

BOLETÍN DE CEIM SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 2/2025

ÍNDICE

Entrevista a **Pedro Pablo Sanz**, director gerente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)

Noticias

- 2.1. Cuidado con la extensión de la soledad laboral
- 2.2. Centenario del Convenio 19 de la OIT sobre cobertura por accidente a trabajadores migrantes
- 2.3. Buena práctica de empresa saludable: Universidad Pontificia Comillas
- 2.4. Reconocimientos de la Comunidad de Madrid en prevención de riesgos laborales
- 2.5. Sentencia del Tribunal Supremo
- 2.6. Prevención de riesgos laborales y fenómenos meteorológicos adversos

Estadística

1. ENTREVISTA

En este segundo Boletín del año, tenemos el privilegio de exponer las respuestas de Pedro Pablo Sanz, director gerente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

CEIM agradece la siempre amable disponibilidad de AMAT para ilustrarnos sobre las principales cuestiones que, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, más preocupan a las empresas españolas.

¿Cuáles son las actividades que pueden realizar hoy en día las Mutuas en relación con la prevención de riesgos laborales?

Con cargo a las cotizaciones sociales, las Mutuas tienen encomendada la realización de actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, a favor de los Empresarios asociados y sus trabajadores, así como de los Trabajadores por Cuenta Propia adheridos a las Mutuas, con el objetivo de controlar y, en su caso, reducir los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, asesorando a las Empresas mediante un control de las causas de la incidencia de estas Contingencias Profesionales.

En la actualidad, con los recursos disponibles, las Mutuas llevan a cabo una serie de actividades preventivas, consistentes en prestaciones orientadas al control y reducción de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sin olvidar todas aquellas actividades de asesoramiento a Empresas asociadas y a Trabajadores Autónomos, con el objetivo de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para recolocar a los trabajadores accidentados, o con patologías de origen profesional.

Igualmente, las Mutuas realizan multitud de actividades de investigación, desarrollo e innovación, a fin de reducir las Contingencias Profesionales, dentro de aquellos sectores donde se aprecien mayores índices de siniestralidad registrados.

Esta labor viene desarrollada por las Mutuas a través de la realización de estudios y análisis de las causas, difundiendo conclusiones y recomendaciones para evitar que se materialicen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, elaborando y difundiendo códigos de buenas prácticas para la gestión y mejora continua de la prevención en las Empresas.

Estas actividades preventivas que están dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, que desarrollan las Mutuas, vienen concretadas cada año por parte de la Administración de la Seguridad Social, a través de la conocida como resolución de actividades preventivas aprobada por la Dirección General de la Ordenación de la Seguridad Social.

Así las cosas, hay que destacar el reconocido prestigio que, dentro del ámbito de la seguridad y salud, siguen manteniendo las Mutuas, que aportan a entidades públicas y privadas todo su conocimiento, siendo un actor clave en el desarrollo de técnicas innovadoras que ponen a disposición de los empresarios y de la sociedad, para la generación de hábitos saludables, implantación de medidas de mejora psicosocial en el entorno laboral, la protección frente al riesgo vial y el manejo seguro de sustancias peligrosas, y sin olvidar poner de relieve toda la implementación de novedosas técnicas en prevención frente a nuevos riesgos laborales emergentes y tecnologías habilitadoras.

En definitiva, las Mutuas entienden la prevención como algo inherente a su actividad, siendo un elemento clave para la integración y mejora continua de la prevención en España, continuando así con su actuación preventiva a favor de sus Empresarios asociados, de los Trabajadores protegidos,

1. ENTREVISTA

así como de los Trabajadores por Cuenta Propia adheridos, estando comprometidas con la salud de los Trabajadores, y siendo un Agente Estratégico para la Competitividad de las Empresas y para el sostenimiento del Sistema de la Seguridad Social.

¿Qué cuestiones se echan en falta en relación con las Mutuas y la prevención de riesgos laborales? ¿Qué medidas preventivas considera que debieran fortalecerse?

