producido por la inhalación de polvos de amianto.
- **Cáncer de ovario** provocado por el amianto.
- **Placas pleurales** con deterioro funcional de los pulmones provocadas por el amianto y derrame pleural no maligno provocado por el amianto.

En el **ANEXO II** (**enfermedades cuyo origen profesional se sospecha**, que deberían declararse y cuya inclusión en el anexo I de la lista europea podría contemplarse en el futuro) deben añadirse las enfermedades siguientes:

- **Cáncer de colon** provocado por el amianto.
- **Cáncer de recto** provocado por el amianto y cáncer de estómago provocado por el amianto.

Sin perjuicio de las disposiciones nacionales legislativas reglamentarias más favorables, se recomienda a los Estados miembros:

- **Incorporación normativa**: incluir en la legislación nacional la lista europea de enfermedades profesionales del Anexo I.
- **Indemnización ampliada:** reconocer el derecho a compensación también para enfermedades de origen profesional no incluidas en el Anexo I.
- **Prevención:** reforzar las medidas preventivas y la cooperación entre agentes para reducir enfermedades profesionales.
- **Objetivos de reducción**: fijar metas nacionales para disminuir la incidencia de estas enfermedades.
- **Registro y estadísticas**: garantizar la notificación de casos y la armonización de datos estadísticos.
- **Seguimiento epidemiológico:** crear sistemas de recogida de información sobre enfermedades del Anexo II.
- **Investigación:** fomentar estudios sobre enfermedades laborales, especialmente emergentes y psicosociales.
- **Diagnóstico:** difundir guías y herramientas para mejorar la identificación de enfermedades profesionales.
- **Comunicación de datos:** enviar información estadística a la Comisión Europea y compartirla con los agentes interesados.
- **Participación sanitaria:** implicar a los sistemas de salud y al personal médico en la prevención y detección.

ESTUDIOS Y PUBLICACIONES SALUD LABORAL

GUÍA PARA LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EXPUESTAS A VIBRACIONES

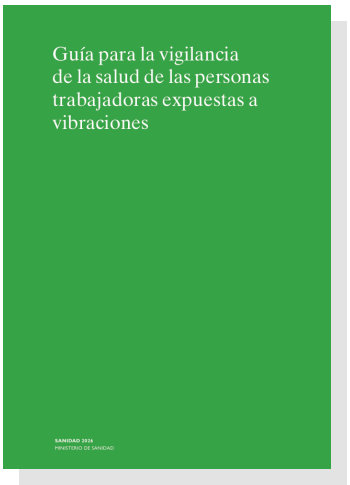
La guía elaborada por el Ministerio de Sanidad **se centra en los efectos de las vibraciones sobre la salud, las pruebas diagnósticas más utilizadas, la importancia de la vigilancia de la salud, y los protocolos específicos para detectar precozmente posibles daños derivados de esta exposición.**

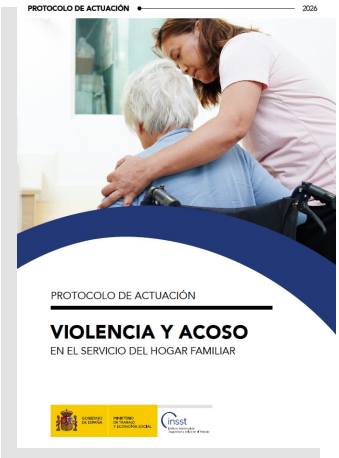
En relación con las **vibraciones de cuerpo entero**, la guía señala que pueden estar asociadas principalmente al **dolor lumbar y la ciática**, aunque la relación exacta con otros trastornos de la columna no siempre está claramente demostrada, ya que también intervienen factores como la postura, las condiciones de trabajo o la duración de la exposición. Estudios realizados en sectores como el transporte o la minería muestran una posible relación entre estas vibraciones y los problemas lumbares, aunque la evidencia científica sigue siendo limitada en algunos aspectos. También se analizan otros posibles efectos, como alteraciones del equilibrio, fatiga temprana y un mayor riesgo de parto prematuro en mujeres embarazadas. En cambio, no existe evidencia clara que relacione estas vibraciones con enfermedades como el cáncer de próstata.

