

Informe
sobre el estado
de la seguridad
y salud laboral
en España
2009



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

INFORME SOBRE EL ESTADO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN ESPAÑA. 2009



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Primera edición: marzo 2011

© **INSHT**

Edita:

INSHT

c/ Torrelaguna 73,

28027 Madrid

Tel. 913 634 100. Fax 913 634 327

www.insht.es

Producción editorial,
coordinación técnica e impresión:

Grupo editorial Cinca, S.A.

C/ General Ibáñez Ibero, 5 A

28003 Madrid

Tel. 91 553 22 72. Fax 91 554 37 90

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

NIPO: 792-11-018-9

Depósito legal: M. 9061-2011

NIPO en línea: 792-11-

Autores

ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA

Jefa de Unidad Técnica de la Coordinación de Investigación. Departamento de Investigación e Información. INSHT

RAIMUNDO ARAGÓN BOMBÍN

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

MANUEL BESTRATÉN BELLOVÍ

Consejero Técnico. CNCT. INSHT

MIGUEL ÁNGEL DÍAZ PEÑA

Director General de Ordenación de la Seguridad Social

ELISENDA LÓPEZ FERNÁNDEZ

Consejera Técnica de Dirección. INSHT

FRANCISCO MARQUÉS MARQUÉS

Subdirector Técnico. INSHT

MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA

Director General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Junta Castilla y León

PEDRO MONTERO LEBRERO

Gerente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

CLOTILDE NOGAREDA CUIXART

Jefa de Unidad Técnica de Ergonomía y Psicología. CNCT. INSHT

JUAN MANUEL DE OÑA NAVARRO

Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral. Ministerio Fiscal

M.^a VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA

Coordinadora de Información y Observatorio. Departamento de Investigación e Información. INSHT

CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

F. JAVIER PINILLA GARCÍA

Coordinador de Investigación. Departamento de Investigación e Información. INSHT

M.^a ÁNGELES DE VICENTE ABAD

Jefa de Unidad Técnica de la Coordinación de Información y Observatorio. Departamento de Investigación e Información. INSHT

JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

Director General de Trabajo

JOSÉ YANES COLOMA

Director del Secretariado Permanente de la CNSST. INSHT

MARTA ZIMMERMANN VERDEJO

Directora del Departamento de Investigación e Información. INSHT

COORDINACIÓN

FEDERICO CASTELLANOS MANTECÓN

Director Departamento de Publicaciones y Promoción. INSHT

EMILIO CASTEJÓN VILELLA

Coordinador de Ediciones y Publicaciones. INSHT

F. JAVIER PINILLA GARCÍA

Coordinador de Investigación. Departamento de Investigación e Información. INSHT

REVISIÓN TEXTOS

M.^a ASUNCIÓN CAÑIZARES GARRIDO

Técnico Superior de Prevención. INSHT

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	9
RESUMEN EJECUTIVO.....	11
1. CONDICIONES DE TRABAJO	23
1.1. Factores psicosociales: su incidencia y su gestión en la empresa española.....	25
1.2. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.....	41
2. DAÑOS A LA SALUD	57
2.1. Accidentes de trabajo.....	59
2.2. Accidentes de trabajo-tráfico	75
2.3. Enfermedades profesionales	97
2.4. Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos	117
3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	137
3.1. Recursos y actividades para la prevención.....	139
3.2. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales	155
4. REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	163
5. CONTROL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN LAS EMPRESAS	175
5.1. Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	177
5.2. Actividad de la Fiscalía Especial	199
6. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN. ACCIONES INSTITUCIONALES	207
6.1. Acción institucional del INSHT	209
6.2. Actuaciones relevantes de los órganos técnicos de las CC.AA.....	219
6.3. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	225
6.4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.....	233
7. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	245

Presentación

CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA

Directora del Instituto Nacional
de Seguridad e Higiene en el Trabajo

DURANTE el año 2009 el índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo disminuyó un 18,5% respecto al año anterior, lo que representa el mayor descenso interanual desde que, en 1983, se dispone de una serie estadística homogénea. Desde el año 2000, en el que comenzó la actual tendencia decreciente de la siniestralidad, la reducción acumulada es del 45%, lo que pone de manifiesto el esfuerzo que empresarios, trabajadores y administraciones han dedicado a la mejora de la seguridad y la salud laboral en la última década.

Siendo por tanto claramente positiva la evolución de la siniestralidad, no debe olvidarse, sin embargo, que una proporción importante de la mejora se ha producido en los años 2008 y 2009, en los que la crisis económica ha afectado gravemente a nuestro país, reduciendo en gran medida la actividad productiva y, por consiguiente, el empleo. Esa intensa asociación entre el ciclo económico y las tasas de siniestralidad es mucho menor en los países de nuestro entorno, lo que pone de manifiesto la necesidad de proseguir las reformas de nuestro Sistema Nacional de Prevención a fin de mejorar su eficacia y su eficiencia. Por ello no podemos permitirnos caer en la complacencia de unos datos favorables, sino que debemos seguir trabajando para implementar las medidas previstas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que permitirá dotar al país de un Sistema Nacional de Prevención más fuerte y coordinado.