Entre otras cuestiones, relacionadas con las Mutuas, y que de forma directa o indirecta afectan a la prevención de riesgos laborales que realizan las Mutuas, hay que destacar las siguientes:

- El Tribunal de Cuentas, en su Anteproyecto de Fiscalización de la Cuenta General del Estado para 2023, vienen a señalar que, al financiar el déficit derivado de la gestión de las Contingencias Comunes, con cargo a los resultados derivados de la gestión de las Contingencias Profesionales que realizan las Mutuas, se está poniendo en riesgo económico – financiero a las Mutuas. En este sentido, resulta necesario que cada palo aguante su vela. Hay un margen elevado para bajar las cotizaciones por Contingencias Profesionales. Si resulta necesario, debería actualizarse la cotización por Contingencias Comunes, eso sí, habiéndose llevado a cabo previamente las reformas legales necesarias para que el desbocado absentismo derivado de las Contingencias Comunes pueda ser controlado desde un ámbito de la gestión de los procesos, y no sólo sufragado con más gasto que directa o indirectamente, se carga contra las empresas. De esta forma se liberarían recursos con origen en las cotizaciones por Contingencias Profesionales para dedicarlos a la realización de más actividades de Seguridad y Salud en las Empresas.
- Restauración del Bonus por baja siniestralidad. Llevamos con él 5 años suspendido. El sistema de reducción de las cotizaciones por Contingencias Profesionales por disminución de la siniestralidad laboral, mediante el cual se posibilitaba que las Empresas con baja siniestralidad accedieran a una reducción de sus cotizaciones, fue suspendido en el año 2018, mediante el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, situación que ha sido mantenida hasta ahora mediante la aprobación, o prórroga, de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sin que hasta la fecha se haya levantado su suspensión.

Este sistema pretende incentivar a las Empresas para que realicen una gestión eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, reduciendo su siniestralidad laboral.

Por todo ello, habría que seguir trabajando para conseguir que los excedentes derivados de la gestión de las Contingencias Profesionales realizada por las Mutuas, que son trasladados a las cuentas de la Seguridad Social, se reviertan en las Empresas asociadas en favor de sus trabajadores, o incluso en las propias Mutuas, ya que parece lógico que, si en la consecución de estos excedentes han colaborado las Mutuas, al menos una pequeña parte de los mismos también les sean devueltos.

En definitiva, desde el Sector de Mutuas se viene solicitando la recuperación de este conocido como “sistema Bonus”, suprimiendo para ello la Disposición adicional nonagésima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que actualmente mantiene dicha suspensión, o no renovando nuevamente tal suspensión en futuras normas de este tipo.

- Respecto de la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social con cargo a los excedentes derivados de la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, atendien-

1. ENTREVISTA

do a la modificación legal que se aprobó mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, si con motivo de la citada modificación legal se entendía que no era necesario dotar el Fondo de Contingencias Profesionales con esos excedentes, bien se podrían haber reducido las cotizaciones empresariales por dichas Contingencias, toda vez que esa cuenta de gestión viene generando un importante superávit superior a los 2.000 millones de euros en los últimos cuatro ejercicios económicos, en lugar de sufragar el enorme déficit que existe derivado de las Contingencias Comunes.

No se entiende que, a unos recursos finalistas, como son las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional se les haya dado los destinos de sufragar el citado déficit en Contingencias Comunes ni el de dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Esta medida debería haberse llevado a cabo revisando la cotización por Contingencias Comunes, a la par que se reducían las cotizaciones por Contingencias Profesionales. Eso sí, siempre adoptando medidas de gestión efectivas que permitieran reducir el absentismo laboral derivado de las enfermedades y accidentes no laborales.

- Las Mutuas deben poder dedicar más recursos en su actividad preventiva con cargo a cuotas, para lo que a su vez debe dárseles grados de libertad en materia de recursos humanos. Hay que seguir yendo a las empresas en las que se producen siniestros. Se ha producido un enorme avance en materia preventiva en España, así se puede comprobar por la reducción de los índices de incidencia desde el año 2000 que han pasado de 6.165 a 2.653 accidentes por cada 100.000 trabajadores expuestos en 2024. No obstante, todavía sigue habiendo un gran número de accidentes graves y mortales que hay que evitar.