Respecto a las vibraciones mano-brazo, se estudia el síndrome de vibraciones mano-brazo y otros trastornos asociados, indicando que el diagnóstico debe realizarse mediante un enfoque progresivo que combine entrevistas médicas, exploraciones físicas y diferentes pruebas clínicas. Entre las pruebas utilizadas destacan las pruebas de provocación por frío, las pruebas neurológicas y las técnicas destinadas a valorar alteraciones vasculares y nerviosas. Sin embargo, el documento aclara que ninguna prueba diagnóstica es totalmente definitiva y que muchas presentan limitaciones en sensibilidad y especificidad.

También se analizan los trastornos musculoesqueléticos relacionados con las vibraciones laborales, **como tendinitis, pérdida de fuerza o alteraciones de la destreza manual.**

Aun así, se recomienda realizar una evaluación integral que incluya antecedente clínicos, síntomas, exploración física y pruebas complementarias para lograr un diagnóstico más fiable.





GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

La entrada en vigor del Real Decreto 893/2024 supone un cambio significativo en la regulación del trabajo doméstico en España, al reconocer expresamente el derecho de las personas trabajadoras del hogar familiar a una protección efectiva en materia de seguridad y salud laboral, equiparándolas al resto de trabajadores. Esta normativa obliga a las personas empleadoras a implantar medidas preventivas y a proteger a las trabajadoras frente a los riesgos laborales, incluida la violencia y el acoso.

Obliga a tomar medidas como realizar una evaluación de riesgos del puesto de trabajo, identificar, eliminar o reducir los riesgos existentes o facilitar equipos de trabajo seguros y, cuando sea necesario, equipos de protección individual (EPI).

Los riesgos más habituales en el trabajo doméstico incluyen caídas, golpes y cortes, manipulación de cargas y posturas forzadas, exposición a productos químicos de limpieza, riesgos eléctricos y derivados del uso de electrodomésticos, estrés y factores psicosociales.

Por su parte, el protocolo establece una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, acoso o discriminación. La protección alcanza a todas las personas trabajadoras del hogar, independientemente de su contrato o modalidad de prestación de servicios.

Por ello, las personas trabajadoras pueden comunicar los hechos a la persona empleadora o presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de acudir a la vía judicial cuando proceda.

La prevención, la información y la formación constituyen herramientas esenciales para evitar estas situaciones.

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

LEGISLACIÓN MEDIO AMBIENTE

LEY 9/2025, DE 3 DE DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

El objetivo principal de esta ley es establecer un sistema de movilidad integrado, accesible, sostenible y seguro que sirva tanto al transporte de personas como de mercancías. Se busca que los desplazamientos cotidianos se realicen de forma más eficiente, ecuánime y respetuosa con el medioambiente.

Fue publicada en el Boletín Oficial del Estado el 4 de diciembre de 2025 y entró en vigor al día siguiente.

Se establecen el **Consejo Superior de Movilidad Sostenible**, siendo su función principal analizar los problemas de movilidad y proponer mejoras a las administraciones públicas, y el **Foro Territorial** para coordinar actuaciones entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

Tratará de favorecer:

- **Movilidad activa**, dando preferencia a los desplazamientos a pie, a la movilidad de personas con discapacidad o movilidad reducida en zonas peatonales con dispositivos autorizados y al uso de la bicicleta o ciclos.
- **Transporte público colectivo**.
- **Movilidad de alta ocupación**, que reduzca externalidades negativas y el uso del espacio público.
- **Vehículo privado**, priorizando en todo caso tecnologías con menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, menor ocupación del espacio y fórmulas de movilidad colaborativa.

Se obliga a planificar la movilidad en todas las administraciones.

También se incluyen los siguientes aspectos:

- **Movilidad inclusiva** para personas con discapacidad o movilidad reducida.
- **Perspectivas de género e igualdad** de trato y no discriminación en la movilidad.
- **Reducir el impacto ambiental de los desplazamientos laborales.** Las empresas deberán estudiar cómo se desplazan sus trabajadores y deberán proponer medidas como transporte colectivo, bicicleta, teletrabajo u horarios flexibles.