En este sentido, en el año 2009 se ha dado un paso importante en el cumplimiento de la previ-

sión de la Estrategia de que *“Todas las políticas y la propia normativa de prevención de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos propios”*. En efecto, ley 25/09 sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio introdujo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dos modificaciones claramente encaminadas a potenciar la gestión de la prevención con medios propios, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Por un lado, estableció que el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención en empresas de hasta 10 trabajadores, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria; por otro, dispuso que las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, puedan realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Adicionalmente, la propia ley dispuso la aprobación por parte del Gobierno de un plan de asistencia pública a las empresas de hasta 10 trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas cuya implementación se ha llevado a cabo durante el año 2010.

El segundo aspecto destacable de lo sucedido durante 2009 en el ámbito de la seguridad y salud laboral es la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

La especificación reglamentaria de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evalua-

ción de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, y el establecimiento de una lista de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, representan un avance sustancial en la protección de la salud laboral de las mujeres que se enmarca en el conjunto de progresos establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

RESUMEN EJECUTIVO

Resumen ejecutivo

CONDICIONES DE TRABAJO

CON respecto a los *riesgos psicosociales*, los empresarios consideran que en un 14% de las empresas existe riesgo de depresión o ansiedad, un riesgo que se concentra en los sectores de la Administración Pública y Educación (32,6%), y de Transportes y Comunicaciones (31,8%). El problema es mayor en las empresas de más de 250 trabajadores (35%) y disminuye con el tamaño, hasta alcanzar el 11,9% en las empresas de 1 a 9 trabajadores.

El 45% de trabajadores manifiesta que debe realizar *tareas repetitivas* siempre o a menudo. El porcentaje que dice tener que realizar tareas complejas, complicadas o difíciles es del 20,8%. Asimismo, respecto a las *exigencias emocionales, intelectuales y de cantidad de trabajo percibidas*, algo más de la tercera parte de los entrevistados considera que el trabajo es emocional o intelectualmente exigente *siempre o casi siempre o a menudo*, mientras que un 20% manifiesta que su trabajo es excesivo y se siente agobiado.

En cuanto a la *cantidad de trabajo*, un 8% de los entrevistados considera que su trabajo es *excesivo y se siente agobiado* "siempre o casi siempre". Por tamaño de plantilla, los porcentajes se encuentran entre el 6,7% de las empresas entre 1 y 9 empleados y el 9,9% de las empresas de 500 o más. Otro elemento a considerar es la necesidad de *atender a varias tareas de forma simultánea*: un 41,2% de los trabajadores manifiesta que la realización del trabajo comporta la necesidad de atender a varias tareas al mismo tiempo.

Con respecto al *tiempo de trabajo*, casi la mitad de los trabajadores (45,3%) suele prolongar su jornada laboral. Un 26,8% recibe por ello una compensación bien sea económica o en tiempo libre, pero un 18,5% lo hace sin compensación alguna. Una tercera parte de los entrevistados (35,5%)

afirma trabajar los sábados siempre o frecuentemente y un 17,2% trabaja los domingos y días festivos.

En relación con las *conductas violentas*, un 2,9% de los trabajadores manifestó que en los últimos doce meses *diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes* había estado expuesto a uno o más tipos de conducta considerados de acoso psicológico. Los colectivos más expuestos a estas conductas son las mujeres (3,4%), los menores de 45 años (3,2%), los trabajadores del sector Servicios (3,2%) y los de empresas con más de 250 trabajadores (5,1%).

Los *trabajadores de las ETT* son básicamente jóvenes (60% de menos de 35 años) con poca formación (50% con estudios primarios y 17% con formación profesional), y tienen entre uno y tres contratos al año, que les permiten trabajar, en promedio, unos 200 días al año. Manifiestan estar expuestos a riesgos de seguridad similares a los del resto de los trabajadores, pero su índice de incidencia de accidentes es inferior al del conjunto de trabajadores temporales, y sus accidentes son de menor gravedad.

Acerca de las condiciones ambientales, estos trabajadores manifiestan que están siempre o casi siempre expuestos a ruido (19,6%), discomfort térmico (15,6%), vibraciones (14,8%), polvos, humos y otros contaminantes químicos (13%). Un 24% maneja manualmente cargas pesadas, adopta posturas forzadas siempre o casi siempre y más de un 60% no puede modificar nunca o casi nunca el orden de las tareas, el método de trabajo, la distribución y/o duración de las pausas, el ritmo de trabajo ni las vacaciones o días libres. La mayoría de estos trabajadores (82%), sin embargo, considera que su carga de trabajo es similar a la de sus compañeros de trabajo.