A principios de los años 2000 se hizo un análisis de la concentración de accidentes en empresas, en virtud del cual, posteriormente se llevó a cabo uno de los tantos planes de choque de aquel momento. Los resultados eran contundentes, y salvo error por mi parte, en números redondos se aproximaban a los siguientes: el 45% de los accidentes se producían en el 2,5% de las empresas que los habían tenido. Otro dato, también de aquella época, es que más o menos el 15% de las empresas agrupaba el 85% de los accidentes de trabajo producidos en los últimos cinco años. Era a esas empresas y a esos trabajadores a los que había que ayudar. Creo que es obligado repetir el ejercicio, ver el estado de la situación, y actuar.

¿Cuáles son las principales patologías derivadas de Contingencias Profesionales que las Mutuas están atendiendo?

Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en el ejercicio 2024, han tenido 677.827 procesos iniciados de Contingencias Profesionales, de los cuales, 590.722 (el 87,15% del total) fueron bajas diagnosticadas como patologías traumatológicas.

Dentro de estas patologías, en el año 2024, las más relevantes fueron las contusiones con superficie cutánea, con 113.661 bajas, los esguinces y torceduras, que fueron 103.337, y las dorsopatías, de las que hubo 79.530.

Las Mutuas a lo largo de la historia han tratado sobre todo patologías relacionadas con lesiones típicas en el ámbito laboral, como pueden ser lesiones musculoesqueléticas, lumbalgias, tendinitis, contracturas musculares, fracturas, contusiones, etc.

1. ENTREVISTA

Estas Entidades, han demostrado que son expertas en el tratamiento de estas patologías, principalmente traumatológicas, correspondiendo, en 2024, al 87,15 por ciento de los procesos iniciados por Contingencia Profesional.

Cabe destacar, como es por todos conocidos, que las Mutuas ante un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional son las encargadas de prestar la asistencia sanitaria en estos procesos. De media, en el ejercicio 2024, la duración de estos procesos de Contingencia Profesional diagnosticados con una patología traumatológica es de 42,11 días en las Mutuas. En cambio, cuando estos mismos procesos, se producen fuera del ámbito laboral, es decir si tienes una lesión fuera del trabajo y se recurre a la Sanidad Pública la duración media de ese mismo proceso, alcanza 72,41 días de duración, o lo que es lo mismo, 30 días más que cuando son atendidos en las Mutuas.

Estas cifras suponen que, la recuperación de la salud de los pacientes cuando se trata de una Contingencia Profesional diagnosticada como patología traumatológica se produce en prácticamente la mitad de tiempo.

Sería positivo reflexionar sobre la posibilidad de que las Mutuas colaboren y traten estas patologías, independientemente de que sea una Contingencia Común o Profesional, y puedan dar el alta médica en estos procesos, estableciendo un mecanismo de garantía para los trabajadores que estuvieran disconformes, tal y como el que existe en Contingencias Profesionales.

A estos efectos cabe señalar que, en 2023 las Mutuas apenas recibieron 17.900 quejas y reclamaciones sobre los más de 6,5 millones de procesos gestionados por contingencia común y profesional, lo que supone un 0,28%. Es más, y de ese número de quejas, en un 86% de las ocasiones, se dio la razón a las Mutuas.

Contando con los recursos necesarios, las Mutuas estarían recuperando a los trabajadores en la mitad de tiempo que cuando son tratados por un Servicio Público de Salud, lo que supondría un ahorro para el Sistema de Seguridad Social y para las Empresas de cerca de 3.000 millones de euros que bien merecería aprovechar bien todos los recursos y, en su caso, hacer una pequeña inversión si fuera necesario. Y lo que es más importante, en 2024, por ejemplo, se hubiera recuperado la salud de 1.280.000 trabajadores, afectados por una patología traumatológica en un proceso de Contingencia Común, 30 días antes, de media. Cabe preguntarse ¿por qué se está impidiendo que esto sea posible?

Seguidamente, desde AMAT se indica el paradigma de colaboración público-privada que suponen los 125 años de historia de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social:

Tras la Industrialización, en el contexto de la Cuestión Social, estando en funcionamiento la Comisión de Reformas Sociales desde 1883, pero al parecer sin pasar por ella, y con pocos referentes normativos en España relativos a la prevención de riesgos laborales, con anterioridad a 1900, en ese año se promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, conocida como "Ley Dato", que establecía la responsabilidad objetiva del empresario ante un accidente de trabajo: "Art. 2º El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o



1. ENTREVISTA

trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, en que se produzca el accidente”.

