

BOLETÍN DE CEIM SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 2/2026

ÍNDICE

Entrevista a **D. Alfredo Rodríguez-Muñoz**,
catedrático de Psicología
en la Universidad
Complutense de Madrid

Noticias

- 2.1. Informe comparativo: Siniestralidad en empresas de Trabajo Temporal frente a Contratación Directa.
- 2.2. España es el primer país de Europa en validar la Escala del Edadismo de la OMS.
- 2.3. Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.
- 2.4. IV Edición de la Feria del Sector de la Construcción de Madrid, FESCOMAD.
- 2.5. Jurisprudencia.
- 2.6. Reducción del plazo para planes de movilidad sostenible.
- 2.7. Modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.8. Convocatoria Reconocimientos y Menciones en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Estadística

1. ENTREVISTA

En el segundo Boletín de este año, tenemos el privilegio de contar con la participación de **D. Alfredo Rodríguez-Muñoz**, catedrático de Psicología en la Universidad Complutense de Madrid y autor de "Dormir para vivir: la ciencia del descanso en la era del cansancio (Kailas, 2026)".

CEIM agradece la amable disponibilidad de D. Alfredo Rodríguez-Muñoz, para responder este cuestionario en el que nos ofrece una perspectiva sobre sueño y prevención de riesgos laborales, enfocando la fatiga como factor de riesgo organizacional.



¿Cómo afecta la calidad del sueño a nuestro desempeño laboral?

La calidad del sueño es uno de los predictores más potentes, y a la vez más ignorados, del rendimiento laboral. Dormir mal no solo implica estar cansado: significa trabajar con un cerebro parcialmente desconectado. Cuando el sueño es insuficiente o fragmentado, disminuyen la atención, la memoria de trabajo y la capacidad para tomar decisiones complejas. Aumentan los errores, se reduce la creatividad y se empobrece la flexibilidad mental.

Además, el sueño regula nuestras emociones. Un cerebro cansado es más reactivo, menos empático y más impulsivo. Esto se traduce en peor clima laboral, más conflictos interpersonales y menor capacidad para gestionar el estrés. Curiosamente, la persona privada de sueño suele percibirse a sí misma como "funcionando bien", cuando en realidad su rendimiento objetivo ya ha caído. Dormir mal genera una ilusión de productividad: creemos que rendimos más cuando, en realidad, rendimos peor.

¿Por qué puede afirmarse que vivimos en una era del cansancio?

Porque nunca habíamos hablado tanto de bienestar y, al mismo tiempo, nunca habíamos estado tan agotados. Vivimos en una cultura que ha convertido la hiperactividad en virtud moral: estar ocupado es sinónimo de ser valioso, y descansar parece una forma de debilidad. El cansancio se ha transformado en una medalla invisible: "no paro" se dice con orgullo.

A este mandato cultural se suma un entorno que no duerme: luz artificial, pantallas, notificaciones, horarios extendidos y trabajo que invade el tiempo personal. Estamos inmersos en una "economía de la atención", donde cada aplicación y dispositivo está diseñado para capturar nuestro tiempo, compitiendo directamente contra nuestras horas de descanso. Ya no distinguimos con claridad entre trabajar y estar disponibles. La jornada no termina; se diluye.

Además, el cansancio actual no es tanto físico como mental y emocional. No agotamos los músculos, agotamos la atención. El exceso de estímulos, la urgencia constante y la presión por rendir hacen que el cerebro nunca llegue a apagarse del todo. Por eso hablamos de "era del cansancio": no es un problema individual, sino una consecuencia estructural de cómo organizamos el tiempo, el trabajo y la vida.

1. ENTREVISTA

¿Qué medidas propone para mejorar nuestra calidad de vida con relación al tiempo de descanso?

