Comunidad de Madrid

ceim EMPRESARIOS DE MADRID

BOLETÍN DE CEIM SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 1/2025

Comunidad de Madrid

ceim EMPRESARIOS DE MADRID

ÍNDICE

Entrevista a **Rosa Santos Fernández**, directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE

Noticias

2.1. Publicación de la OIT

2.2. Posición empresarial sobre las obligaciones de seguridad y salud en atención a domicilio

2.3. Publicación del Instituto de Estudios Económicos

2.4. Nuevo informe de ADECCO sobre siniestralidad laboral.

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

2.6. Publicación del INSST: "Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores. Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas".

Estadística

1. ENTREVISTA

En este primer Boletín del año, tenemos el privilegio exponer las respuestas de Rosa Santos, que lidera la posición empresarial en diversas Mesas de Diálogo Social.

CEIM agradece la siempre amable disponibilidad de la responsable de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE para ilustrarnos sobre las principales cuestiones que, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, más preocupan a las empresas españolas.

1) ¿Cómo valora el papel del diálogo social y la negociación colectiva en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo?

CEOE siempre se ha caracterizado por la defensa de la interlocución como herramienta fundamental de las relaciones laborales. En este sentido, consideramos que el diálogo social puede ayudar a mejorar las deficiencias que se perciben en la normativa preventiva, respetando para ello el ámbito de la negociación colectiva.

De hecho, esta cuestión viene reflejada en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, donde se recoge:

"Las organizaciones firmantes hemos recogido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

En desarrollo de la misma, consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial".

Desafortunadamente, no siempre el Ministerio de Trabajo está respetando los acuerdos alcanzados y a veces, ni siquiera el obligado mecanismo de consulta, como lo demuestran los permisos por razones climatológicas introducidos en el Decreto Ley 8 sobre la DANA, o el 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, que modifica también el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación al sector de Servicios de Ayuda a Domicilio.

2) ¿Qué elementos destacaría de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Principalmente el propio acuerdo alcanzado entre las partes. CEOE realizó una profunda labor con el conjunto de sus asociados para conseguir que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo fuese el reflejo de una implicación colectiva de los diferentes sectores empresariales.

Ello es debido a que entendemos que aquellas cuestiones que se ponen en marcha con el consenso de los interlocutores sociales tienen una mayor fortaleza para su aplicación en el tejido productivo, pues son fruto de planteamientos realistas que tienen su base en soluciones técnicas para la mejora de la prevención de riesgos laborales.

Igualmente, es destacable el impulso por adaptar la seguridad y salud en el trabajo a las nuevas tendencias económicas y sociales, como son la transformación digital, la transición ecológica y el reto demográfico.

1. ENTREVISTA

3) ¿Es necesaria una actualización de algún contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

En unos meses se cumplirán 30 años desde la aprobación de la LPRL, por lo que es necesaria una revisión técnica de la norma que permita adaptarla a los cambios surgidos en estas tres décadas, así como corregir las deficiencias que han podido detectarse. Entre otras se ha puesto de manifiesto que mediante la ley y su normativa de desarrollo se ha configurado un modelo normativo caracterizado por la exigencia de una responsabilidad objetiva al empresario, haciéndole garante de los resultados de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Con este fin, se ha establecido un "deber de medios", frente al modelo existente en otros países europeos basado en la aplicación del "deber de resultados" que deja a la decisión del empresario la organización y determinación de los medios para alcanzar los resultados, en función de las características sectoriales, del tamaño de las empresas y de los riesgos existentes.

Por ello, la revisión de la LPRL es una oportunidad para conseguir una mejor proyección de esta, teniendo presente que es necesario, entre otras cuestiones:

- Hacerla más fácil de comprender y aplicar.
- Aumentar su eficacia en la PRL.
- Eliminar costes o trabas administrativas innecesarias.
- Conseguir un texto legal que evite en todo lo posible su obsolescencia.
- Avanzar en la homogeneización de criterios entre Administraciones.

4) ¿En qué órganos de participación institucional relativos a seguridad y salud laboral figura CEOE?

Por citar los más destacados, a nivel internacional participamos en la Conferencia anual de la Organización internacional del Trabajo. En lo que respecta al ámbito europeo, podemos citar el Comité Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de enlace con la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En nuestro país somos miembros de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de sus 24 grupos y subgrupos de trabajo activos, muchos de ellos emanados de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027.

2. NOTICIAS

2.1. Publicación de la OIT.

La OIT ha publicado una Guía Práctica para Empresas con el objetivo de evitar la violencia y el acoso en el trabajo. Naturalmente, desarrolla el Convenio 190 de esta misma Organización en relación con dichos temas, así como su Recomendación 206.

A través de esta guía, que cada empresa puede hacer suya, se facilita la minimización de los impactos negativos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Además, incluye recomendaciones en cuanto a políticas a nivel de la empresa y buenas prácticas.