En los artículos 8 y 9 de la citada Ley ya se hace referencia a los “mecanismos protectores del obrero o preventivos de los accidentes de trabajo, así como las demás condiciones de seguridad e higiene indispensables en cada industria”. Y también se menciona a un “Gabinete de experiencias, en que se conserven los modelos de los mecanismos ideados para prevenir los accidentes industriales, y en que se ensayen los mecanismos nuevos, e incluirá en el catálogo los que recomiende la práctica”.

El origen de las Mutuas podemos situarle a efectos de la Ley Dato en su artículo 12, que establece que “Los patronos podrán sustituir las obligaciones definidas en los artículos 4º, 5º y 10º, o cualquiera de ellas por el seguro hecho a su costa en cabeza del obrero de que se trate, de los riesgos a que se refiere cada uno de esos artículos respectivamente o todos ellos, en una Sociedad de seguros debidamente constituida, que sea de las aceptadas para este efecto por el Ministerio de la Gobernación, pero siempre a condición de que la suma que el obrero reciba no sea inferior a la que correspondiera con arreglo a esta ley”.

Las conocidas como Mutuas de Accidentes de Trabajo, actualmente denominadas Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, eran y siguen siendo asociaciones privadas de empresarios que se constituyeron a partir de la entrada en vigor de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. Nacieron con la Restauración, han pasado por una República, dos Dictaduras, y hasta la fecha, acompañando a la Seguridad Social, desde los años 60 del pasado siglo, por encima de los cambios políticos.

Volviendo a 1900, en este contexto, cuando los empresarios dieron muestras de su solidaridad, asociándose entre ellos y constituyendo a modo de aseguradoras, las Mutuas de Accidentes de Trabajo, como entidades sin ánimo de lucro, es muy probable que no pudieran imaginar la trascendencia que esas decisiones tendrían durante todo el transcurso del siglo XX. Trascendencia que se ha incrementado aún más ya consumido el primer cuarto del siglo XXI, en virtud de las atribuciones legales que les han sido otorgadas a las Mutuas, en la década de los 90 y en estos últimos veinticinco años, en términos de colaboración en la gestión de prestaciones públicas de Seguridad Social.

Así las cosas, en la España de la Restauración, esos empresarios de principios del siglo XX se convirtieron, a través de sus asociaciones constituidas para la protección del accidente de trabajo, las Mutuas, en los pioneros de la protección social en España, referente, germen y pilar fundamental de la estructura de lo que, entrados los años sesenta, sería el Sistema de Seguridad Social.

En virtud de la Ley Dato, como se puede comprobar, la protección del accidente de trabajo, y posteriormente de la enfermedad profesional, se ha entendido desde sus inicios como la realización de todas las actividades dirigidas: a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a curar a los trabajadores accidentados cuando se materializa un accidente o una enfermedad profesional, a abonar una prestación económica durante el periodo en que no pueden trabajar o si la incapacidad para el trabajo resulta definitiva, o una indemnización por causa de muerte si esta se produce, así como a rehabilitarles y reinsertarles para su deseable vuelta al trabajo una vez recuperada la salud.

Durante sus 125 años de existencia las Mutuas han tenido superlativamente clara y cristalina la importancia de que las empresas debían contar con unos niveles óptimos de seguridad y salud, lo que era incompatible con la ausencia de la prevención en la empresa.

1. ENTREVISTA

Eliminar o evitar los riesgos para impedir que se materializaran en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, generando un daño a los trabajadores, y simultáneamente la aplicación de la responsabilidad objetiva de las empresas, ha sido su función social y económica, impuesta por sus Empresas asociadas, que a día de hoy puede determinarse por la maximización de la calidad de servicio en favor de los trabajadores, minimizando los costes empresariales, todo ello dentro de su compromiso con la salud de los Trabajadores, la competitividad de las Empresas, y la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. Cohonestar el logro de estos objetivos, siempre conscientes de que la prioridad está en la salud de los trabajadores, es absolutamente compatible, posible, necesario y obligado.

