Comunidad de Madrid

ceim EMPRESARIOS DE MADRID

BOLETÍN DE CEIM SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 3/2025

*"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"

ÍNDICE

Entrevista a **Carolina Soto Mojica**, manager de Sanidad y Salud de AENOR

Noticias

2.1. Actuación frente al radón.

2.2. Guía de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo para graduados sociales.

2.3. Importancia de la prevención en salud dentro de la sanidad privada.

2.4. Servicios de prevención e incapacidad permanente.

2.5. Campaña del IRSST

2.6. Estudio sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa

2.7. Procedimiento para anticipar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores

2.8. Documentos de la OIT

2.9. Prevención de riesgos biológicos.

2.10. Compensación para víctimas del amianto.

2.11. INSST y fenómenos meteorológicos adversos

Estadística

1. ENTREVISTA

En este tercer Boletín del año, tenemos el privilegio de contar con la participación de Carolina Soto Mojica, manager de Sanidad y Salud de AENOR.

CEIM agradece la amable disponibilidad de AENOR para darnos a conocer la iniciativa sobre certificación de bienestar laboral que realizan en consorcio con la Fundación de la Felicidad.

¿Cuáles son las principales características de la Certificación en Bienestar Laboral?

La Certificación en Bienestar Laboral que ofrece AENOR está basada en un enfoque metodológico robusto. En el que el equipo auditor realiza una verificación para comprobar las evidencias y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Esquema Internacional de Organizaciones Comprometidas con el Bienestar, además de lo reflejado en el informe diagnóstico y en el plan de mejora realizado previamente por el equipo de la Fundación.

Entre sus principales características destacan:

- Esta solución se basa en el esquema SIGOS y está compuesto por dos bloques principales: factores y resultados. Estos bloques incluyen 10 variables, cada una desarrollada en un conjunto de indicadores. Cada indicador se evalúa según criterios específicos, asignando puntuaciones en función de su cumplimiento.

- Aplicabilidad transversal: puede ser implantada por cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, sector o ubicación.

- Evaluación estructurada: el modelo se articula en torno a 10 variables agrupadas en dos bloques (factores y resultados) que se valoran mediante indicadores específicos.

- Proceso de certificación:

  - Revisión documental. El equipo auditor realiza un análisis exhaustivo de la documentación desarrollada por la organización para evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Esquema de Certificación en Bienestar Laboral.

  - Visita presencial. Verificación in situ del despliegue de la estrategia de bienestar de la organización, evaluando la implementación de las acciones y programas establecidos.

  - Análisis de evidencias. Análisis detallado del conjunto de evidencias recopiladas durante la revisión documental y visita presencial, con el objetivo de determinar el nivel de cumplimiento de la organización y su grado de madurez en la gestión del bienestar laboral.

En función de la valoración obtenida durante el proceso de auditoría, se otorgará un certificado que acredita un determinado nivel o puntuación que se corresponde con la integración del bienestar en la estrategia, en la operación y en la operativa:

- Entre 300 y 600, certificación Estandarte.

- Entre 601 y 800, certificación Excelencia.

1. ENTREVISTA

- Entre 801 y 1000, certificación Alto Rendimiento Organizacional.

Exclusividad: AENOR es la única entidad habilitada para realizar las auditorías conforme a este esquema.

¿Qué mejoras se estima que conseguirán las empresas que implanten esta Certificación?

Las organizaciones que deciden certificarse no solo mejoran su entorno laboral, sino que también obtienen beneficios directos en términos de rendimiento y reputación. Entre los principales impactos esperados se encuentran:

- Fortalecimiento de la marca empleadora: mejora la capacidad de atraer y fidelizar talento en un entorno cada vez más competitivo.
- Impulso a la productividad y compromiso: un entorno de trabajo positivo influye directamente en la motivación, el rendimiento y el sentido de pertenencia de los equipos.
- Reducción del absentismo y la rotación: al fomentar un clima laboral más saludable y equitativo, se minimizan factores de riesgo psicosocial.
- Reconocimiento externo: la certificación actúa como prueba del compromiso de la organización ante inversores, empleados, instituciones y otras partes interesadas.
- Alineación con los ODS: contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en salud, igualdad, trabajo decente e inclusión.
- Mejora continua: el sistema promueve la revisión periódica de las prácticas de bienestar, garantizando su evolución a largo plazo.

¿Qué otras actividades relativas a seguridad y salud en el trabajo ha desarrollado AENOR?