La práctica totalidad manifestó haber recibido de la ETT algún tipo de formación sobre preven-

ción de riesgos laborales y en general la valoraron positivamente; asimismo manifiestan haber recibido informaciones claras y suficientes sobre cómo realizar su trabajo y haber podido contar con la ayuda de sus compañeros (80%) y/o de sus jefes (70%); sin embargo, una de las quejas más frecuentes es la reiteración innecesaria de dichos procesos formativos que, por otra parte, se basan en evaluaciones de riesgos proporcionadas por la empresa usuaria que, muchas veces, no están actualizadas. A la mayoría de estos trabajadores (92%) se les ofreció la posibilidad de pasar un reconocimiento médico, pero el 35,5% no lo aceptó.

DAÑOS A LA SALUD

En el año 2009 el índice de incidencia (accidentes al año por cada 100.000 asegurados) continuó el descenso iniciado en el año 2001, hasta situarse en 4.130, un 18% menos que en 2008. El *ranking* por sectores continuó encabezado por la Construcción (8.980), seguido de la Industria (6.573), los Servicios (3.141) y la Agricultura (2.563). El índice de incidencia fue 2,5 veces mayor para los hombres que para las mujeres y descendió claramente con la edad, siendo los trabajadores más jóvenes (16-24 años) quienes más se accidentaron, un 50% más que los mayores de 50 años.

Para los *accidentes mortales* el descenso iniciado hacia 1990 ha llevado el índice desde el 14,8 que alcanzó en 1989 hasta un valor de 4,2 en 2009, una disminución superior al 70%. Debe también señalarse que el 38,3% de estos accidentes corresponde a patologías no traumáticas (infartos, derrames cerebrales, etc.); si se suman a estas últimas los accidentes de trabajo que también son de tráfico, se concluye que tan solo el 28% de los accidentes de trabajo mortales registrados son de carácter "convencional" (caídas, aplastamientos, golpes, electrocuciones, etc.), dato que puede constituir una guía importante para el establecimiento de políticas preventivas.

El *tipo de contrato* sigue estando claramente asociado a la siniestralidad: los trabajadores con contrato temporal presentan un índice de incidencia un 75% superior al de quienes tienen un contrato indefinido. Este efecto es particularmente acusado en la Industria y en la Construcción, donde los trabajadores temporales presentan un índice de incidencia que es, aproximadamente, el doble que el de los fijos.

Los *accidentes de trabajo relacionados con el tráfico* presentan características particulares. En primer lugar, la mayoría de ellos (63%) ocurren al ir o volver del trabajo (accidentes *in itinere*), correspondiendo el resto a desplazamientos *durante la jornada de trabajo* (en misión). El índice de incidencia es también mayor en el caso de los accidentes *in itinere* (261) que en misión (103). Las mujeres se accidentan ligeramente más *in itinere* que los hombres (285 frente a 242), pero mucho menos en misión (50 frente a 143), probablemente debido a la diferencia de ocupaciones, lo que hace que las mujeres conduzcan en jornada mucho menos que los hombres.

La edad está claramente asociada a este tipo de accidentes: el índice de incidencia desciende continuamente desde 1.149 para el grupo de 16 a 19 años hasta 41,45 en los trabajadores de 65 años y más. Ello ocurre tanto en hombres como en mujeres y tanto para accidentes *in itinere* como en misión. En cambio, para los accidentes mortales el patrón es distinto: los en jornada crecen con la edad hasta alcanzar un pico entre los 45 y los 49 años, mientras los *in itinere* muestran una tendencia general decreciente con la edad, si bien con un pico entre los 40 y 44 años.

A pesar de que entre los años 2000 y 2009 la incidencia de los *accidentes de trabajo por sobreesfuerzos* ha disminuido un 28%, ese ritmo ha sido inferior al del conjunto de los accidentes, lo que ha hecho que el porcentaje de los accidentes de este tipo, dentro del conjunto de los accidentes, haya aumentado hasta alcanzar el 37%.

Los sobreesfuerzos se dan más en varones (70%) que en mujeres, la edad media de los afectados es de 38 años y su antigüedad media en el puesto es de 62 meses. La localización más frecuente de la lesión es la espalda (41%), siendo los más afectados los trabajadores no cualificados (28%) y los artesanos y trabajadores cualificados, con un porcentaje de casos igual al de los anteriores. Las actividades más frecuentemente realizadas en el momento de ocurrir el sobreesfuerzo en la espalda fueron coger o sujetar con la mano (29.060 casos) y transportar verticalmente un objeto (19.188 casos) y, en el caso de la pierna (la segunda localización más frecuente), fue andar, correr, subir o bajar (11.102 casos).

Si se atiende simultáneamente al índice de incidencia y a la población expuesta, las actividades en las que sería prioritario concentrar la actividad preventiva serían la industria de la alimentación, la construcción, la fabricación de productos metá-

licos y la asistencia en establecimientos residenciales.

