

BOLETÍN DE CEIM SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 1/2026

ÍNDICE

Entrevista a **D. Miguel París Rodríguez**, Director de Seguridad y Salud en Sacyr

Noticias

- 2.1. Ratificación por España del Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad.
- 2.2. El BOE, del 4 de diciembre de 2025, publicó la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible.
- 2.3. Jurisprudencia.
- 2.4. El 18 de diciembre de 2025, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid aprobó la Carta de Servicios de Atención e Investigación en Siniestros Laborales.
- 2.5. Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estadística

1. ENTREVISTA

En el primer Boletín de este año, tenemos el privilegio de contar con la participación del **Director de Seguridad y Salud de Sacyr, D. Miguel París Rodríguez.**

CEIM agradece la amable disponibilidad de D. Miguel París Rodríguez y hacernos partícipes de la cultura preventiva que viene desarrollando SACYR.



1) ¿Cuáles son las prioridades de SACYR en materia preventiva?

Sacyr es una gran desarrolladora de infraestructuras global, que tiene el foco puesto en la mejora de la calidad de vida de las personas, a través de nuestras autopistas, aeropuertos, hospitales, gestión del agua, etc. Y, coherentemente con nuestro compromiso de generar impacto positivo en la sociedad, cuidamos de la seguridad y la salud de las personas que formamos Sacyr y de nuestros colaboradores. Es nuestra prioridad que va más allá del mero cumplimiento legal: buscamos la excelencia y la integración real de la prevención en nuestra propia cultura empresarial. Nuestro compromiso inquebrantable con la salud de nuestra plantilla y empresas colaboradoras se fundamenta en los siguientes puntos:

- 1. Tolerancia Cero con los incumplimientos:** La prioridad fundamental es garantizar la integridad física de todas las personas que forman parte de nuestros proyectos. Esto se traduce en una política de tolerancia cero ante los incumplimientos de las medidas de seguridad que están establecidas en los mismos, en una constante búsqueda de entornos de trabajo seguros.
- 2. Fomento de una Cultura Preventiva Integrada y Liderazgo Visible:** Para Sacyr, la prevención no es una obligación, sino un valor intrínseco. Esto implica involucrar a todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta el último operario en la identificación de riesgos, la propuesta de mejoras y el cumplimiento de las normas. El Liderazgo Visible es la mejor herramienta para garantizar que en todos los niveles jerárquicos el compromiso con la seguridad es máximo, y lo demostramos con hechos, no con palabras.
- 3. Gestión Proactiva de Riesgos:** Más allá de la evaluación inicial, se prioriza la anticipación y el control continuo de los riesgos. Esto incluye la implementación de metodologías avanzadas de identificación de peligros, evaluación de riesgos específicos por tarea y la aplicación de medidas preventivas y de control eficaces. Ponemos especial foco en los Riesgos Críticos, dada la naturaleza de muchas de nuestras actividades. Además, implicamos a la línea de producción a través de AST (Análisis Seguro de Trabajo) antes de cada actividad crítica.
- 4. Formación y Sensibilización Continua:** La capacitación constante del personal en todos los niveles es esencial. Se invierte en programas de formación específicos que abordan los riesgos

1. ENTREVISTA

inherentes a la construcción, el uso de equipos, la actuación en emergencias y la promoción de hábitos seguros y saludables..

5. **Innovación Tecnológica al Servicio de la Seguridad:** Sacyr está comprometida con la integración de nuevas tecnologías para mejorar la seguridad, como el uso de drones para inspecciones, wearables para monitorear la salud de los trabajadores, uso de Inteligencia Artificial para identificar situaciones de Riesgo, entre otras soluciones buscando soluciones más eficientes y seguras.
6. **Cumplimiento Normativo y Mejora Continua:** Asegurar el estricto cumplimiento de la legislación vigente en cada país donde operamos, así como establecer sistemas de gestión de seguridad y salud (como la ISO 45001) que permitan la revisión periódica y la mejora constante de sus procesos preventivos. Además, exportamos las mejores prácticas de las distintas latitudes para enriquecer nuestro Sistema de Gestión.

2) ¿Cómo se organiza la prevención en SACYR?