Como es habitual, la implantación de cualquier proceso, sin perjuicio de que se haya tratado de diseñar con la máxima perfección desde el inicio, está sujeto a la confluencia de múltiples factores y circunstancias de toda índole en cada momento, y a su evolución en el transcurrir del tiempo. El proceso de la implantación de la seguridad y salud en el trabajo en España, desde 1900, no ha sido ajeno a esto, y para llegar a la situación actual, con mayor celeridad o demora, sirvan las distintas opiniones, las Empresas y las Mutuas también fueron pioneras, tanto por deber moral como por obligación legal, por igual.

Del intenso recorrido de las Mutuas, valga el de sus empresas asociadas. En materia de prevención de riesgos laborales, durante el siglo XX se ven manifestaciones en infinitos testimonios en los más diversos soportes. Hasta finales del siglo XX, la prevención de riesgos laborales en las empresas, o se hacía en las propias empresas, en el caso de aquellas que normalmente tenían un tamaño grande, o se hacía en las empresas medianas o pequeñas, con carácter general, bajo la intervención de las Mutuas.

En 1970 se aprobó en España el primer Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en 1971 la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en 1996 entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada en 1997 por el Reglamento de los Servicios de Prevención, que inmediatamente, entre otra mucha normativa de carácter más técnico, fue acompañado por la Orden Ministerial de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.

Con la citada Orden Ministerial, a partir de abril de 1997 se diferenció la actuación de las Mutuas en materia preventiva. Por un lado, con cargo a las cotizaciones empresariales de accidentes de trabajo las Mutuas estuvieron, y siguen, realizando actividades preventivas en favor de sus empresas asociadas, que no pueden servir para dar cumplimiento a las obligaciones preventivas de las empresas recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el marco del Plan de General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas. Por otro lado, las Mutuas pudieron acreditarse como Servicios de Prevención Ajenos, cumpliendo lógicamente con los requisitos que se le exigía al resto de empresas que querían optar a acreditarse como tal.

Sin perder el objetivo de integrar la prevención en las empresas para eliminar, evitar o controlar los riesgos laborales, había que conseguir otro logro simultáneamente, que era implantar una cultura de la prevención en la sociedad española. En el preámbulo de la citada Orden Ministerial de 22 de abril de 1997 se destaca que: "Las Mutuas, por su propia estructura y composición, mantienen una estrecha relación con los empresarios que forman su base asociativa y con los correspondientes centros de trabajo, situación que constituye un vehículo idóneo para integrar en los mismos el nuevo enfoque preventivo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y favorecer el

1. ENTREVISTA

establecimiento de una nueva cultura de la prevención. Simultáneamente, constituyen para los empresarios un medio especializado próximo, con la experiencia y conocimientos que ofrece su gestión de las contingencias profesionales cubiertas por el Sistema, del que obtener asesoramiento y apoyo para conocer y cumplir sus obligaciones de carácter preventivo exigidas por una legislación reciente y de complejidad técnica". Esta declaración es un claro reconocimiento a la trayectoria y al trabajo que ya habían realizado las Mutuas en materia preventiva durante casi un siglo, en aquel momento, y de la que pasada la primera década del siglo XXI algunos se olvidaron.

A partir de 1997 las Mutuas realizaban actividades de prevención de riesgos laborales, con las precisiones que he realizado anteriormente, por dos vías: actuando como Mutuas, con cargo a cotizaciones sociales de accidentes de trabajo, y actuando como Servicios de Prevención Ajenos, aquellas que se habían acreditado como tal.

Fueron pasando los años, los desarrollos normativos en la materia estaban en proceso de ebullición, y también las modificaciones. La inseguridad jurídica, la ambigüedad, en muchos casos era manifiesta. En ese entorno cambiante, incierto y borroso, las Mutuas continuaron manteniendo su protagonismo y liderazgo en materia preventiva. A mediados de 2005 se aprobó el reglamento por el que se regulaba el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno, en base al cual se vino a instar, a partir de 2006, a que las Mutuas, voluntariamente, constituyeran con personalidad jurídica diferenciada sus Sociedades de Prevención, con aportaciones de su patrimonio histórico, o en su defecto, dejaran de actuar en materia de prevención de riesgos laborales. A partir de 2010 con la misma configuración, pero "segregadas" de las Mutuas como tal, a efectos de la utilización común de cualquier tipo de recurso, las Sociedades de Prevención de las Mutuas siguieron prestando sus servicios.