La primera medida es cultural: dejar de considerar el descanso como un premio y empezar a verlo como una necesidad biológica. No se trata de dormir más por obligación, sino de devolverle al sueño su lugar natural en la vida cotidiana. Específicamente, propongo dos niveles de actuación.

A nivel personal:

- Respetar horarios estables de sueño y vigilia.
- Reducir la exposición a pantallas y luz intensa antes de dormir.
- Entender que el sueño no se fuerza: se facilita, creando condiciones de calma, oscuridad y regularidad.

A nivel organizacional:

- Limitar la cultura del "siempre disponible".
- Evitar glorificar las jornadas interminables como signo de compromiso.
- Diseñar horarios y cargas de trabajo compatibles con la fisiología humana.

¿Podría indicar algunos consejos básicos y sencillos para la gestión de riesgos psicológicos en pequeñas empresas?

En las pequeñas empresas, la prevención de riesgos psicológicos no depende tanto de grandes inversiones como de buenas prácticas mantenidas en el tiempo. A menudo, los factores que más protegen la salud mental tienen que ver con cómo se organiza el trabajo y cómo se trata a las personas. Algunas recomendaciones básicas serían:

- **Claridad de roles y tareas:** cuando no está claro qué se espera de cada uno, aumentan el estrés y los conflictos. Definir responsabilidades reduce la incertidumbre y mejora la sensación de control.
- **Horarios razonables y previsibles:** la inestabilidad horaria desgasta casi tanto como el exceso de trabajo. Poder anticipar el tiempo de trabajo y de descanso es una medida básica de protección psicológica.
- **Comunicación respetuosa:** no es solo qué se pide, sino cómo se pide. El estilo de comunicación cotidiano, al dar instrucciones, corregir errores o resolver problemas, puede ser un factor de riesgo o, por el contrario, un elemento de protección.
- **Reconocimiento realista:** no todo reconocimiento es económico. Sentirse valorado por el esfuerzo realizado amortigua el impacto del estrés y refuerza la implicación.

La idea central es entender que los riesgos psicosociales no son un problema de fragilidad individual, sino el resultado de determinadas formas de organizar el trabajo. Gestionarlos bien no solo previene malestar y enfermedad, sino que también mejora el clima laboral, el compromiso y la sostenibilidad de la empresa.

2. NOTICIAS

2.1. Informe comparativo: Siniestralidad en empresas de Trabajo Temporal frente a Contratación Directa.

Con el objeto de evidenciar la aportación que las Empresas de Trabajo Temporal realizan en materia de prevención, en comparación con la gestión directa de la temporalidad, y los beneficios que su actividad supone para la seguridad y salud de los trabajadores, la Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal (ASEMPLEO) ha elaborado con el apoyo de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, junto con el CEPREDE, de la Universidad Autónoma de Madrid, el Informe comparativo: "Siniestralidad en Empresas de Trabajo Temporal frente a la contratación directa".

CEIM entiende que el mantenimiento de las prohibiciones de operar en actividades consideradas de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo es injustificable en comparación con la temporalidad directa que impide ofrecer soluciones de talento y flexibilidad a las empresas, estimada en un incremento superior al 30% de la actividad que actualmente realizan las ETT.

Pueden descargarse el Informe en el siguiente [enlace](#).

2.2. España es el primer país de Europa en validar la Escala del Edadismo de la OMS.

El Observatorio del Edadismo de la Fundación HelpAge International España ha elaborado el informe "El edadismo en España. Análisis de impacto según la Escala del Edadismo de la Organización Mundial de la Salud", en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Universidad de Edimburgo y el IMSERSO.

La Escala del Edadismo de la OMS se construye para captar tres dimensiones: lo que pensamos (estereotipos), lo que sentimos (prejuicios) y cómo actuamos (discriminación) en relación con la edad y responde a la necesidad de cuantificar un fenómeno antes invisible para generar datos sólidos que orienten políticas, intervenciones y evaluaciones.