Se impulsa:

- **La digitalización**, usando las nuevas tecnologías como aplicaciones móviles para gestionar mejor la movilidad.
- **La innovación,** apoyándose en nuevas soluciones tecnológicas como vehículos automatizados.
- **La intermodalidad del transporte,** combinando medio de transporte en un mismo desplazamiento.

La Legislación sobre Medio Ambiente se puede consultar en nuestra web:

Legislación Medio Ambiente - UGT Servicios Públicos Madrid

REGLAMENTO (UE) 2026/667 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 11 DE MARZO DE 2026 POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO (UE) 2021/1119 EN LO QUE RESPECTA AL ESTABLECIMIENTO DE UN OBJETIVO CLIMÁTICO INTERMEDIO DE LA UNIÓN PARA 2040

El Reglamento 2026/667 modifica la Ley Europea del Clima (Reglamento 2021/1119) con la finalidad de adaptar su contenido al nuevo compromiso de reducción de emisiones. Considera lo siguiente:

- La Comisión Europea fija como meta climática obligatoria la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para 2040 en un 90% con respecto a los niveles de 1990, y la neutralidad climática en 2050.
- **El papel de los combustibles de emisión cero, con bajas emisiones de carbono y renovables para la descarbonización del transporte**, incluido el transporte por carretera después de 2030 y medidas concretas para ayudar a los fabricantes de vehículos pesados a alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta el contenido europeo.
- Finalmente, el funcionamiento del comercio de derechos de emisión para los sectores de los edificios, el transporte por carretera y otros sectores que se establece en el capítulo IV bis de la Directiva 2003/87/CE se aplazará hasta 2028.

El presente Reglamento es obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

SENTENCIAS

SJS 827/2025 COVID-19 COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó, el pasado 24 de septiembre de 2025, Sentencia nº 827/2025, en la que resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina y **determina que el contagio de COVID -19 sufrido por el personal sanitario debe calificarse como enfermedad profesional** cuando se produce durante la realización de funciones sanitarias en un entorno con riesgo biológico.

La trabajadora, enfermera del Hospital Universitario Reina Sofía del SERMAS que prestó sus servicios en la planta COVID desde marzo de 2020, contrajo en varias ocasiones la enfermedad e inicia varios procesos de incapacidad temporal.

Inicialmente dichos procesos se califican como contingencia común, pero el INSS posteriormente lo reconoció como accidente de trabajo.

La trabajadora reclamó que se considerara enfermedad profesional, y el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid estimó su demanda, ordenando a FREMAP pagar las diferencias económicas. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó esta decisión en 2024 al considerar que, según el Real Decreto-ley 6/2020, la COVID-19 solo podía calificarse como accidente de trabajo a efectos económicos y no como enfermedad profesional.

Ante ello, la trabajadora presentó recurso de casación para unificación de doctrina, alegando contradicción con otra sentencia del mismo tribunal de octubre de 2022.

EL TRIBUNAL SUPREMO PROHÍBE DESCONTAR CANTIDADES DE LA RETRIBUACIÓN VARIABLE POR BAJA MÉDICA Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El pasado 16 de enero de 2026, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia nº 35/2026, en la que resuelve el recurso de casación interpuesto por Ayesa Ibermática contra una sentencia de la Audiencia Nacional en un conflicto colectivo promovido por UGT (con adhesión de CCOO).

Ayesa Ibermática había implantado un sistema de retribución variable basado en las llamadas "jornadas productivas", dejando fuera del cómputo los días por incapacidad temporal (IT) y los días por permisos retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores: permisos por enfermedad grave u hospitalización de familiares, permisos para el ejercicio de funciones sindicales, y permisos vinculados a embarazo, parto, adopción o acogimiento.