Sacyr tiene una Dirección de Seguridad y Salud Corporativa que da servicio a las distintas áreas de negocio, a lo largo de los más de 15 países donde operamos. Creo que gran parte del éxito de Sacyr, y de la Dirección de Seguridad y Salud que tengo el honor de liderar, es la independencia real de nuestro equipo, incluidos los técnicos de Seguridad de Proyecto, el cual depende jerárquicamente de la Dirección de Seguridad y Salud. Somos un área con una vocación de servicio bien marcada en nuestro ADN y velamos porque los proyectos se realicen de la manera más exitosa. Esto implica ejecutarlos con las mejores medidas de seguridad. No somos policías, somos colaboradores que buscamos siempre ayudar. Y ese enfoque creo que ha sido gran parte de nuestro éxito, y del reconocimiento tanto interno como externo que tenemos. Para conseguirlo, tenemos una fantástica herramienta, que es nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, certificado en los 15 países donde estamos trabajando y que nos permite operar de una manera clara y definida independientemente de la geografía, y de la cultura preventiva predominante en el país donde operamos. Pero el verdadero éxito de Sacyr es que hemos conseguido que la Seguridad esté inculcada en cada nivel jerárquico. Empezando por el Consejo de Administración, que es quien aprueba en máxima instancia la Política de Seguridad y Salud, pasando por el Comité de Dirección, con nuestro Presidente y Consejero Delegado al frente, así como los distintos Directores Generales, el impulso que se le da a la Seguridad en Sacyr es máximo. Y esto se transmite hacia abajo, para que al final, al Jefe de Obra o Jefe de Proyecto le llegue claro el mensaje de que para Sacyr, la Seguridad es lo primero. Y eso se consigue solo si todo el mundo rema en la misma dirección.

3) ¿Qué innovaciones tecnológicas se han implantado en los últimos años para mejorar la seguridad y salud en la Construcción?

La construcción es un sector en el que la tecnología está ganando terreno rápidamente para mejorar, entre otras muchas cosas, la seguridad. Sacyr, como líder en el sector, es probable que está a la vanguardia en la adopción de estas soluciones innovadoras.

1. **Wearables y Sensores Inteligentes:** Dispositivos como smartwatches o apps en móviles que permiten monitorizar la salud de los trabajadores, identificando alertas tempranas, y facilitando la asistencia en caso de accidente en trabajos en solitario. También mediante el uso de sensores que alertan en las interacciones hombre-máquina cuando se sobrepasa la distancia mínima de seguridad.

1. ENTREVISTA

- 2. Drones para Inspección y Monitoreo:** El uso de drones con cámaras de alta resolución y termográficas permite inspeccionar zonas de difícil acceso, estructuras elevadas o áreas peligrosas sin exponer a los trabajadores. También se utilizan para el seguimiento del progreso de la obra y la detección de posibles riesgos en el terreno. El uso de drones está cada vez más extendido en las áreas de topografía y en la supervisión de puentes y viaductos, lo que está evitando poner en situación de riesgo a un colectivo importante de trabajadores.
- 3. BIM (Building Information Modeling) para la Planificación de la Seguridad:** La metodología BIM permite integrar la seguridad desde las fases de diseño y planificación del proyecto. Se pueden identificar y anticipar riesgos potenciales, simular secuencias de trabajo seguras, planificar accesos y definir equipos de protección colectiva antes de que la obra comience, optimizando los planes de seguridad. Permite además una trazabilidad sobre los controles operacionales realizados en terreno.
- 4. La tecnología al servicio de la Formación:** Hemos creado un e-learning 360°. Se trata de un sistema de aprendizaje interactivo que permite al usuario relacionarse con los elementos de su entorno virtual, creado a propósito para esta actividad. Mediante la grabación 360° de escenarios se han recreado esos entornos de manera virtual y se han insertado en ellos diversas actividades en forma de puntos calientes (links) que conducen a contenidos audiovisuales o ejercicios. Esta formación inmersiva convierte al usuario en un agente activo de su formación y por ello, permite captar su atención por más tiempo a la vez que aumenta su motivación. Los contenidos en 360° admiten cualquier temática y pueden ser usados como mapeo de puestos, información general o cualquier otro escenario formativo.
- 5. Inteligencia Artificial (IA):** La IA se utiliza actualmente para detectar situaciones de riesgo y lanzar alertas tempranas. Mediante la colocación de cámaras, tanto en maquinaria como en emplazamientos fijos, somos capaces de identificar comportamientos inseguros e identificar riesgos específicos, como puede ser el atropello, de manera que se pueda avisar al conductor anticipadamente. También estamos trabajando actualmente en la creación de contenido formativo particularizado, así como para ayuda en las AST para identificar los riesgos asociados a una actividad y planificar los trabajos de manera segura.
- 6. Industrialización:** Por último, la creciente industrialización de algunos procesos está ayudando de manera significativa a la seguridad, ya que ciertos elementos se ejecutan en espacios controlados y con procedimientos de trabajo muy estrictos, que reducen claramente los riesgos y mejoran tanto la seguridad como la salud de las personas.