La OMS indica que el edadismo perjudica la salud física y mental, se asocia con mayor aislamiento social y soledad, peor bienestar, más inseguridad económica y una reducción de la esperanza de vida, además de constituir una vulneración de los derechos humanos y un obstáculo para el envejecimiento saludable.

El estudio confirma que quienes experimentan mayores niveles de discriminación por edad presentan peores indicadores de salud física y psicológica, mayores niveles de soledad y una menor satisfacción con la vida.

Pueden consultar el Informe completo en el siguiente [enlace](#).

2.3. Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

El BOCM del 17 de marzo de 2026 ([enlace](#)) publicó la Orden de 2 de marzo de 2026, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se procede al nombramiento de vocales del Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, en el que cuatro de estas voca-

2. NOTICIAS

lías recaen en CEIM, como asociación empresarial más representativa, y estarán desempeñadas por personal interno y representantes de asociaciones integradas en la Confederación.

Este Observatorio se creó mediante el Decreto 81/2006, de 19 de octubre, del Consejo de Gobierno, como órgano colegiado para la consulta y el asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid, cuya función es la de promover y ejecutar los estudios y propuestas que en materia preventiva se le encomienden.

La finalidad del mismo será la de difundir e implantar la cultura de la prevención, como medio indispensable para la consecución de la reducción de las indeseadas cifras de siniestralidad laboral.

2.4. IV Edición de la Feria del Sector de la Construcción de Madrid, FESCOMAD.

Los pasados días 25 y 26 de marzo tuvo lugar la celebración de la IV edición de FESCOMAD, la Feria del Sector de la Construcción de Madrid, en las instalaciones de la Fundación Laboral de la Construcción de Madrid.

La inauguración de la Feria corrió a cargo de Francisco Ruano Tellaeché, presidente de AECOM, Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid y de la Fundación Laboral en Madrid y de José María García Gómez, viceconsejero de Vivienda, Transportes e Infraestructuras de la Comunidad de Madrid.

Ambos señalaron a FESCOMAD como un punto de encuentro donde hablar de empleo, innovación, seguridad y futuro y resaltaron la necesidad de fortalecer la colaboración entre administraciones públicas, empresas y agentes sociales para dar respuesta a los desafíos del sector de la construcción.

El departamento de Asuntos Laborales de CEIM tuvo la oportunidad de asistir a las instalaciones de FESCOMAD y visitar, entre otros, el stand del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid allí presente.

2.5. Jurisprudencia.

2.5.1.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 48/2025, de 23 de enero, sienta las bases para que al empresario principal no se le imponga de forma automática y solidaria el recargo de prestaciones, requiriendo que dicho empresario principal también sea “empresario infractor” de una norma concreta en prevención de riesgos.

El artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye el deber de vigilancia a la empresa principal cuando la actividad se desarrolle en uno de sus centros de trabajo. Pero no significa que todo accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo de la empresa principal y en el desarrollo de su propia actividad externalizada, necesariamente conlleve la responsabilidad de la empresa principal respecto del recargo de prestaciones. Será necesario que sea el empresario infractor: que haya vulnerado una norma sobre seguridad en el trabajo causante del accidente laboral.

2. NOTICIAS

Ya la sentencia de la misma Sala del Tribunal Supremo 842/2018, de 18 de septiembre recoge la doctrina jurisprudencial sobre el recargo prestacional:

- a) La encomienda de tareas propias de la propia actividad a otra empresa genera específicos y reforzados deberes de seguridad laboral, pero no comporta un automatismo en la responsabilidad del recargo de prestaciones que pueda imponerse a los trabajadores de las contratistas o subcontratistas.
- b) La encomienda de tareas correspondientes a actividad ajena a la propia es un elemento que debe valorarse, junto con otros, de cara a la exención de responsabilidad de la empresa principal.
- c) La empresa principal puede resultar responsable del recargo de prestaciones aunque las tareas encomendadas a la empresa auxiliar del trabajador accidentado no correspondan a su propia actividad.
- d) En todo caso, lo decisivo para determinar si la empresa principal asume responsabilidad en materia de recargo de prestaciones es comprobar si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad.
- e) Que las tareas encomendadas sean ajenas a la propia actividad no comporta la imposibilidad de que se imponga el recargo de prestaciones, como en ella se afirma.
- f) Es errónea la doctrina extensiva de la responsabilidad por el recargo de prestaciones al empresario principal en todo caso, incondicionalmente y sin apreciar la existencia de infracciones que le sean achacables.

