

# Cultura Preventiva

OCTUBRE 2022

ONLINE

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT MADRID

## EN LO QUE LLEVAMOS DE AÑO, 63 ACCIDENTES MORTALES SE HAN PRODUCIDO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

EN NUESTRA REGIÓN, CADA 4 DÍAS, UNA PERSONA PIERDE LA VIDA EN EL TRABAJO

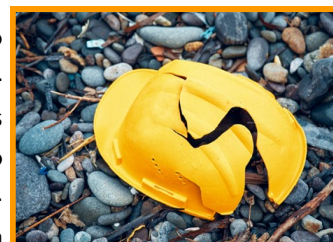
De enero a septiembre, 63 personas trabajadoras han muerto desempeñando su trabajo, son 7 fallecidos más que los accidentes mortales de enero a septiembre de 2021 con 56 trabajadores muertos ese año (un 12,50% más), según los últimos datos facilitados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Comunidad de Madrid.

Los accidentes mortales de septiembre han sido: **3 durante la jornada de trabajo y todos del sector de Servicios**, uno por sufrir una Patología no Traumática (derrame cerebral, íctus, etc.) y **dos más** por accidentes de trabajo de tráfico, uno de ellos ocurrido en Ciudad Real. El cuarto trabajador fallecido pertenecía al sector de **Construcción** y se ha producido en la ida o vuelta al trabajo (*in itinere*).

Comparando los datos de septiembre de 2021 y de 2022, vemos que sigue el incremento de accidentes laborales. Del total de accidentes de septiembre de 2021 (7.771 accidentes) han aumentado un 2,12%, con **7.936 accidentes de trabajo en un sólo mes, el pasado septiembre**. Lo más destacable han sido los accidentes graves en Industria, con **4 accidentes graves en septiembre de 2022** frente a 1 en ese mismo periodo de 2021. Así como la forma de producirse los accidentes de trabajo graves, los "in itinere", y los de tráfico de trabajo, los primeros han pasado de 4 en septiembre de 2021, a 8 en 2022 (una subida del 100%). En el caso de los de tráfico el incremento ha sido de 3 (septiembre de 2021) a 8 accidentes Laborales de tráfico (septiembre de 2022) Poniendo en cuestión la situación de la movilidad laboral de nuestra Comunidad autónoma. En relación al total de accidentes de los **nueve primeros meses de 2022**, se

han producido **66.908 accidentes de trabajo**, un 3,80% más respecto al mismo periodo de 2021 (64.456 accidentes), de los que **57.414 accidentes han sido durante la jornada de trabajo**, aumentando un 10,84% respecto al mismo periodo del pasado año, (51.797) y el resto 9.494 se han producido en la ida o vuelta al centro de trabajo. La mortalidad laboral en la movilidad de nuestra Región ha supuesto un incremento del 75% en los accidentes de ida y vuelta la trabajo, 14 accidentes mortales de enero a septiembre en 2022 y 8 en el mismo periodo del pasado año. **Por sectores de actividad, de enero a septiembre**, el incremento en la siniestralidad laboral se ha reflejado en todos ellos menos en el de Agricultura, y **continúa siendo Servicios el más agravado, con una subida del 14,12% de accidentes totales (42.296 accidentes laborales en 2022 y 37.063 el pasado año)**.

La primera causa de muerte durante la jornada de trabajo son los infartos y derrames cerebrales por exposición a riesgos psicosociales de origen laboral. De enero a septiembre han fallecido 27 personas por esta causa. La seguridad y salud en el trabajo se está dejando en un segundo plano en las empresas, pues los datos demuestran que no funcionan los mecanismos preventivos. En cuanto aumenta la actividad, aumenta la siniestralidad, así no podemos continuar ni permitirlo.



## SE CREA UN FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO

Tras más de 15 años de lucha y reivindicación de los sindicatos, junto con las asociaciones e víctimas, se ha publicado la Ley 21/22, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto, lo que supone un gran avance para las personas afectadas y sus familiares a las que UGT ha acompañado y apoyado en este largo camino.