4) ¿Qué supone para Sacyr el reciente premio recibido por parte del IRSST?

Recibir un premio por parte del IRSST (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo) es, sin duda, un hito muy relevante y un motivo de gran orgullo para SACYR. Y todavía más, porque es el segundo año que lo recibimos, lo que creo que habla por sí solo de la importancia que la Seguridad tiene en nuestra compañía. Este tipo de reconocimiento tiene un significado profundo en varias dimensiones:

- 1. Validación y Reconocimiento Externo:** Supone una validación por parte de una institución de tanto prestigio como el IRSST, tan experta en la materia de que las políticas, prácticas y el compromiso de Sacyr en seguridad y salud están a la altura de los más altos estándares. Confirma que la inversión y el esfuerzo en prevención están dando frutos tangibles.



1. ENTREVISTA

- 2. Refuerzo de la Cultura Preventiva y Motivación Interna:** Un premio así refuerza la moral y el compromiso de toda la plantilla, desde la alta dirección hasta los operarios. Demuestra que el trabajo bien hecho en materia de prevención es reconocido y valorado, incentivando a seguir mejorando y manteniendo los altos niveles de seguridad.
- 3. Posicionamiento como Referente en el Sector:** Para Sacyr, este premio consolida su reputación como empresa líder y referente en seguridad y salud laboral dentro del sector de la construcción. Esto no solo mejora su imagen de marca, sino que también la posiciona como un empleador atractivo en un momento de tan alta necesidad de talento.
- 4. Estímulo a la Innovación y Mejora Continua:** Lejos de ser un punto final, el premio actúa como un estímulo para no conformarse. Impulsa a Sacyr a seguir investigando e implementando nuevas soluciones tecnológicas y metodológicas para mantener su liderazgo y continuar en la senda de la excelencia preventiva.
- 5. Cumplimiento de su Propósito y Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Refleja el compromiso de Sacyr con la Responsabilidad Social Corporativa, demostrando que la protección de sus trabajadores es una prioridad fundamental y que sus operaciones se llevan a cabo de manera ética y segura.
- 6. Atracción de Talento y Colaboradores:** Un entorno de trabajo reconocido por su seguridad es un factor clave para atraer y retener a los mejores profesionales del sector, así como para establecer alianzas con otras empresas y clientes que valoran la seguridad como un pilar fundamental.

2. NOTICIAS

2.1. Ratificación por España del Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad.

El 11 de diciembre de 2025 España ratificó el [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#).

En lo que se refiere a prevención de riesgos laborales, llamamos la atención sobre el artículo 3: "Protección de la salud", que indica expresamente: "Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo".

Asimismo, este Convenio se complementa con la [Recomendación núm. 191](#), que indica en su artículo 6, en relación a la protección de la salud, lo siguiente:

"1. Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada.

2. En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:

- a) la eliminación del riesgo;
 - b) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
 - c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
 - d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.
3. Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo 2) en particular cuando se trate de:
- a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;
 - b) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;
 - c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;
 - d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.
4. Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.

2. NOTICIAS

5. La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto ello deje de encerrar un riesgo para su salud.

6. La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo.

2.2. El BOE, del 4 de diciembre de 2025, publicó la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible.

El artículo 25 de dicha norma regula los planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad.

En concreto, señala que los Ministerios de Transportes y Movilidad Sostenible y de Trabajo y Economía Social, previo informe del Foro Territorial de Movilidad Sostenible, establecerán conjuntamente los criterios para identificar los grandes centros de actividad que deban disponer de planes de movilidad sostenible, así como los hitos cuantificables que estos planes deben alcanzar.

Para la fijación de los criterios se podrán tener en cuenta, al menos: la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo o afluencia de visitantes y usuarios y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas.

Una vez fijados los criterios anteriores, estos serán publicados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible. Dentro del plazo de 18 meses desde su publicación, los grandes centros de actividad obligados deberán aprobar el correspondiente Plan de movilidad sostenible, que deberá revisarse, al menos, cada cinco años y designar un gestor de movilidad del centro de actividad.

Los grandes centros de actividad deberán remitir el plan aprobado a la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro.

Por otro lado, el artículo 26 obliga a las empresas a que, en el plazo de dos años, dispongan de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros.

Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

2. NOTICIAS

Además, en relación con los centros de trabajo de alta ocupación, que son aquellos que cuentan con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, las empresas deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte.