AENOR ha desarrollado una propuesta de valor integral en materia de seguridad y salud en el trabajo, que combina certificaciones internacionales con esquemas propios adaptados a las necesidades reales de las organizaciones. Algunas de las iniciativas más relevantes incluyen:

- Certificación ISO 45001, sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Certificación ISO 45003, que aborda específicamente la gestión de los riesgos psicosociales y el bienestar emocional.
- Esquema SIGOS (Sistema de Gestión de Organización Saludable), que promueve una cultura organizativa centrada en la salud, la prevención y la sostenibilidad.
- Especificaciones en Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, dirigidas a fomentar entornos laborales más justos, equitativos y respetuosos.
- Certificación en Auditoría Retributiva, como herramienta de transparencia y equidad salarial.

1. ENTREVISTA

Estas soluciones pueden combinarse de forma sinérgica con la Certificación en Bienestar Laboral, permitiendo un abordaje más completo de la cultura preventiva.

¿Podría adelantarnos algunas nuevas Certificaciones que estén próximas a aprobarse?

Aunque no se han publicado de forma oficial nuevas certificaciones concretas, AENOR trabaja de forma constante en el desarrollo de soluciones que respondan a los desafíos emergentes en el ámbito del bienestar y la salud organizacional. Asimismo, se está consolidando la integración de esta certificación con otras normas ya reconocidas (ISO 45001, ISO 45003, SIGOS), con el objetivo de construir modelos de gestión más sólidos, orientados a la sostenibilidad y a la mejora de la experiencia laboral.

2. NOTICIAS

2.1. Actuación frente al radón

El Pleno del Consejo de Seguridad Nuclear aprobó el 2 de abril la Instrucción Técnica 47, (Instrucción IS-47 (BOE 1.V.2025)) que determina el listado de términos municipales de actuación prioritaria contra el radón y establece directrices para las mediciones de radón en el interior de los centros de trabajo.

En la Comunidad de Madrid, están incluidos algunos municipios de la zona Noroeste.

Puede encontrar más información en el siguiente enlace.

2.2. Guía de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo para graduados sociales

El 22 de abril se presentó en la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España una guía de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo para dichos profesionales.

Tras una exposición por parte del responsable de la Unidad Especializada en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo de Madrid, el coordinador de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales del Consejo, D. José Luis Saludas, presentó los objetivos y utilidad de la guía, que está disponible en la web de la Fundación Justicia Social.

El objetivo es que los graduados sociales colaboren en evitar los riesgos laborales.

Aunque se está dando cada vez más importancia a los riesgos psicosociales y musculoesqueléticos, la Inspección de Trabajo recordó que las caídas en altura, debidas en ocasiones a reparaciones en cubiertas, o la coordinación efectiva en prevención de riesgos laborales siguen siendo los retos más importantes para evitar los accidentes con repercusiones más gravosas.

Los intervinientes en la mesa redonda abogaron por que desde los gestores de Recursos Humanos de las empresas se preste atención al accidentado y sus familiares, al trabajador responsable de la supervisión del accidente que se ha producido y a las posibles responsabilidades de la empresa.

Es necesario un cambio de cultura hacia empresas saludables, que implica que todos los actores estén involucrados decididamente realizando una formación actualizada y periódica de los riesgos existentes. Conviene que socialmente se eviten los riesgos, no solo los laborales.

Esta guía interactiva se mantendrá permanentemente actualizada para que los graduados sociales puedan seguir desempeñando su excelente tarea asesora de las empresas especialmente pymes.

Enlace: Guía del Asesoramiento en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Graduado Social

2.3. Importancia de la prevención en salud dentro de la sanidad privada

Bajo este título, el 23 de abril, se celebró una Jornada, organizada por Executive Forum España y Novo Nordisk, sobre la importancia de prevención en salud dentro de la sanidad privada. Uno de los

2. NOTICIAS

ponentes ha sido el presidente de la Comisión de Sanidad de CEIM y de la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de Madrid, D. Isidro Díaz de Bustamante.

Se puso de manifiesto en esta jornada que los avances tecnológicos deben incidir en más prevención a través de cuestiones como potenciar hábitos saludables específicos en función del riesgo cardiovascular o de la posible obesidad, información clínica interoperable, programas genómicos que avancen tendencias hacia enfermedades y estrategias de seguimiento adaptadas a cada persona.