El fondo supone un hecho histórico y lo consideramos un acto de justicia y reparación para las víctimas. Aún así, faltan pulir ciertas cuestiones como son: por un lado, el establecimiento de unas cuantías dignas y adecuadas para evitar que las personas afectadas se vean obligadas a seguir recurriendo a los tribunales y, por el otro, queda pendiente la exención tributaria de las indemnizaciones que venimos reclamando desde las organizaciones a lo largo de todo el trámite parlamentario de la Ley. Las indemnizaciones obtenidas en los tribunales están exentas de tributar, al igual que sucede con las establecidas en algunas leyes, por ejemplo las previstas para las víctimas del terrorismo o las personas afectadas por el VIH, pero con esta Ley, las víctimas del amianto que recurran al Fondo se verán obligadas a tributar en los tramos más altos del IRPF, que en 2022 se sitúan entre el 45% y el 47%.

El fondo de compensación depende del Instituto Nacional de la Seguridad Social y su financiación corre a cuenta de los Presupuestos Generales del Estado.

Desde UGT Madrid recordamos que **en España todavía quedan cantidades ingentes de amianto en edificios e instalaciones**, por lo que es necesario extremar las medidas de prevención.

El amianto está clasificado según la Legislación española como cancerígeno de primera categoría, provocando asbestosis o fibrosis pulmonar, cáncer de pulmón y mesotelioma pleural o peritoneal, lo que supone una patología crónica y grave para la



## EL TSJ DE ARAGÓN RECONOCE LA ELECTROSENSIBILIDAD COMO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE LABORAL

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha ratificado en 2019 la sentencia 203/2018, del Juzgado de lo Social nº1 de Zaragoza, que considera que la enfermedad fue causada por la excesiva exposición electromagnética del trabajador en las instalaciones de Endesa. El fallo judicial viene a sumarse a otras recientes sentencias en España concediendo la Incapacidad laboral a personas trabajadoras afectados por ella. El trabajador, que desempeñaba laborales como ingeniero de sistemas, contrajo la electro-sensibilidad en los centros de trabajo ubicados junto a centros de transformación eléctrica, en los que había un alto nivel de exposición electromagnética, empezó a sufrir los síntomas de su enfermedad en 2009, y en 2013 los servicios médicos de la empresa le valoraron como persona sensible a campos electromagnéticos, a pesar de ello tuvo que seguir compatibilizando su trabajo en las oficinas situadas

en Madrid junto a Wifis y antenas de telefonía. Los crecientes niveles de contaminación electromagnética suponen un riesgo para la salud que lleva tiempo denunciando la comunidad científica. El reconocimiento por parte de la justicia de enfermedades causadas por la contaminación electromagnética pone de relieve que hay un problema medioambiental y de salud al se le debe dar la adecuada atención e informar a toda la población trabajadora de sus riesgos.

La Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, considera que se deberá tomar en cuenta el impacto potencial en la salud de las emisiones electromagnéticas.



## NUEVA NORMATIVA QUE MODIFICA LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El 8 de septiembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que contiene y suponen dos modificaciones en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

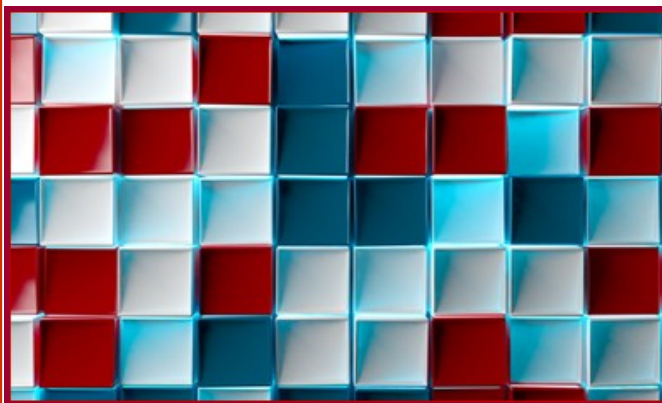
**Por un lado, se suprime el apartado 4 del artículo 3 y, con el nuevo RDL 16/2022 sobre las personas trabajadoras del hogar familiar, se añade a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, una Disposición Adicional Decimoctava, dedicada a la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación especial del servicio de hogar familiar.**

Así, en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 16/2022, **se añade una disposición adicional decimoctava**, a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas al Servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora.