A pesar de los esfuerzos que se realizaron por imputar absolutamente diferenciadas las cuentas correspondientes a cada una de las vías por las que actuaban las Mutuas y sus Sociedades de Prevención, la convergencia de múltiples circunstancias y factores, atribuibles a cada uno, en la medida que le pudiera corresponder cuando le son de aplicación, agentes políticos, sociales, económicos, administración y también a las propias Mutuas, entre los que se encuentran, seguramente, algunos complejos inherentes y otros surgidos como resultado de una conciencia lógica vencida por cuestiones ideológicas ortodoxas, exceso de celo, intereses, algunos legítimos pero otros posiblemente de carácter más espurio, y también varias sospechas, mayormente infundadas, se convirtió en una tormenta perfecta, que llevó consigo que en la conocida como Ley de Mutuas, aprobada a finales de 2014, entre otras cuestiones, se prohibiera a las Mutuas actuar como Servicios de Prevención Ajenos modificando el artículo 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y se impusiera a las Mutuas la obligación de desinvertir en sus Sociedades de Prevención en un breve plazo determinado, junio de 2015. Curiosa forma de agradecer la ayuda prestada por aquellos a los que se les había solicitado veinte años antes, por ser los que principalmente acumulaban el conocimiento y la experiencia de casi cien años en la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, a fecha de hoy las Mutuas continúan realizando actividades preventivas por la vía que anteriormente se ha denominado "con cargo a cuotas". Esta vía, si bien sobrevive, también ha pasado por momentos críticos, especialmente cuando se limitó el porcentaje sobre la recaudación de las cuotas de accidentes de trabajo que se podían aplicar a las mismas, en perjuicio de las empresas asociadas y de los trabajadores protegidos por las Mutuas, y aún más cuando fueron definidas como actividades de carácter residual y transitorio, esgrimiéndose en la Resolución de 9 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, que "...teniendo en cuenta las actuales circunstancias, no parece ya necesaria la dedicación por las mutuas de recursos de la

1. ENTREVISTA

Seguridad Social para el desarrollo de actividades preventivas por el importe máximo de las cuotas relativas a contingencias profesionales...”, cuestiones estas que finalmente fueron reconsideradas y reconducidas, al menos, hasta la fecha.

A finales de los 90, la implantación de la cultura preventiva en las empresas y entre los trabajadores era otro objetivo, como se ha señalado anteriormente. Creo que el esfuerzo de las empresas, la inversión en prevención, la toma de conciencia y la formación de los trabajadores, la Administración, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, las Mutuas, los Servicios de Prevención, en fin, todos los agentes implicados han hecho su trabajo, y todo lo que ha supuesto este proceso de implantación de la prevención en nuestra Sociedad ha visto en términos generales unos buenos resultados.

Sin duda hay que seguir trabajando, desarrollando, manteniendo y mejorando lo conseguido, conscientes de que la prevención tiene una dimensión y prioridad importantísima en las empresas, pero que a su vez debe ser proporcionada, alejada de obsesiones, querencias y pretensiones que en algunos casos pueden llevar a caminos equivocados, convirtiendo una solución para evitar riesgos y su materialización en accidentes, en una barrera ineficaz para el objetivo perseguido, e insalvable para la entrada y mantenimiento de agentes económicos en la economía. Han existido momentos en los que parecía que se pretendiera que la prevención estuviera por encima de todo, y eso no es posible, ya que, de lo contrario, cualquiera podría decir que la mejor forma de evitar riesgos es no exponerse a ellos, y en ese extremo, no habría empresas, ni trabajadores, ni desde luego sería necesaria la prevención.