Con respecto a las *enfermedades profesionales* registradas por el sistema CEPROSS, tras el ligero repunte (11%) registrado en 2008, en el año 2009 han descendido en idéntica proporción, situándose en 18.278, ligeramente por debajo del nivel del año 2007. Si se contempla la evolución con respecto al año 2006, lo que permite analizar los efectos del nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales que entró en vigor en 2007, se constata que las cifras globales enmascaran dos efectos contrapuestos: el aumento del número de casos registrados que se ha producido en todos los grupos de enfermedades excepto el de las producidas por agentes físicos, y el descenso experimentado en este último debido a que se definieron con mayor exactitud tanto los agentes y subagentes causantes como las actividades capaces de producirlas. En efecto, entre 2006 y 2009 las enfermedades provocadas por agentes físicos disminuyeron desde 19.555 hasta 13.284, mientras el resto de los grupos pasó de 2.350 a 3.498.

Los procesos de enfermedad profesional se caracterizan por una proporción elevada de casos (un 30%) en los que la misma enfermedad da lugar a varios partes de baja, y por la alta proporción de procesos que terminan en una propuesta de incapacidad permanente (4,19%) o con lesiones permanentes no invalidantes (0,76%); en el año 2009 se reconocieron 464 pensiones de invalidez por enfermedad profesional, la mayoría (399) en el grado de total. En cambio, los procesos cerrados por fallecimiento son muy raros (0,03%), si bien debe señalarse que en 2009 fallecieron 59 *pensionistas* de incapacidad permanente *menores de 65 años* por causa derivada de enfermedad profesional.

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Durante el año 2009, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo realizó la *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas* dirigida a empresarios. El análisis de sus resultados ha aportado datos hasta ahora poco o nada conocidos sobre la gestión de la prevención. Preguntados acerca de los riesgos existentes en su empresa, un 38,8% de los empresarios considera que *no existe ninguno*, pero un 39,6% opina que hay riesgos de accidentes y un

38,4%, de problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos.

Entre los recursos preventivos implantados, el servicio de prevención ajeno presenta una mayoría abrumadora, pues está presente en el 72,8% de las empresas, y en el 58,3% del total de empresas es el único recurso preventivo. El 10,1 % de las empresas no tiene recurso preventivo alguno. En general las empresas se muestran razonablemente satisfechas con la actuación del servicio de prevención ajeno, pues sólo el 7,2% de ellas se manifiesta poco o nada satisfecha. Las quejas aumentan con el tamaño de la empresa, llegando al 13,2% en las empresas de más de 500 trabajadores, especialmente por el escaso tiempo de dedicación y el cumplimiento con la planificación prevista.

La *actividad preventiva* que más se lleva a cabo son los reconocimientos médicos, realizados en el último año en el 81% de los centros de trabajo, pero el 63,8% de los mismos siguen siendo generales, es decir, no específicamente adaptados a los riesgos detectados en los puestos de trabajo. La evaluación de riesgos se ha realizado en el 76% de los centros de trabajo, pero en casi una cuarta parte de los mismos no se ha revisado con ocasión de la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la incorporación de trabajadores especialmente sensibles o cuando se han producido daños a la salud.

La *actividad formativa* sobre seguridad y salud en el trabajo es muy abundante: más de la mitad de los centros de trabajo han realizado alguna actividad de este tipo en los dos últimos años (61,3%), siendo ello tanto más frecuente cuanto mayor es el tamaño del centro. El colectivo a quien más se ha dirigido esta formación son los trabajadores en general (84%) de los centros, seguidos de los mandos y personas con funciones específicas en prevención (más del 60%).

En general las empresas hacen una valoración positiva de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, centrándose las valoraciones críticas en su orientación industrial, su escasa rentabilidad económica, su orientación a la gran empresa y su complejidad. Asimismo, se considera que no es equitativo que toda la responsabilidad recaiga en el empresario y ninguna en el trabajador.

Según las respuestas a la *Encuesta*, en el año 2009 había algún *delegado de prevención* de riesgos laborales en un 42,9% de los centros de trabajo de 6 o más trabajadores, un porcentaje que varía desde el 27,9% en los centros de 6 a 9 trabajadores, hasta el 100% en los de 500 o más. Las diferencias por rama

de actividad también son relevantes, oscilando desde el 57,6% del metal hasta el 32,9% de la rama de otras actividades sociales. Comparando estos porcentajes con los aportados por encuestas anteriores, se observa una sensible disminución de los centros que disponen de delegado desde la cifra máxima del 54,7% en 2003 a la actual del 42,9%. La disminución es mucho mayor en los tramos de plantilla de menor tamaño en los que los porcentajes son muy próximos a los que se alcanzaron en 1999.