Aún sabiendo que la persona empleadora no tiene entidad empresarial, este hecho no puede ser óbice para conseguir la plena protección de estas trabajadora en el ámbito preventivo, puesto que es esencial equiparar las condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea u el Convenio 189 de la OIT, y por supuesto garantizar el derecho constitucional a las salud que corresponde a todas las personas.

**Por el otro, se modifica la Disposición Adicional quinta de la LPRL en lo relativo a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales**, con el objetivo de dar respuesta a las peticiones de territorialización de las acciones garantizando que las Comunidades Autónomas puedan ejercer las competencias que tienen atribuidas constitucionalmente en este ámbito.

También, aunque **no suponga una modificación de la Ley de PRL**, es destacable que en la Disposición Adicional Cuarta de este nuevo RDL se establece el compromiso de **creación de una comisión con el objetivo de incluir la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social**, estableciendo criterios para para su notificación y registro para identificar y corregir las deficiencias que hay en la protección ante las enfermedades



## EL IRSST CELEBRA EL VI CONGRESO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y CUMPLE 25 AÑOS DE CREACIÓN

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo celebra su VI Congreso de Prevención de Riesgos Laborales, que coincide con el 25 aniversario de la creación del IRSST, y tendrá lugar **los días 16 y 17 de noviembre en la Real Fábrica de Tapices, en Madrid.**

Desde su creación, mediante la Ley 23/1997 de 19 de noviembre, el IRSST se convirtió en el organismo gestor de la política de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid, teniendo como fin primordial la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de la población trabajadores.



## LEGISLACIÓN

### 3.000 EUROS DE MULTA POR NO INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa **ILUNION Lavandería Industrial** ha sido sancionada con 3.000 euros, por el **Juzgado de los Social nº2 de Guadalajara** por incumplir los requerimientos de los inspectores de trabajo. La **Sentencia 381/2022**, que es la que corresponde a la citada sanción, ha sido dictada por el magistrado Juan de Dios Camacho Ortega, con fecha del 17 de septiembre de 2022.

Los hechos se remontan a marzo de 2019 tras una visita inspectora al centro de trabajo de Marchamalo, en la que se detectaron deficiencias y se dio un mes y medio de plazo para subsanarlas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitó a la empresa realizar una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración si, en cada uno de ellos, hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera.

Además, no se habían valorado los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al GÉNERO.

En la visita posterior del inspector, éste comprobó que la empresa no cumplió con lo requerido y levanta Acta de Infracción y en junio de 2021, la Delegada Provincial en Guadalajara de esta Consejería, sanciona a la empresa a pagar una multa de 3.000 euros. La empresa interpuso un recurso de alzada que fue desestimado por el Secretario General de la Consejería demandada.

Según el juez, el Acta de Infracción reúne, desde un punto de vista formal y material, **todos los requisitos legales**, por lo que no causa ninguna indefensión a la empresa, tal y como alegó. Pues **Ilunion Lavandería Industrial** manifestó en su demanda que no ha incurrido en infracción alguna y que, por tanto, por lo que solicitó la revocación judicial de la sanción impuesta.

A ello, el juez ha resaltado que la sanción es: **“perfectamente ajustada a Derecho”** y **“perfectamente proporcional, ya que más allá de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el grupo normativo, que en el propio Acta de Infracción y las Resoluciones, con carácter general, OBLIGAN en nuestro ordenamiento jurídico a las empresas a realizar una real integración de la perspectiva de género en**

**la prevención de riesgos laborales.”** Continúa la sentencia, **“esto supone tomar en cuenta en esta gestión la evidencia de que los riesgos laborales afectan de forma diferente a las trabajadoras y a los trabajadores, y que, bajo una misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres pueden realizar distintas actividades o presentar diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos; y todo lo cual, de forma muy razonable, ha de especificarse en la evaluación de riesgos.**



## DIRECCIONES DE INTERÉS:

### SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT MADRID

Avenida de América, 25

91 589 09 88

saludlaboralydt@madrid.ugt.org

prevencion@madrid.ugt.org laboral@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org/saludlaboral> <https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

### SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avenida de América, 25 Telf. 91 589 09 09

sindrogas@madrid.ugt.org

91 589 09 09

### INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Calle Ventura Rodríguez, 7 900 71 31 23

irsst@madrid.org [www.comunidad.madrid](http://www.comunidad.madrid)