La sanidad privada colabora de forma muy eficaz en la prevención de enfermedades porque realiza los reconocimientos médicos, habitualmente voluntarios, de las empresas y debe ser uno de los elementos clave en los avances de la cultura de la salud. Se indicó también que las empresas que apuesten por un modelo preventivo sanitario tienen ventajas como un enorme ahorro de costes de tratamientos y bajas; mejora de su imagen; y retención del talento. Se indicó que la Unión Europea configurará en los próximos años un Espacio Europeo de datos de salud que avanzará en la mejora de del conocimiento de la salud de los pacientes.

Finalmente se señaló que los ciudadanos deben ser los principales actores de su propia prevención de la salud, sobre todo teniendo en cuenta que, gracias a la enorme expectativa de vida, tendrán una mayor incidencia en los próximos años.

2.4. Servicios de prevención e incapacidad permanente

La Ley 2/2025, de 29 de abril, modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente (enlace).

Esta norma indica que el contrato de trabajo se extingue por incapacidad permanente del trabajador "cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto".

El trabajador dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, previa consulta con la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación del trabajador.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen

2. NOTICIAS

de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

En las empresas con menos de 25 trabajadores se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora.
- Seis meses de salario.

Finalmente, la norma indica que el Gobierno deberá presentar una propuesta de modificación normativa sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente en el plazo de seis meses.

CEIM ha desarrollado una jornada sobre este tema el 30 de junio, con participación de ponentes de la Universidad Rey Juan Carlos y nuestro asociado GESEME.

2.5. Campaña del IRSST

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo quiere concienciar sobre la importancia de seguir trabajando por la prevención de los riesgos laborales.

Por ello, contribuimos en este Boletín a difundir la campaña "Prevenir es una segunda oportunidad" (enlace).

2.6. Estudio sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo publica este estudio para realizar un diagnóstico sobre la aplicación de técnicas cualitativas en la gestión de los citados riesgos. Contiene una revisión bibliográfica exhaustiva y entrevistas a diferentes agentes de la prevención de riesgos laborales.

La publicación puede consultarse en el siguiente enlace.

2.7. Procedimiento para anticipar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores

El Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, regula el procedimiento previo para anticipar la edad de jubilación respecto de aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, conceptos que son definidos en la propia norma.

El art. 2 incluye las siguientes definiciones, de interés también preventivo:

2. NOTICIAS

- Penosidad: realización de actividades en condiciones extremas que implican un esfuerzo constante o de gran dificultad caracterizado, entre otras circunstancias, por la edad, la exposición a calor o frío extremo, ruido, vibraciones, uso permanente de fuerza física, nocturnidad y uso permanente de equipos de protección personal portados.

- Toxicidad: realización de trabajos en los que la persona trabajadora está expuesta a agentes físicos, químicos o biológicos agresivos o nocivos.

- Peligrosidad: realización de trabajos susceptibles de causar un accidente laboral o enfermedad profesional con mayor índice de incidencia o frecuencia que otros trabajos y, por tanto, con elevados índices de morbilidad o mortalidad.

- Insalubridad: realización de actividades en las que se produce exposición a un ambiente susceptible de ser perjudicial para la salud.

Es requisito que, en la fecha de solicitud, el trabajador se halle en alta; así como que haya permanecido realizando un trabajo efectivo en la ocupación o actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre durante un periodo equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión ordinaria de jubilación.

La asignación de los coeficientes reductores llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social de los colectivos que sean beneficiarios, que será pagado tanto por la empresa como por el trabajador y que se fijará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Están legitimados para solicitar su inicio, de forma conjunta, asociaciones empresariales y sindicatos o el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En el marco de la negociación colectiva, podrá valorarse y proponerse la adopción y seguimiento de las medidas tendentes a reforzar la salud y seguridad de los trabajadores.

2.8. Documentos de la OIT

En la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en junio en Ginebra, se ha presentado el Informe "Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales", que puede consultar en el siguiente enlace.

Por otra parte, indicamos el nuevo informe de OIT que explora cómo la inteligencia artificial, la digitalización, la robótica y la automatización está mejorando la salud y el bienestar de los trabajadores, al tiempo que subraya la necesidad de políticas proactivas para hacer frente a los nuevos riesgos (enlace).

2.9. Prevención de riesgos biológicos

En la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo, que concluyó el 13 de junio, se adoptaron las primeras normas internacionales del trabajo destinadas a prevenir la exposición a peligros biológicos en el lugar de trabajo y a proteger a los trabajadores frente a estos riesgos.