En caso de que coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo, se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.

A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo, las empresas podrán ofrecer a sus empleados tarjetas de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte

Se creará un registro de planes de movilidad sostenible al trabajo y los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

Las empresas que cuenten con planes de movilidad sostenible al trabajo o los adopten, dispondrán de un plazo de tres meses para comunicarlos a la autoridad competente que designe la correspondiente comunidad autónoma para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad. Asimismo, deberán ser actualizados siguiendo los criterios establecidos en esta Ley.

2.3. Jurisprudencia.

2.3.1.

La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 2817/2025 indica que la caída de persona trabajadora que cuando al salir por el portal de su domicilio resbaló en los escalones de salida y cayó al suelo, resultando lesionada, no constituye accidente laboral in itinere.

El Tribunal expone, no obstante, que las concretas circunstancias de cada caso deben ser objeto de análisis particular, para discernir adecuadamente sobre cuál sea la naturaleza de los accidentes similares al referido, toda vez que las mismas son las que pueden atribuir la auténtica trascendencia al motivo del desplazamiento y a la ubicación geográfica del siniestro a los efectos de enjuiciamiento.

En el caso analizado, la caída tuvo lugar a las 7:30h y siendo la hora de inicio de su jornada laboral las 08:00 horas, cabe presumir que lo que motivó que abandonara la finca era su desplazamiento al centro de trabajo, no había salido de su vivienda unifamiliar -cuya obligación de mantenimiento y cuidado corresponde a la persona accidentada o sus convivientes, que son quienes en último extremo pueden tomar medidas de minimización del riesgo de accidente en aquél espacio-; fundamentando en ello el Tribunal Supremo su fallo de que dicho accidente no fue laboral.

Enlace sentencia: [Enlace](#)

2. NOTICIAS

2.3.2

La sentencia 3940/2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha concluido que no existe obligación de suministro de sillas ergonómicas a todas las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia, estableciendo que la empresa tiene únicamente esa obligación cuando así lo establezca el Convenio Colectivo de aplicación, cuando ello se haya establecido por virtud de acuerdo individual o colectivo o por prescripción facultativa.

El Tribunal Supremo en este caso argumenta que esta decisión no vulnera el derecho a la igualdad y considera que la empresa ha garantizado el derecho al abono y compensación de gastos de las personas que prestan sus servicios a distancia.

En este caso, la Federación: FESMC-UGT (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT) reclamaba que se facilitaran sillas ergonómicas a todas las personas trabajadoras de la empresa acogidos a la modalidad de trabajo a distancia y no únicamente a quienes lo requerían por problemas de salud.

Enlace Sentencia: [Enlace](#)

2.3.3

La Sentencia 1198/2025, de 29 de septiembre, del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, que anula la Disposición final primera del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar; por la que se incorpora una nueva Disposición adicional decimotercera del Reglamento de los Servicios de Prevención, indicando que "(...) aunque las empresas del sector ya estaban sujetas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la disposición final primera impugnada introduce una modificación sustancial respecto de la regulación anterior, al imponer la obligación de realizar una visita previa a cada uno de los domicilios en los que el trabajador preste sus servicios profesionales, a fin de efectuar la correspondiente evaluación de riesgos laborales. En este contexto, resultaba imprescindible un análisis riguroso del impacto económico tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector, con el objetivo de evitar perjuicios en la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), que ve incrementado su coste como consecuencia de esta disposición".

Enlace Sentencia: [Enlace](#)

2.3.4

La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, 1005/2025 de 22 de octubre, establece que el plus de toxicidad resarce al trabajador de las especiales condiciones en las que tiene que desarrollar la actividad laboral, si el convenio colectivo de aplicación no indica nada en contrario, ha de entenderse que solo se abonan cuando el trabajo se desarrolla en las condiciones que determinan su existencia y que, por tanto, no tienen carácter consolidable. Esta sentencia declara que el plus de toxicidad tiene naturaleza jurídica de complemento de puesto de trabajo y, por ende, solo se ha de percibir los días en los que se haya prestado trabajo efectivo en esas circunstancias que retribuye y, no todos los días naturales. Por esta razón, se trata de un complemento no consolidable.