La *información y consulta* sobre situaciones de riesgo en los puestos de trabajo y las actividades preventivas desarrolladas constituyen una de las principales obligaciones de las empresas. La consulta sólo a los delegados de prevención, en los centros de trabajo con 6 o más trabajadores y en los que se ha manifestado que se cuenta con delegado, es más o menos frecuente dependiendo del asunto concreto de que se trate. Las materias más frecuentemente objeto de consulta son: la evaluación de riesgos (41%), la organización de la prevención (46%) y la organización de la formación (46%); por otra parte, las materias sobre las que un menor porcentaje de centros consulta a los delegados son: los puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo, la elección de equipos de trabajo y/o EPI y la introducción de nuevas tecnologías. La consulta a los trabajadores directamente, supera el 20% en aspectos como la elección de equipos de trabajo y/o EPI y la evaluación de riesgos.

REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Aunque durante el año 2009 se publicaron numerosas disposiciones que incluían elementos relativos a la prevención de riesgos laborales, la más relevante fue sin duda el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modificó el Reglamento de los Servicios de Prevención en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Para ello se incluyó en el Reglamento de los Servicios de Prevención un nuevo epígrafe relativo a la evaluación de los riesgos respecto a las *trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia*. En un caso se hace referencia al nuevo anexo VII del Reglamento de los Servicios de Prevención, que incluye una lista no exhaustiva de agentes,

procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición, mientras que en el otro caso se refiere al nuevo anexo VIII del propio Reglamento, dividido en dos partes.

Directamente relacionado con el anterior está el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Puesto que la prestación por riesgo durante el embarazo se ha calificado como contingencia de naturaleza profesional, se ha eliminado la exigencia de cumplimiento de un periodo previo de cotización para su obtención y se ha incrementado su cuantía, correspondiendo la gestión de la prestación a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que la empresa o, en su caso, la trabajadora por cuenta propia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Definida queda también por la Ley Orgánica 3/2007, la situación protegida a efectos de obtener la prestación económica por *riesgo durante la lactancia natural*, —periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo a otro compatible con su situación, esto no resulte posible o no pueda exigirse, o, en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, el período de interrupción de la actividad desempeñada durante la lactancia natural, por su incidencia negativa en la salud de la madre o en la del hijo—. El régimen jurídico de esta prestación por riesgo durante la lactancia natural se afronta, en el Real Decreto, en paralelo con el previsto respecto del subsidio por riesgo durante el embarazo, ya que su concesión, por mandato legal, se realiza en las mismas condiciones que éste.

CONTROL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LAS EMPRESAS

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su Plan Integrado de Actuación para el año 2009, previó 131.062 actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales (lo que represen-

ta un 23% de la actividad total), de las cuales un 70% aproximadamente correspondían a actividad planificada y el resto a actividad rogada, que es la que corresponde a peticiones de actividad externas al sistema de la Inspección (juzgados, tribunales, autoridades laborales, denuncias de trabajadores y ciudadanos, etc.).

La *actividad planificada* se centró en seis actividades: en primer lugar, la actuación encaminada a vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad en los lugares de trabajo, especialmente en el sector de la Construcción. En segundo, las actuaciones en el sector pesquero, continuación de las desarrolladas durante los años 2006, 2007 y 2008. En tercer lugar, la gestión de la prevención, con actuaciones dirigidas a los servicios de prevención ajenos, propios y mancomunados. En cuarto lugar, la realización de acciones inspectoras para comprobar el cumplimiento de las obligaciones de coordinación derivadas de la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo. En quinto lugar, la investigación de accidentes laborales, de los que en el año 2009 se investigaron 11.757, siendo 593 in itinere. Y, finalmente, la investigación de enfermedades profesionales siguiendo las directrices marcadas por el Criterio Operativo 48/2007 de la Autoridad Central de la Inspección: se investigaron 851, de las cuales diecisiete ocasionaron la muerte del trabajador, detectándose 123 infracciones.

Dentro de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo adquiere especial relevancia aquella relacionada con la realización de *campañas de inspección de ámbito supraautonómico* de competencia de la Administración General del Estado. En el año 2009 se planificaron tres campañas: la de las empresas con siniestralidad más grave de ámbito supraautonómico, en la que se incluyeron 475 empresas y se produjeron 516 actuaciones, lográndose reducciones sustanciales de la siniestralidad (hasta el 77% en el caso de los accidentes mortales); la de la seguridad en los buques de pesca, en la que se realizaron 311 visitas que dieron lugar a 1.133 requerimientos y 27 actas de infracción; respecto a la campaña europea sobre los riesgos químicos, el año 2009 ha sido básicamente de preparación, pues está previsto llevar a cabo la fase de inspecciones a las empresas en el año 2010.

Debe señalarse finalmente *la labor de la Inspección de Trabajo en relación con el Ministerio Fiscal*: durante el año 2009 fueron remitidos a este último 1.321 expedientes correspondientes a presuntos ilícitos penales relacionados con la seguridad

y la salud en el trabajo, la mayor parte referidos a accidentes graves o mortales (665) y a paralizaciones (69).