El Tribunal Supremo declara nula la decisión empresarial de no computar como productivas las jornadas de IT (por ser discriminatorio por razón de enfermedad, prohibido por ley 15/2022) y los permisos retribuidos citados (por discriminación indirecta, especialmente por razón de sexo) **obligando a la empresa a abonar las cantidades dejadas de percibir.**

En nuestra web se encuentran publicadas también otras sentencias, que se puede consultar en:

https://ugtspmadrid.es/salud-laboral/sentencias/

Y

https://ugtspmadrid.es/medio-ambiente/sentencias-medio-ambiente/

EL TRIBUNAL SUPREMO CONSIDERA ACCIDENTE DE TRABAJO EL INFARTO DE MIOCARDIO SUFRIDO EN SU DOMICILIO POR UNA TELETRABAJADORA CON HORARIO LABORAL FLEXIBLE

El Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo ha considerado accidente de trabajo el infarto de miocardio que causó la muerte de una teletrabajadora en su domicilio.

La empleada trabajaba como técnico administrativo para una empresa, teletrabajando los lunes, miércoles y viernes, con un horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas. Además, tenía una hora para comer, aunque la empresa no había establecido previamente a qué hora debía hacer esa pausa.

En febrero de 2022, un familiar encontró a la trabajadora fallecida en su casa. La autopsia concluyó que murió por un infarto agudo de miocardio que le provocó un shock cardiogénico, siendo una muerte natural ocurrida alrededor de las 15:00 horas. Además, el informe indicó que tenía el estómago vacío y que no sufría lesiones cardíacas importantes previas.

La sentencia señala que, en este caso, era la empresa y la Mutua quienes debían demostrar que el hecho no ocurrió durante la jornada laboral, y no la trabajadora ni sus familiares, que eran quienes reclamaban las prestaciones, por lo que se aplica la presunción de laboralidad prevista en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, según la cual se considera accidente de trabajo cualquier lesión sufrida por el trabajador en el lugar y durante el tiempo de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario.

DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA Y MEDIOAMBIENTAL

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Servicios Públicos de Madrid, para fomentar la cultura preventiva en materia de seguridad y salud y medio ambiente hemos diseñado diversos carteles informativos, que se encuentran publicados en nuestra web: https://ugtspmadrid.es/areas/salud-laboral/guias-graficas-salud-laboral/ y https://ugtspmadrid.es/areas/medio-ambiente/guias-graficas-medio-ambiente/

Durante este primer semestre de 2026 hemos publicado los carteles informativos:

- **¡Precaución, riesgo químico!**
- **En verano, ¡protégete del calor!**
- **Los desastres climáticos**

CARTEL SALUD LABORAL

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA Y MEDIOAMBIENTAL

CARTEL SALUD LABORAL

Todos los carteles realizados por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente se encuentran publicados en nuestra web:

https://ugtspmadrid.es/areas/salud-laboral/guias-graficas-salud-laboral/

y

https://ugtspmadrid.es/areas/medio-ambiente/guias-graficas-medio-ambiente/

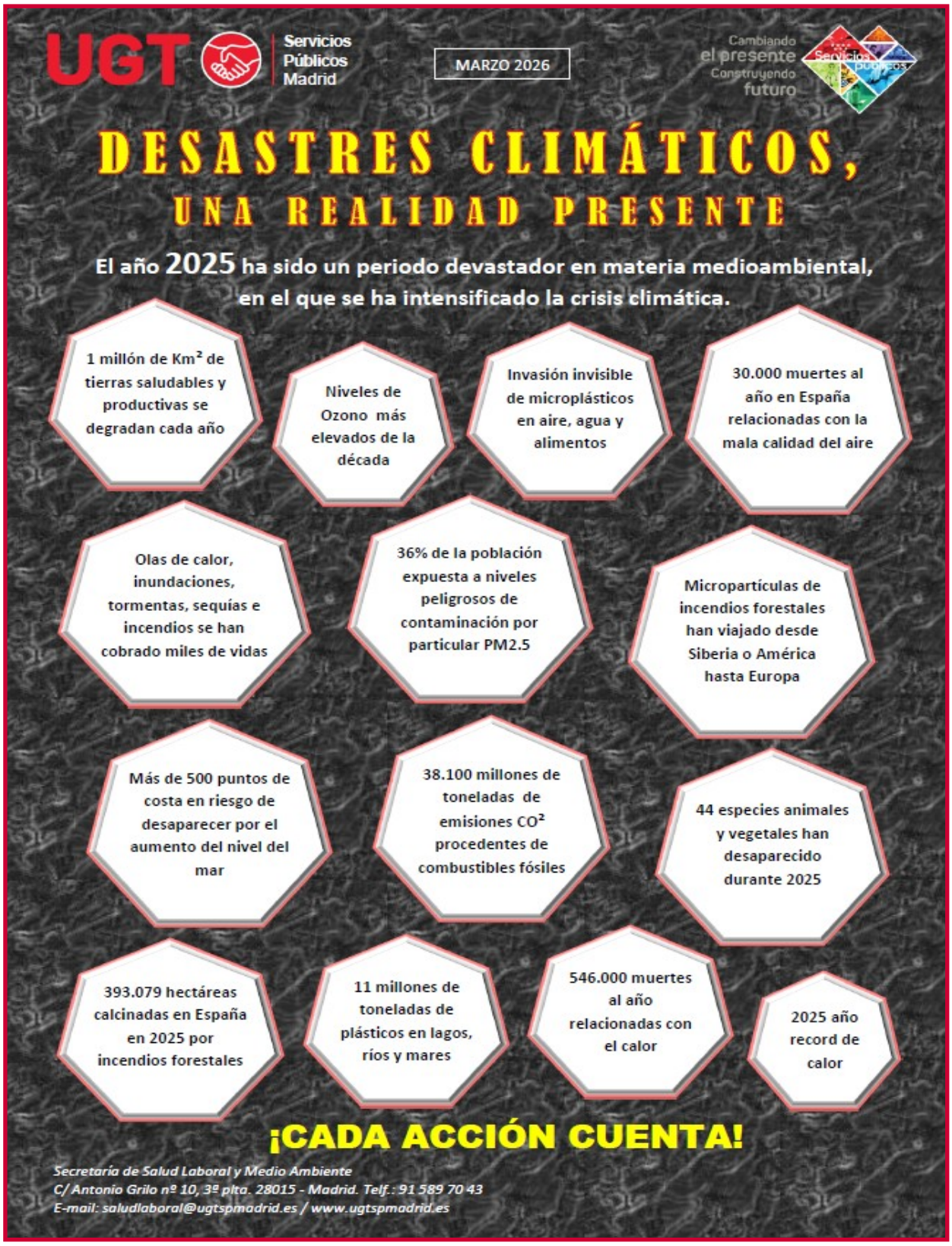
UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA Y MEDIOAMBIENTAL

CARTEL MEDIO AMBIENTE



DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

VII PLAN DIRECTOR DE PRL COMUNIDAD DE MADRID 2026

Durante el primer semestre de 2026, en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos de la Comunidad de Madrid, la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Servicios Públicos de Madrid, en colaboración con la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, hemos realizado cursos de prevención de riesgos laborales e instalado en diversos centros de trabajo los siguientes stands informativos:

6 CURSOS REALIZADOS

- **Básico de PRL (30horas)** (del 7 al 21 de abril)
- **Básico de PRL (50horas)** (del 13 al 28 de abril)
- **Básico de PRL (30horas)** (del 5 al 19 de mayo)
- **Riesgos Ergonómicos** (del 6 al 20 de mayo)
- **Riesgos Psicosociales** (del 21 de mayo al 10 de junio)

CERTIFICADOS POR LA COMUNIDAD DE MADRID (IRSST)

MUCHAS GRACIAS A TODAS Y TODOS POR COLABORAR Y CONTRIBUIR EN LA MEJORA DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

12 STANDS

CENTRO DE TRABAJO	FECHA
Madrid Salud (CMS Centro y Centro Joven. Ayuntamiento de Madrid)	11 de marzo
Hospital La Princesa	20 de marzo
Hospital 12 de Octubre	23 de marzo
Hospital Puerta de Hierro	9 de abril
Hospital Ramón y Cajal	14 de abril
Agencia Tributaria (Ayuntamiento de Madrid)	21 de abril
Ministerio de Cultura	22 de abril
Ministerio de Transporte	23 de abril
Auditorio Nacional (Ministerio de Cultura)	7 de mayo
Hospital Clínico	21 de mayo
SMD SAN BLAS (Ayuntamiento de Madrid)	27 de mayo
Hospital La Paz	4 de junio

EVENTOS

HORA DEL PLANETA 2026. 28 DE MARZO

La conocida como Hora del Planeta, el mayor movimiento global en defensa de la naturaleza, **celebró este 28 de marzo su 20º aniversario**.