Puede encontrar el documento completo en el siguiente enlace.

2.2. Posición empresarial sobre las obligaciones de seguridad y salud en atención a domicilio.

El 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, incluye nuevas obligaciones para las empresas de atención a domicilio de personas en situación de dependencia.

En línea con nuestra Asociación AMADE, lamentamos la exclusión de las asociaciones patronales del sector en el proceso de redacción de esta normativa, así como la confusión con la salud laboral en el ámbito del trabajo de hogar.

Con todo, lo más preocupante es que su artículo 3, "Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico", incluye la realización de evaluaciones de riesgos en cada uno de los domicilios de las personas usuarias de servicios de ayuda a domicilio, y la adopción de las medidas oportunas por parte de las empresas, en función de esas evaluaciones, lo que resulta inviable.

Obviamente, las empresas estamos comprometidas con la seguridad y salud en el trabajo en el Sector de los cuidados con los profesionales sociosanitarios, pero siempre desde la perspectiva de que la normativa y su gestión sea aplicable, eficaz y modulada en la negociación colectiva, como hasta ahora ha sido.

2.3. Publicación del Instituto de Estudios Económicos.

El IEE ha publicado el estudio "Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del Ordenamiento jurídico", dirigido por Federico Durán López.

En materia de prevención de riesgos laborales, se indica en las páginas 142 y siguientes que la responsabilidad derivada de los accidentes de trabajo ha tendido hacia la objetivación, siendo necesaria una recuperación de la aplicación de un principio de culpa.

Por otra parte, indica que es necesario simplificar el sistema de responsabilidades, con un mayor papel de los trabajadores, potenciada por la formación y el uso de nuevas tecnologías, en particular en las modalidades de trabajo a distancia.

2. NOTICIAS

Finalmente, en cuanto a la estadística, se ve cómo se interpreta expansivamente el accidente de trabajo al homologarlo a las situaciones de prestación social; por lo que se aboga por evitar la judicialización de los accidentes comunes, homologando la protección social al accidente de trabajo. "Eso evitaría la presión continua por asimilar el concepto de accidente de trabajo y disminuiría, considerablemente, la litigiosidad asociada a la calificación del accidente".

En su defecto, habría que diferenciar el concepto de accidente de trabajo a efectos de Seguridad Social y a efectos preventivos; siendo éstos los que deriven de la ausencia de control y sin responsabilidad de la empresa.

Pueden acceder al Estudio en el siguiente Enlace

2.4. Nuevo informe de ADECCO sobre siniestralidad laboral.

Nuestro asociado ADECCO ha elaborado el X Informe trimestral absentismo y siniestralidad laboral (enlace), correspondiente al tercer trimestre de 2024, donde se refleja que la incidencia ha aumentado un 1% intertrimestral y descendido un 3% interanual),

El 99,2% de los accidentes son de carácter leve en jornada de trabajo, mientras que in itinere alcanzan el 98,7% (22.405 accidentes).

La incidencia de accidentes más alta en jornada de trabajo es para los más jóvenes (16-19 años).

Las regiones más afectadas son Baleares, Navarra, Castilla La Mancha y La Rioja. El sector más afectado por la incidencia de accidentes es Construcción, seguido de Industria y del sector Agrario.

Con relación a las enfermedades profesionales, la incidencia total de partes comunicados con baja es de 11 por cada 100.000 trabajadores (-24,7% intertrimestral; -5,8% interanual). Las personas más afectadas son las de 45 a 49 años. En cuanto a las regiones, la mayor incidencia se produce en Murcia; mientras que las cifras más bajas son para Madrid y Extremadura.

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

El 27 de enero de 2025 se reunió la Comisión, con la asistencia en el seno de la representación de CEOE-CEPYME del director de Asuntos Laborales de CEIM.

La Comisión aprobó las propuestas siguientes: Agenda frente al cáncer de origen laboral, el Plan de Acción de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta 2027, los acuerdos de los Grupos de Trabajo de Sector Agrario y Sector Marítimo Pesquero, el documento sobre mejora de la prevención de Riesgos Psicosociales y Salud Mental y, finalmente, el acuerdo del Grupo de Trabajo sobre Amianto.

Además, se aprobó el documento de Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España, 2025; y la Memoria de actividades de la Comisión 2023.