En conclusión, consciente de la simplificación expuesta por la omisión de los muchos hechos, normas y matices que, unos conocidos y otros no, deberían haberla acompañado, se puede afirmar que las Mutuas han sido los principales agentes que han estado al servicio de las empresas y de los trabajadores españoles durante estos 125 años, comprometidas con la seguridad y salud en el trabajo, conscientes desde 1900 de lo que, un siglo después, a mediados de la primera década del siglo XXI, se denominó Seguro Social Dinámico, enfoque avalado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social por el que la función aseguradora está respaldada con la preventiva; protección y prevención son entendidos, en lógica irreprochable, como funciones inherentes, consustanciales, inseparables, y en virtud del cual, cabría realizar una profunda reflexión sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales en los últimos 30 años en España y, en su caso, adoptar las medidas correspondientes en virtud de las conclusiones que se alcancen.

2. NOTICIAS

2.1. Cuidado con la extensión de la soledad laboral

La Fundación Vivofácil y CEOE organizaron el 21 de febrero de 2025 una jornada en la que se presentó el documental La Sociedad de la Soledad. Se debatió sobre las iniciativas contra la soledad en el entorno laboral y cómo hacer empresas resilientes y competitivas.

Se mostró que el aislamiento en el trabajo provoca malestar emocional, afecta negativamente a la motivación, a la creatividad y a la eficiencia en el trabajo.

Este sentimiento de soledad laboral puede deberse a un aislamiento físico (teletrabajo) o bien a una falta de interacción social, de apoyo emocional o por no sentirse parte del equipo.

También se aludió a que las relaciones en el trabajo son uno de los elementos clave para tener una experiencia laboral positiva y redundante en la competitividad de las empresas, en el que las personas son la clave.

Otro de los factores que aumenta el sentimiento de aislamiento en el trabajo es la rotación laboral, que impide crear vínculos duraderos en los equipos y favorece la desconexión.

Además, la tecnología nos distancia, habiendo perdido capacidad de manejar desacuerdos de forma personal y encomendándonos a mensajes electrónicos, que muchas veces perpetúan o incrementan conflictos, hasta que se enquistan en un aislamiento recíproco.

El reto es equilibrar el buen uso de la tecnología con los momentos de conexión con uno mismo y con los demás, para favorecer la conexión humana real, lo que incrementará el nivel de bienestar y la eficiencia operativa.

2.2. Centenario del Convenio 19 de la OIT sobre cobertura por accidente a trabajadores migrantes

El Convenio número 19 de la OIT de 5 junio de 1925 sobre igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnizaciones por accidente de trabajo, ratificado por España el 24 de mayo de 1928, en su artículo 1.2 dice: "será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia". Es decir, que y solo a efectos de la protección frente a contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, serán considerados en alta de pleno derecho.

2.3. Buena práctica de empresa saludable: Universidad Pontificia Comillas

En febrero de 2025, la Universidad Pontificia Comillas ha aprobado la declaración institucional por una universidad saludable, lo que reafirma su compromiso con la promoción del bienestar y la sostenibilidad.

Esta iniciativa responde a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las estrategias de promoción de la salud del Sistema Nacional de Salud y los principios de la Red Española de Universidades Promotoras de la Salud (REUPS), de la cual Comillas es miembro.

2. NOTICIAS

La declaración establece seis principios clave:

- Prevención y promoción de la salud, fomentando hábitos saludables y reduciendo factores de riesgo.
- Bienestar integral, abordando el equilibrio físico, emocional, profesional, espiritual e intelectual.
- Cuidado de la comunidad, promoviendo un entorno seguro y de desarrollo para todos.
- Educación y formación para la salud, proporcionando conocimientos y herramientas para el autocuidado.
- Campus saludable, garantizando espacios universitarios que favorezcan la vida activa y el bienestar.
- Acompañamiento, asegurando apoyo psicopedagógico y social para toda la comunidad.

2.4. Reconocimientos de la Comunidad de Madrid en prevención de riesgos laborales

El 20 de febrero de 2025 se publicó en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid la Orden de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se conceden los Reconocimientos y las Menciones en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid correspondientes al año 2024 a las buenas prácticas en la gestión de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo ([enlace](#)).

El jurado, del que formó parte CEIM, ha galardonado a las siguientes empresas:

En la categoría de empresas o entidades con una plantilla de más de 50 trabajadores: Primer premio: Robert Bosch España Fabrica Aranjuez. Mención especial: Banco de Santander y Sacyr.