2. NOTICIAS

En concreto, el Convenio (C 192) insta a los Estados Miembros a formular políticas nacionales y adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo que incluyan la prevención y protección frente a los peligros biológicos, así como el desarrollo de medidas de preparación y respuesta ante accidentes y emergencias.

El Ministerio de Trabajo ya ha anunciado que va a implementar con urgencia la adhesión de nuestro país al citado Convenio.

La Recomendación complementaria proporciona orientación detallada sobre la aplicación, incluyendo la evaluación de riesgos, sistemas de alerta temprana, medidas de preparación y respuesta (por ejemplo, en caso de brotes, epidemias o pandemias) y formación. También profundiza en la definición de los peligros y riesgos biológicos y enumera rutas específicas de exposición y transmisión.

2.10. Compensación para víctimas del amianto.

El Real Decreto 483/2025, de 17 de junio, establece los requisitos y regula el procedimiento para reconocer el derecho a la compensación económica para las víctimas del amianto.

Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionar dichas compensaciones a las personas beneficiarias, señalando la ley como tales a quienes hayan obtenido el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto; a aquellas que padezcan una enfermedad que no pueda ser reconocida como profesional, pero de la cual se hubiera determinado o pudiera determinarse que su causa principal o coadyuvante ha sido su exposición al amianto; y, finalmente, a las personas causahabientes de las personas beneficiarias mencionadas, en los términos que determine la norma reglamentaria.

Entra en vigor el 18 de septiembre.

2.11. INSST y fenómenos meteorológicos adversos

Para proteger la salud de las personas trabajadoras frente al calor y otros fenómenos meteorológicos extremos, en un contexto cada vez más afectado por el cambio climático, el INSST desarrolla un espacio web enfocado a esta materia. Se trata de una acción de sensibilización que ofrece recomendaciones generales de actuación ante emergencias y pautas específicas frente a situaciones concretas.

Se ha comenzado con la prevención de riesgos relacionados con el calor y la radiación ultravioleta. Próximamente se añadirán nuevas fichas sobre vectores (garrapatas y mosquitos), ya que estos se ven incrementados por las altas temperaturas y, sucesivamente, otra información relacionada con olas de frío, nevadas, inundaciones, etc.

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. España. Enero-abril 2024-2025.

	2024	2025	Variación
Accidentes con baja en jornada	**171.698**	**162.791**	**-5,2%**
Mortales	202	193	-4,5%
Accidentes in itinere	**27.497**	**26.954**	**-2,0%**
Mortales	40	43	7,5%

Fuente: **Ministerio de Trabajo y Economía Social.**

A continuación, se muestra que el índice de incidencia durante el periodo comentado ha disminuido un 7% en comparación con el año 2024.

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

	2024	2025	Diferencia
Total Accidentes	**213,2**	**198,2**	**-7,0%**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	333,0	303,0	-9,0%
Industrias extractivas	508,5	416,7	-18,1%
Industria manufacturera	363,5	344,6	-5,2%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	449,8	417,9	-7,1%
Construcción	470,9	429,5	-8,8%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos a motor	175,4	163,5	-6,8%
Transporte y almacenamiento	302,1	275,2	-8,9%
Hostelería	214,3	192,9	-10,0%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	274,5	268,1	-2,3%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	185,1	167,4	-9,6%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	177,1	163,5	-7,7%

Fuente: **Ministerio de Trabajo y Economía Social.**

3. ESTADÍSTICA

Con datos de enero a abril de 2025, el índice de incidencia en media mensual de accidentes de trabajo con baja en jornada de la Comunidad de Madrid (153,9) se sitúa un 25,16% por debajo de la media nacional (198,2). En datos interanuales, la incidencia de la siniestralidad laboral ha bajado un 9,15% en la región, mientras que en el conjunto de España ha disminuido un 7,04%.

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. Enero-mayo 2024-2025.

SECTOR	Leves	Graves	Mortales	TOTAL
Agricultura	-15,00%	0,00%	--	-14,75%
Industria	-2,20%	23,08%	0,00%	-2,11%
Construcción	-8,78%	-47,27%	66,67%	-9,11%
Servicios	-7,27%	-8,00%	5,26%	-7,26%
TOTAL jornada laboral	**-6,96%**	**-18,24%**	**19,23%**	**-7,00%**

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