Por ello, se concluye que, en el supuesto enjuiciado, el accidente se produjo en un bosque, donde no había ningún trabajador de la empresa principal. Solamente prestaban servicios el encargado de la cuadrilla y tres trabajadores más. Todos ellos habían sido contratados por la empresa contratista. En la ejecución de esa prestación de servicios (la tala de árboles) no se requería de una coordinación empresarial. Si un accidente laboral consistente en la tala de un pino que, al caer, golpea a un trabajador que se había introducido en la dirección de la caída buscando su motosierra, ocurre en un campo donde la empresa principal no tiene ningún medio personal ni humano. Por ello, no es posible imponer a la empresa principal un recargo prestacional derivado del deber de vigilancia de las normas de seguridad en el trabajo.

Finalmente, la Sentencia indica: “forzoso es concluir que no se produjo un incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo por parte de la empresa principal que causara el accidente: no tiene la condición de empresa infractora, lo que determina la inexistencia de responsabilidad de la empresa principal respecto de las prestaciones económicas de la Seguridad Social derivadas del accidente enjuiciado”.

Texto completo de la Sentencia: [enlace](#).

2. NOTICIAS

2.6. Reducción del plazo para planes de movilidad sostenible.

El Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, publicado el sábado 21 en el BOE ([enlace](#)), en su art. 63, modifica la reciente Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, de forma que se reduce el plazo de las empresas con centros de trabajo de más de 200 trabajadores (o 100 por turno) para implementar un Plan de movilidad sostenible. En lugar de diciembre de 2027, ahora es hasta el 5 de diciembre de este año.

CEIM lamenta que ningún proceso de diálogo social se ha producido a este respecto ni la urgencia alegada como causa de este Real Decreto-ley justifica la modificación mencionada.

En concreto, en materia preventiva, recordemos que la nueva redacción del art. 26.3 de la citada Ley establece ahora lo siguiente:

“(…) 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”.

2.7. Modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La [Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social](#), introduce en su Disposición Final 1ª dos cambios en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En primer término, se modifica el artículo 7, apartado 1, letra a), para indicar que, entre las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral figura la promoción de la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas, y respecto de las personas trabajadoras autónomas, para la consecución de los objetivos previstos en esta ley.

Por otra parte, se modifica la Disposición Adicional 5ª, indicando que a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales corresponde la gestión de las acciones ordinarias de impulso de la prevención de riesgos laborales de ámbito estatal y en las ciudades de Ceuta y Melilla, cuyo importe será del 33% del presupuesto total de las mismas, así como todas las acciones que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. La calidad, eficacia y efectividad de las acciones reguladas en la presente disposición se garantizarán mediante su desarrollo por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en su ámbito sectorial correspondiente, así como por las fundaciones u otras entidades constituidas por estas y aquellas para la consecución de cualquiera de sus fines. Las acciones dirigidas a personas trabajadoras autónomas podrán ser desarrolladas, además, por asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas de ámbito estatal o autonómico.

2. NOTICIAS

2.8. Convocatoria Reconocimientos y Menciones en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

El En el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, con fecha 20 de abril, se publicó la convocatoria de los Reconocimientos y las Menciones en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid correspondiente al año 2026 ([enlace](#)).