En la categoría de empresas o entidades con una plantilla de hasta 50 trabajadores: Primer premio: Emesa Prevención. Mención especial: M-45 Conservación y Affor Prevención Psicosocial.

Por otra parte, se concede la Mención Honorífica a D. Antonio Moreno Ucelay, en reconocimiento a su larga trayectoria profesional en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

2.5. Sentencia del Tribunal Supremo

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social) 39/2025, de 20 de enero clarifica que, en caso de despido improcedente de un trabajador designado por el empresario para la prevención de riesgos laborales, corresponde al trabajador la opción entre readmisión e indemnización. Y ello, aunque el despido nada tenga que ver con su actividad preventiva.

Aclara el Tribunal Supremo que el trabajador designado tiene la garantía idéntica al representante legal de los trabajadores o al delegado sindical, lo que implica el derecho de opción y a los salarios de tramitación.

2. NOTICIAS

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

Así lo entiende por aplicación del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, tras una interpretación analógica a lo establecido en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de febrero de 2023 (C-453/21).

2.6. Prevención de riesgos laborales y fenómenos meteorológicos adversos

El 4 de abril de 2025 CEIM participó en la Mesa de Trabajo de la Red de Investigación “Prevención de riesgos laborales y fenómenos meteorológicos adversos”. Este Mesa, encabezada por la Universidad Autónoma de Madrid, reúne a Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inspección de Trabajo, Sindicatos y expertos de otras Universidades.

Este proyecto está integrado en la Cátedra de Química Verde y Economía Circular de la UAM y es financiado por el IRSST. El objeto de la reunión fue establecer un debate y diálogo sobre cuestiones clave para mejorar el Informe final que será presentado en junio y que constituye el primer resultado de este equipo de investigación. De esta manera, se genera una red que se consolidará progresivamente a través de próximos proyectos.

En la reunión celebrada se analizó la normativa actual sobre medidas de emergencia y el derecho a interrumpir la prestación laboral por riesgo grave e inminente; el nuevo permiso por cuestiones climáticas; la necesidad de conectar la posible vulnerabilidad del trabajador con la medicina del trabajo; las cláusulas de convenios colectivos que ya contemplen medidas en relación con el aumento del calor o del frío; la ausencia de conciencia generalizada sobre el impacto a medio y largo plazo en la economía de los cambios climáticos; y la normativa internacional que puede conllevar nuevas obligaciones preventivas.

3. ESTADÍSTICA

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

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

	2024	2025	Variación
Accidentes con baja en jornada	38.791	37.234	-4,0%
Mortales	42	39	-7,1%
Accidentes in itinere	6.189	6.216	0,4%
Mortales	9	11	22,2%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A continuación, se muestra que el índice de incidencia durante el primer mes ha disminuido un 6% en comparación con el año 2024.

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

	2024	2025	Diferencia
Total Accidentes	195,6	183,8	-6,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	332,7	304,9	-8,4%
Industrias extractivas	367,6	485,1	32,0%
Industria manufacturera	326,6	310,0	-5,1%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	439,6	410,9	-4,0%
Construcción	433,5	375,1	-6,5%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos a motor	165,7	158,2	-4,5%
Transporte y almacenamiento	284,3	260,4	-8,4%
Hostelería	298,4	287,2	-3,8%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	188,2	184,3	-2,1%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	159,1	151,1	-5,0%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	164,7	153,6	-6,7%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. ESTADÍSTICA

Con datos de enero de 2025, el índice de incidencia en media mensual de accidentes de trabajo con baja en jornada de la Comunidad de Madrid (154'0) se sitúa un 17'17% por debajo de la media nacional (183'8). En datos interanuales, la incidencia de la siniestralidad laboral ha bajado un 9'09% en la región, mientras que en el conjunto de España ha disminuido un 6'03%.

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. 2024-25. Enero-febrero. Datos provisionales de accidentes registrados

SECTOR	2024	2025	Variación %
Agricultura	51	43	-15,69
Industria	1.437	1.345	-6,40
Construcción	2.043	1.891	-7,44
Servicios	9.277	8.747	-5,20
TOTAL	12.758	12.026	-5,74

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