De acuerdo con la organización ecologista Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), millones de personas en **más de 190 países y territorios de todo el mundo se han unido en acto.**

Dentro de España, se han sumado varios edificios desde diferentes puntos del país: desde Madrid, apagaron sus luces **el Palacio Real y el Real Jardín Botánico,** el Puente de Triana en Sevilla o la Sagrada Familia en Barcelona entre otros. Monumentos como el Templo del Amanecer en Tailandia, el Acrópolis de Atenas o la Puerta de Brandeburgo en Berlín también quedaron a oscuras.

UGT Servicios Públicos Madrid

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Nº 25 ENERO-JUNIO 2026

EVENTOS

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026. 28 DE ABRIL

Como cada año, el **28 de abril**, se ha celebrado el **Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**, este año bajo el lema **"La Ley no nos protege**".

En 2026, los datos muestran que entre **enero y febrero hubo 167.487 accidentes laborales en España**, de los cuales más de 91.000 provocaron baja y 104 fueron mortales, aumentando respecto a 2025. Las principales causas fueron golpes contra objetos inmóviles y sobreesfuerzos físicos. También destacan los accidentes "in itinere", especialmente entre mujeres. En cuanto a las **enfermedades profesionales, hasta marzo de 2026 se registraron 9.042 casos, un 7,76% más que el año anterior**. Las más frecuentes fueron tendinitis, síndrome del túnel carpiano, lumbalgias y dermatitis, relacionadas con sobrecarga laboral, turnos rotatorios y movimientos repetitivos. Las mujeres concentran un mayor porcentaje de estas patologías.

UGT Servicios Públicos reclama la reforma urgente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para adaptarla a los cambios demográficos, climáticos y digitales. El Gobierno prevé aprobar el anteproyecto de reforma en 2026, que incluirá medidas como la perspectiva de género y edad, protección frente a riesgos climáticos, derecho a la desconexión digital y refuerzo de la salud mental laboral. El sindicato insiste en la necesidad de aplicar medidas reales y eficaces para reducir la siniestralidad laboral y proteger la salud de las personas trabajadoras.

DÍA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE 2026. 5 DE JUNIO

El planeta nos está hablando a través de señales cada vez más evidentes: el aumento del nivel del mar, incendios más intensos, olas de calor extremas y glaciares que desaparecen.

Se advirtió que superar los 1,5 °C supondría un punto crítico. Hoy, esa barrera ya está siendo rebasada.

Durante décadas, el mundo ha escuchado alertas, objetivos y compromisos a largo plazo sobre la crisis climática. Ahora hay otra historia que también merece ser escuchada. Paneles solares transforman los tejados, turbinas eólicas se alzan en el horizonte, las ciudades se rediseñan pensando en las personas y los ecosistemas comienzan a recuperarse. En todos los rincones del planeta surgen cambios capaces de generar un impacto positivo.

El **Día Mundial Del Medio Ambiente** 2026 pone el foco en el cambio climático: en las señales urgentes que la Tierra nos envía y en la respuesta que decidimos darle. La campaña mundial del PNUMA nos invita a actuar **"por el clima ya"** y a sumarnos a un movimiento que ya está en marcha.

La República de Azerbaiyán fue la anfitriona de la celebración mundial, mientras actividades, campañas e iniciativas creativas se desarrollaron en comunidades de todos los continentes, tanto en las calles como en los espacios digitales.