Se establecen dos categorías para el reconocimiento a las buenas prácticas preventivas:

- a) Empresas o entidades con una plantilla de hasta 50 trabajadores.
- b) Empresas o entidades con una plantilla de más de 50 trabajadores.

Tendrán la consideración de temas prioritarios los siguientes:

- a) Actuaciones específicas orientadas a la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en los procesos estratégicos de la empresa, incluyendo la incorporación de la PRL en la planificación, toma de decisiones, definición de objetivos y evaluación del desempeño organizativo.
- b) Actuaciones específicas relativas al establecimiento o mejora de sistemas de gestión que aseguren la transversalidad de la PRL en todas las áreas de la organización, tales como procedimientos integrados, matrices de responsabilidades, revisión por la dirección o alineación con normas de gestión (por ejemplo, ISO 45001 u otros modelos homologados).
- c) Actuaciones específicas dirigidas al fortalecimiento de los mecanismos de coordinación interna, asegurando que la PRL esté plenamente integrada en los flujos de trabajo entre departamentos, mandos intermedios, comités de seguridad y salud, así como en la comunicación interna y canales de participación.
- d) Actuaciones específicas orientadas al desarrollo de herramientas de seguimiento, medición y control que evidencien el grado de integración de la PRL en el sistema de gestión, incluyendo indicadores, auditorías internas, evaluación de la eficacia de la planificación preventiva y mecanismos de mejora continua.
- e) Actuaciones específicas de formación, capacitación y sensibilización diseñadas para reforzar la cultura preventiva y garantizar que la PRL forme parte del conjunto del sistema de gestión, tanto en los niveles directivos como operativos, promoviendo la implicación de toda la plantilla.
- f) Actuaciones específicas de mejora de la comunicación tanto horizontal como vertical que eviten la existencia de riesgos no detectados y favorezcan la participación y la sensibilización de los trabajadores.
- g) Actuaciones que favorezcan las actuaciones preventivas que se anticipen y reduzcan la siniestralidad: análisis proactivos, seguimiento de indicadores y cultura de mejora continua.

Las solicitudes y la documentación que proceda deberán presentarse en el Registro Electrónico General de la Comunidad de Madrid.

El plazo de presentación de las solicitudes de participación finaliza el 22 de junio.

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-diciembre 2024-2025.

	2024	2025	Variación
Accidentes con baja en jornada	509.646	503.451	-1,2%
Mortales	585	534	-8,7%
Accidentes in itinere	85.837	88.480	3,1%
Mortales	145	142	-2,1%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A continuación, se muestra que el índice de incidencia durante el periodo comentado ha disminuido un 3'5% en comparación con el año 2024.

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

	2024	2025	Diferencia
Total Accidentes	2.990,2	2.886,6	-3,5%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5.017,9	4.721,5	-5,9%
Industrias extractivas	5.975,3	5.747,0	-3,8%
Industria manufacturera	4.756,6	4.679,5	-1,6%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	5.530,3	5.189,6	-6,2%
Construcción	7.261,8	6.939,5	-4,4%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos a motor	2.597,8	2.509,0	-3,4%
Transporte y almacenamiento	4.311,1	4.078,3	-5,4%
Hostelería	3.397,1	3.163,3	-6,9%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3.764,3	3.727,6	-1,0%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.233,7	2.116,1	-5,3%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.273,7	2.184,4	-3,9%

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. Datos provisionales. Diferencia porcentual. Enero 2025-2026.

SECTORES	Leves	Graves	Mortales	TOTAL
Agricultura	-5,26%	--	--	0,00%
Industria	-1,84%	0,00%	-100,00%	-1,99%
Construcción	-12,41%	166,67%	-100,00%	-11,85%
Servicios	-5,62%	-6,25%	0,00%	-5,62%
TOTAL jornada laboral	-6,17%	22,73%	-40,00%	-6,09%

*Accidentes que han causado baja, recepcionados por la Autoridad Laboral en el 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”.