Enlace Sentencia: [Enlace](#)

2. NOTICIAS

2.3.5

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 5268/2025 sobre validez de protocolos que fijan controles obligatorios del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias psicoactivas para personas que realicen tareas de conducción total o parcialmente, estima que la obligatoriedad establecida en dicho protocolo, se ampara en el propio artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al concurrir uno de sus presupuestos, verificar el eventual riesgo para otros trabajadores y/o usuarios del servicio de transporte, apareciendo como necesario, proporcional e idóneo el medio previsto, sin que se pueda considerar afectado el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores afectados, que no tiene carácter absoluto, y que cede así ante el derecho a la salud del resto de trabajadores que puedan verse afectados por el estado patológico de un compañero y el del empresario a conocer la existencia de alteraciones capaces de originar riesgos añadidos al puesto de trabajo y situaciones de peligro para cuantos se relacionan con el trabajador..

Enlace Sentencia: [Enlace](#)

2.4. El 18 de diciembre de 2025, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid aprobó la Carta de Servicios de Atención e Investigación en Siniestros Laborales.

El Acuerdo de 25 de junio de 2009 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid regula el Sistema de Cartas de Servicios en el Ayuntamiento de Madrid.

Su artículo 3 define las Cartas de Servicios como documentos públicos a través de los cuales el Ayuntamiento de Madrid establece y comunica a la ciudadanía los servicios que ofrece y en qué condiciones; las responsabilidades y compromisos de prestarlos con unos determinados estándares de calidad; los derechos de los ciudadanos en relación con esos servicios; las responsabilidades que, como contrapartida, contraen al recibirlos y los sistemas de participación, con el objetivo de garantizar una mejora continua de los servicios públicos.

Al amparo de lo establecido en el citado acuerdo de la Junta de Gobierno, la Policía Municipal de Madrid, ha elaborado la Carta de Servicios de Atención e Investigación en Siniestros Laborales ([Enlace](#)), para informar a los ciudadanos sobre los principios y compromisos de la Policía Municipal de Madrid en la atención e investigación de los siniestros laborales en los que procede su intervención.

2.5. Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El 30 de enero de 2026 se reunió este órgano, del que forma parte CEIM en el marco de una de las vocales de CEOE-CEPYME.

Hay que subrayar que se aprobaron, como asuntos más destacados, los límites de exposición profesional para agentes químicos, un informe sobre la exposición laboral a sílice cristalina respirable, un estudio sobre caídas de altura en el Sector de la Construcción y un documento sobre puntos clave para integrar aspectos preventivos en el diseño de cubiertas.

3. ESTADÍSTICA

En el siguiente cuadro se refleja un avance de los datos relativos a la siniestralidad laboral con los datos de 2025, comparados con el mismo periodo del año anterior.

Accidentes de trabajo con baja. Asalariados. España. Enero-octubre 2024-2025.

	2024	2025	Variación
Accidentes con baja en jornada	431.050	424.308	-1,6%
Mortales	482	453	-6,0%
Accidentes in itinere	71.818	73.246	2,0%
Mortales	126	119	-5,6%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A continuación, se muestra que el índice de incidencia durante el periodo comentado ha disminuido un 3'8% en comparación con el año 2024.

Índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada por sección de asalariados. España. Enero-octubre 2024-2025.

	2024	2025	Diferencia
Total Accidentes	253,4	243,8	-3,8%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	423,5	403,6	-4,7%
Industrias extractivas	515,0	488,2	-5,2%
Industria manufacturera	403,6	392,8	-2,7%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	469,4	445,7	-5,0%
Construcción	617,6	589,8	-4,5%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos a motor	219,5	211,2	-3,8%
Transporte y almacenamiento	364,2	340,4	-6,5%
Hostelería	290,4	268,5	-7,6%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	316,8	314,8	-0,6%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	190,1	179,6	-5,5%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	191,8	184,1	-4,0%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. ESTADÍSTICA

A continuación, se detalla la composición por sectores de los accidentes laborales en jornada en la Comunidad de Madrid.

Accidentes laborales* en jornada por sectores en la Comunidad de Madrid. Diferencia porcentual. Datos provisionales. Diciembre 2024-2025.

SECTORES	Leves	Graves	Mortales	TOTAL
Agricultura	-50,00%	--	--	-50,00%
Industria	8,12%	0,00%	100,00%	7,74%
Construcción	6,62%	-58,33%	--	5,78%
Servicios	-2,90%	77,78%	-60,00%	-2,79%
TOTAL jornada laboral	-0,44%	0,00%	-57,14%	-0,51%

*Accidentes que han causado baja, recepcionados por la Autoridad Laboral en periodo de referencia.
Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad de Madrid.



“Esta actuación se financia con fondos públicos. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora económicamente en la elaboración de este material, no haciéndose 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”.