El nombramiento por la *Fiscalía General del Estado* en abril de 2006 de un Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, además de posibilitar la creación de una red de Fiscales Especialistas en todo el territorio nacional, supuso un impulso en la aplicación de los escasos preceptos penales a que se contrae la siniestralidad laboral en el ámbito de la jurisdicción penal, históricamente de escasa aplicación, sobre todo en cuanto se refiere al delito de riesgo del artículo 316 del Código Penal.

Durante el año 2009 puede decirse que la práctica totalidad de los fallecidos en accidente laboral, que pudiera dar lugar a la incoación de procedimiento en este ámbito, han sido conocidos por los Juzgados y Tribunales. Así, se han incoado 363 procedimientos por homicidio en accidente laboral, lo que supone un 57,43% del total de los 632 fallecidos, según el avance estadístico correspondiente al año 2009 facilitado por el Observatorio de Condiciones de Trabajo, dependiente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, si bien debe señalarse que de los 632 fallecidos, 288 lo han sido en el sector Servicios, dentro del cual se incluyen los accidentes de los transportistas, que normalmente no se siguen como procedimientos derivados de la Siniestralidad Laboral, sino como de Seguridad Vial.

La evolución del *número de los escritos de acusación y de las sentencias* ha sido muy positiva: los escritos de acusación presentados en 2009 fueron 852 (350 en 2006), y las sentencias de los Juzgados de lo Penal, 480 (249 en 2006). Se observa también un notable incremento, cada vez mayor, del número de procedimientos pendientes de celebración de la vista oral, que en el año 2009 casi alcanzaron el número de 500.

De las 312 sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal, 221 (70,83%) fueron condenatorias y 91 (29,17%) absolutorias. De las 221 condenatorias, 123 (55,65%) fueron de conformidad, nueve por delitos de riesgo (arts. 316 ó 317 CP) y 95 (43%) se referían a supuestos de caída en altura. Se observa un crecimiento de las sentencias de conformidad (que en 2008 fueron un 49,96% y en 2009 un 55,65%), lo que evidencia una razonable tendencia de los Fiscales a la búsqueda de la conformidad, en la línea sugerida por la Fiscalía General del Estado

POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN. ACCIONES INSTITUCIONALES

Durante el año 2009 el INSHT ha dedicado un esfuerzo considerable a la puesta en marcha del portal “Prevision10.es”, destinado al pequeño empresario, que se configura como punto de encuentro entre aquéllos y la administración, cumpliendo todos los estándares de accesibilidad y de seguridad. En él se incluye el proyecto *Evaluat*, que consiste en la elaboración de un sistema web que permite la autoevaluación, a través de internet, de riesgos laborales a las empresas de hasta 10 trabajadores. Cabe añadir, además, el *Programa STOP-riesgos laborales*, que es un servicio telefónico de orientación a la microempresa. Este proyecto está orientado a dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, en la que se dispone que la política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa, así como tener en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas.

Asimismo, el INSHT, en cumplimiento de sus funciones de coordinación y desarrollo de la investigación en seguridad y salud laboral, y en concreto de lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su objetivo 5, punto 5.3, ha liderado la constitución de la Red de Institutos Públicos para la Investigación en Prevención de Riesgos Laborales, de la que se han establecido líneas prioritarias de investigación.

Debe resaltarse también la permanente participación del INSHT en la revisión y actualización del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, y el apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. En el marco de coordinación entre las Comunidades Autónomas y el INSHT se han realizado acciones de fomento y apoyo a realización de actividades de promoción de la seguridad y salud, tales como Congresos y Jornadas organizados por las Comunidades Autónomas y que han sido difundidas mediante su inclusión en el portal web del INSHT. En el año 2009 se han difundido ocho eventos.

En el ámbito de la *formación especializada* se han realizado 227 actividades, con un total de 2.494

horas lectivas y una asistencia de 7.674 personas. A ello debe sumarse la multitud de solicitudes que desde otros organismos —CCAA, Agentes Sociales, ITSS y otras instituciones oficiales— llegan al INSHT y que son siempre atendidas.

Para facilitar una *información permanente y actualizada*, el INSHT ha implementado en su página web una nueva herramienta para facilitar la identificación y el acceso rápido a la normativa y a los criterios aplicables a cualquier situación que pueda presentarse en el ámbito preventivo. Con ello, el INSHT pretende contribuir al mejor cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud, por parte de todos los administrados, a la vez que cumple con su responsabilidad de colaboración entre las distintas administraciones públicas.

En relación con las *publicaciones*, además de las habituales de carácter periódico, durante 2009 se han elaborado y editado cuatro guías técnicas, una nueva serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) y de las Fichas Internacionales de Seguridad Química (FISQ) y tres Ayudas Informáticas para la Prevención (AIP), además de diversos métodos analíticos, el Documento de valores límite de exposición profesional, audiovisuales en formato DVD, carteles, folletos.