2. NOTICIAS

En particular, por haber participado el director de Asuntos Laborales de CEIM en el Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales, resaltamos las principales conclusiones del documento relativo a esta cuestión:

a) La salud mental es un aspecto de orden social que requiere de una respuesta social, dándose prioridad a un enfoque de salud pública que permita una visión holística sobre este particular. En este sentido, los trastornos de salud mental tienen múltiples orígenes, son multifactoriales, lo que significa que se puede actuar en diversos ámbitos para evitarlos. Uno de ellos es el trabajo.

b) Se puede entender el empleo como un elemento protector y enriquecedor para la propia salud mental, toda vez que actúa como un espacio que permite el desarrollo personal y profesional de los individuos en sociedad.

c) Estar expuesta/o a riesgos psicosociales en el trabajo y concretamente, a condiciones de trabajo caracterizadas por la alta tensión, es decir, unas altas exigencias cuantitativas (tener más carga de trabajo de la que se puede realizar durante el tiempo establecido como de jornada laboral, lo que supone bien trabajar a gran velocidad (ritmo alto) bien alargar la jornada) y bajas oportunidades de influir (baja autonomía en la realización del trabajo) y bajas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y de adquirir nuevos en la realización de las tareas (ambos aspectos conceptualizados como bajo control) aumenta un 77% las posibilidades de padecer depresión y las altas exigencias cuantitativas aumentan un 16% las posibilidades de consumir psicotrópicos.

d) Si se está expuesto a alta inseguridad (preocupación por la pérdida de empleo y los cambios de condiciones de trabajo) las posibilidades de padecer trastornos depresivos aumentan un 61% y hasta un 77% de sufrir trastornos ansiosos y un 30% las posibilidades de consumir psicotrópicos.

e) Si se está expuesto a altas exigencias cuantitativas y bajas compensaciones (bajo salario, bajo reconocimiento) las posibilidades de padecer depresión podrían incrementarse hasta un 66%.

f) El empresario tiene, por tanto, la obligación de evaluar todos los riesgos, incluidos los riesgos psicosociales, siguiendo los mismos principios que para cualquier otro riesgo, es decir, tiene obligación de evaluar los riesgos que no se hayan podido evitar.

g) Obstáculos que pueden existir para adoptar las medidas psicosociales: la reticencia a hablar abiertamente de estos temas (61,7%), la falta de concienciación por parte del personal (49,6%), la falta de conocimiento experto o apoyo especializado (46,0%) y la falta de concienciación por parte de la dirección (41,4%).

2. NOTICIAS

2.6. Publicación del INSST: "Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores. Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas".

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado esta herramienta para mejorar la gestión de los riesgos psicosociales en empresas de menos de 50 trabajadores en el Sector de cuidados a personas mayores, tanto en residencias como en la atención en domicilio, en el marco del Sistema de Atención a la Dependencia.

Se contextualiza el método en el sector, en sus dos variantes de actividad: la desarrollada en residencias, por un lado, y la que tiene lugar en el domicilio de las personas mayores (SAD), por otro.

Además de la descripción teórica de los factores psicosociales y sus posibles efectos, presenta una serie de preguntas y respuestas para facilitar la detección de posibles problemas, así como medidas preventivas a aplicar en el siguiente enlace.

3. ESTADÍSTICA

En el siguiente cuadro se refleja un avance de los datos relativos a la siniestralidad laboral en el año 2024, comparados con el mismo periodo del año anterior.

Asalariados. Accidentes de trabajo con baja. España. Enero-Noviembre 2023-2024.

	2023	2024	Variación
Accidentes con baja en jornada	**472.930**	**473.635**	**0'1%**
Mortales	466	542	16'3%
Accidentes in itinere	**76.597**	**79.189**	**3'4%**
Mortales	128	137	7'0%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A continuación, se muestra que el índice de incidencia durante el periodo comentado ha disminuido un -2'5% en comparación con el año 2023.

Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada con baja por sección de actividad económica. España. Avance Enero-Noviembre 2023-2024.

	2023	2024	Diferencia
Total Accidentes	**259'3**	**252'8**	**-2'5%**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	433,7	418'8	-3'5%
Industrias extractivas	565'0	514'7	-8'9%
Industria manufacturera	407'5	404'5	-0'7%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	485'9	466'6	-4'0%
Construcción	648'3	615'7	-5'0%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos a motor	219'3	219'5	0'1%
Transporte y almacenamiento	361'0	361'7	0'0%
Hostelería	298'4	287'2	-3'8%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	319'5	315'8	-1'2%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	196'0	189'8	-3'2%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	203'9	191'7	-6'0%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. ESTADÍSTICA

Con datos de enero a noviembre de 2024, el índice de incidencia en media mensual de accidentes de trabajo con baja en jornada de la Comunidad de Madrid (171'8) se sitúa un 26'51% por debajo de la media nacional (224'3). En datos interanuales, la incidencia de la siniestralidad laboral ha bajado un 2'28% en la región, mientras que en el conjunto de España ha disminuido un 2'56%.

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

Accidentes laborales en jornada. Comunidad de Madrid. 2023-24 Datos provisionales de accidente registrados hasta diciembre 2024. Acumulado anual

SECTOR	2023	2024	Variación %
Agricultura	285	278	-2'46
Industria	8.492	8.781	3'40
Construcción	12.152	12.129	-0'19
Servicios	52.455	53.049	1'13
TOTAL	**73.384**	**74.237**	**1'16**

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

"Esta actuación se financia con fondos públicos. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza las labores de comprobación asignadas 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".