Durante el primer semestre de 2026 se han celebrado los días mundiales:

26 de enero: **Día Mundial de la Educación Ambiental.**

28 de enero: **Día Mundial por la Reducción de las Emisiones de CO2.**

2 de febrero: **Día Mundial de los Humedales.**

3 de marzo: **Día Mundial de la Vida Silvestre.**

5 de marzo: **Día Mundial de la Eficiencia Energética.**

21 de marzo: **Día Internacional de los Bosques.**

22 de marzo: **Día Mundial del Agua.**

7 de abril: **Día Mundial de la salud.**

22 de abril: **Día Mundial de la Tierra.**

24 de abril: **Día Internacional de Concienciación sobre el Ruido.**

11 de mayo: **Día Mundial de las Aves Migratorias.**

17 de mayo: **Día Mundial del Reciclaje.**

21 de mayo: **Día Europeo de la Red Natura 2000.**

22 de mayo: **Día Internacional de la Diversidad Biológica.**

24 de mayo: **Día Mundial de los Parques Naturales.**

3 de junio: **Día de la Bicicleta.**

8 de junio: **Día Mundial de los Océanos.**

17 de junio: **Día Mundial de lucha contra la Desertificación y la Sequía.**

21 de junio: **Día Mundial del Sol.**

28 de junio: **Día Mundial del Árbol.**

FORMACIÓN PROPIA

Desde nuestra Secretaría seguimos impartiendo cursos dirigidos a los cuadros sindicales y delegadas/os. La inscripción está abierta permanentemente por lo que podéis inscribiros en cualquier momento a través de nuestra web: CARTEL-FORMACION-PROPIA-S.L.-Y-M.A.-2026.pdf También os podéis inscribir pinchando **aquí**.

UGT Servicios Públicos Madrid

Cambiando el presente Construyendo futuro

Formación Propia Salud Laboral y Medio Ambiente 2026

¡INSCRIPCIÓN PERMANENTEMENTE ABIERTA!

Cursos dirigidos a delegadas/os, cuadros sindicales, miembros de comisiones ejecutivas, afiliadas/os.

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	MODALIDAD
FORMACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA P.R.L.		
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: • Normativa básica en PRL • Disciplinas preventivas • Otros contenidos	5	Presencial
RIESGOS LIGADOS A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO: • Equipos de protección individual (EPI´s) • Lugares de trabajo • Planes de emergencia y evacuación	5	Presencial
RIESGOS ERGONÓMICOS: • Trastornos musculoesqueléticos (manipulación de cargas) • Trabajos con pantallas de visualización de datos (PVD´s)	5	Presencial
RIESGOS PSICOSOCIALES: • Estrés en el ámbito laboral • Acoso laboral • Síndrome del Quemado • Violencia en el trabajo	5	Presencial
FORMACIÓN EN EL ÁMBITO DEL MEDIO AMBIENTE		
BÁSICO DE MEDIO AMBIENTE / CAMBIO CLIMÁTICO	5	Presencial

- Estas acciones formativas van dirigidas a los/las **delegados/as, miembros de comisiones ejecutivas, cuadros sindicales,... de UGT Servicios Públicos de Madrid.**
- La modalidad de estos cursos es **PRESENCIAL** (Videoconferencias)
- El plazo de inscripción a los cursos es **permanente**.

Información e inscripción
Haz click aquí

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Servicios Públicos de Madrid
C/Antonio Grilo, 10, 3ª Planta. 28015 Madrid.
Telf: 91 589 70 43. E-mail: saludlaboral@ugtspmadrid.es

Hoy la Federación es más

+ SERVICIOS PÚBLICOS
+ EMPLEO
+ DERECHOS
+ IGUALDAD
+ FUERZA

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

https://ugtspmadrid.es

SALUD LABORAL

- Cursos
- Noticias
- Legislación
- Sentencias
- Jornadas
- Publicaciones
- Protocolos
- Modelos de escritos
- Enlaces de interés
- Inspección de Trabajo
- Mutuas
- Otros

MEDIO AMBIENTE

- Cursos
- Publicaciones
- Noticias
- Legislación
- Jornadas
- Sentencias
- Gráficos propios
- Enlaces de interés
- Otros

C/ Antonio Grilo, 10. 3ª planta.

28015-Madrid