Otro campo de actividad del INSHT son las *relaciones internacionales*, entre las que destacan su participación en el Consejo Tripartito de Dirección de la Agencia y en los distintos Grupos de Trabajo, así como en los organismos internacionales de seguridad social, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en especial con los de ámbito iberoamericano, con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con las instituciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en los países potenciales candidatos a la adhesión a la UE, así como a los países enmarcados en la nueva Política Europea de Vecindad.

El INSHT es responsable del Secretariado Permanente de la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Entre los progresos de sus grupos de trabajo destacan:

- Grupo de Trabajo de Amianto: aprobó el informe sobre la implantación del Programa Integral sobre vigilancia de la salud de los trabajadores que han estado expuestos al amianto, en los años 2006 y 2007.
- Grupo de Trabajo para el Seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012: ha realizado el informe sobre el Plan de Acciones Prioritarias

desarrolladas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como los informes relativos del balance del I Plan de Acción de la EESST y aprobó el II Plan de Acción.

- Grupo de Trabajo del Programa de Reducción Voluntaria de accidentes (Plan Prevea): en su seno se han aprobado los criterios para la puesta en marcha del plan experimental, la ampliación del plan al sector de la Construcción, y se ha elaborado un informe sobre el desarrollo, impulso y ejecución del programa.
- Grupo de Trabajo de Construcción: se ha aprobado el documento sobre: "Trabajos verticales".
- Grupo de Trabajo para la Reforma de la CNSST: en cumplimiento del objetivo 8.1 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobó el Plan de Reforma de la Comisión Nacional, con la consiguiente actualización del reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Nacional.

En España, *las Comunidades Autónomas* tienen atribuidas por los respectivos Estatutos de Autonomía las competencias de ejecución de la legislación nacional en materia laboral. Todas las Comunidades tienen en común el esfuerzo por alcanzar acuerdos con los agentes económicos y sociales más representativos en sus respectivos territorios, el desarrollo de un gran esfuerzo de coordinación con las autoridades de las áreas administrativas con implicación en la materia (sanitaria, industrial, educativa, etc.), así como con todo tipo de entidades e instituciones que puedan tener implicación en la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral, y el esfuerzo de coordinación y cooperación, tanto con el Gobierno de España y sus órganos especializados en la materia, especialmente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como entre ellas mismas.

Las actuaciones de las Comunidades Autónomas se centran en la formación, la promoción de la prevención, las acciones de vigilancia y control y las acciones de coordinación. En el *ámbito de la formación* es destacable el esfuerzo para consolidar una auténtica cultura de la prevención, en particular incorporando contenidos preventivos en las distintas etapas de la educación obligatoria, profesional y universitaria, sin olvidar la formación para el empleo.

Entre las *acciones de promoción* de la prevención destacan la celebración de congresos, la celebración de jornadas de presentación de las distintas campañas, la celebración de seminarios y jornadas técnicas, la edición de revistas de prevención de riesgos

laborales y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, a través de incentivos y subvenciones.

De las *acciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa* destacan las campañas con la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las realizadas por los técnicos habilitados por las autoridades laborales autonómicas, que alcanzan en total de 290 efectivos repartidos en 14 Comunidades Autónomas.

Las *acciones de coordinación* se llevan a cabo con las autoridades sanitarias, con las autoridades de Industria, con las autoridades educativas, con los servicios de emergencias y con los agentes sociales y económicos, para potenciar las visitas a los centros de trabajo, y el asesoramiento técnico que dichas organizaciones realizan a los trabajadores y a los empresarios.

Durante el año 2009 la *Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales* registró 393 solicitudes para financiación de acciones por un importe de 43.279.122,64 euros que, referidas al año anterior, presentaron un incremento del 18,37% respecto del número de acciones solicitadas y un incremento del 9,15% en cuanto al importe. El mayor número de solicitudes (219) fue de carácter sectorial, seguidas de las territoriales (165). En cuanto a los solicitantes, fueron mayoría las solicitudes promovidas por fundaciones y pactadas (155), seguidas de las organizaciones empresariales (141) y las sindicales (97). Por el tipo de solicitud, la mayoría fueron de Asistencia Técnica (284), seguidas por las de Información (58) y las de Promoción (29). El resto (13) fueron de formación. La convocatoria de 2009 aprobó finalmente 230 acciones por un importe global de 26,5 millones de euros, con un descenso del 3,1% respecto al año anterior.

EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA

Con respecto al **objetivo 1** de la Estrategia "*lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas*" se han tomado medidas normativas, de asesoramiento y de vigilancia y control.

Entre las *medidas normativas* destacan las introducidas mediante la Ley 25/2009 sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio que se concretan en que *el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención* en empresas de hasta 10 trabajadores, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los

riesgos a los que están expuestos los trabajadores y que las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención, la *evaluación y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada*, siempre que no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El INSHT está trabajando actualmente en estos documentos simplificados.

Asimismo se han realizado los trabajos preparatorios para la aprobación de la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, que se realizará en el año 2010 mediante el oportuno Real Decreto y su correspondiente orden de desarrollo, que se enmarca también en el **objetivo 2** de la Estrategia: *“Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención”*.

Entre las *medidas de asesoramiento* debe destacarse que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la citada Ley 25/2009, el INSHT, conjuntamente con las Comunidades Autónomas, ha comenzado a trabajar en la preparación del programa de asesoramiento público al microempresario, programa cuya realización está prevista para 2010 y cuyo objetivo es el apoyo de las administraciones públicas para que el empresario que tenga una plantilla inferior a 10 trabajadores pueda asumir la organización preventiva en su empresa a fin de promover la integración eficaz de la prevención en la empresa y simplificar las cargas administrativas de las pequeñas empresas.

Asimismo, se ha desarrollado el *plan PREVEA*, un programa de actuación a través del cual se presta apoyo y asesoramiento a las empresas que tengan un nivel de siniestralidad superior a la media del sector de actividad al que pertenezcan y que se acojan voluntariamente al mismo para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los accidentes a corto plazo. El plan Prevea se ha puesto en marcha en 12 Comunidades Autónomas.

Entre las *medidas de información* señalaremos la constitución del Comité de Enlace para la potenciación de la red española de seguridad y salud en el trabajo, formado por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Organizaciones Empresariales y Sindicales. Asimismo se ha puesto en marcha el registro de empresas acreditadas en el sector de la Construcción.

En el ámbito de las *medidas de vigilancia y control* del cumplimiento de la normativa señalare-

mos el establecimiento, por las Comunidades Autónomas, de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la puesta en marcha del plan de acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad laboral en empresas de ámbito supraautonómico: este programa, que realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tiene carácter anual.

Al **objetivo 3** de la Estrategia *“fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”* corresponden las convocatorias anuales de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales comentadas más arriba.

Con respecto al **objetivo 4** de la Estrategia *“desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española”*, desde la aprobación de la Estrategia se han realizado por el INSHT dos campañas de carácter general y para 2010 está prevista una campaña dirigida específicamente a las microempresas. Asimismo las Comunidades Autónomas han realizado a lo largo de este período numerosas campañas de carácter general dirigidas a generar cultura preventiva y a propiciar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de empresarios y trabajadores.

Con respecto al **objetivo 5** de la Estrategia *“perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, es destacable la iniciativa comenzada en 2009 de la constitución de la red de Institutos públicos de investigación con las Comunidades Autónomas, que se formalizará en 2010 con el fin de compartir recursos humanos y económicos para la investigación de las exposiciones laborales a riesgos y sus consecuencias y transferir los conocimientos a las empresas mediante instrumentos sencillos y útiles que permitan mejorar las condiciones de trabajo.

En relación con el **objetivo 6** de la Estrategia *“Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales”*, en el grupo de trabajo de educación y formación, constituido en la Comisión Nacional a partir de la aprobación de la Estrategia, se ha elaborado un primer borrador del Plan nacional de formación que contiene todas las líneas de actuación previstas en el objetivo sexto de la Estrategia, y se incluyen medidas para la formación preventiva de trabajadores, recursos preventivos, trabajadores autónomos, empresarios, directivos, delegados de prevención y coordinadores de seguridad.

Respecto al **objetivo 7** de la Estrategia *“Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales”*, destacan los trabajos previos para la elaboración de la norma a través de la cual se reformará y reforzará el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y el incremento de los efectivos de la Inspección de Trabajo: 70 plazas para Inspectores y 50 para Subinspectores, en 2008 y 2009, manteniéndose la misma previsión para 2010.

Finalmente, respecto al **objetivo 8** de la Estrategia: *“Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales”*, debe destacarse el acuerdo alcanzado en el seno del Grupo de trabajo

para la reforma y potenciación de la Comisión Nacional, sobre un texto de reforma mediante el cual se cumplirá el mandato realizado por la Estrategia para la revalorización y reforma de esta Comisión. El texto debe ser aprobado por el pleno de la Comisión Nacional para iniciar su tramitación normativa.

Asimismo, el Comité Técnico Mixto, formado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las CC AA ha constituido diversos grupos de trabajo técnicos coordinados por el INSHT, entre ellos los relativo a la investigación de las causas de los accidentes de trabajo, armonización de criterios estadísticos, vibraciones mecánicas o verificación del parque de maquinaria.

1. CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. Factores psicosociales: su incidencia y su gestión en la empresa española

CLOTILDE NOGAREDA CUIXART

Jefa de Unidad Técnica de Ergonomía y Psicología.
CNCT. INSHT

1.1.1. LOS FACTORES PSICOSOCIALES: CONTEXTO

EL término “factores psicosociales”, definido en 1986 por la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a la interacción entre aspectos del trabajo (contenido del trabajo, organización del trabajo y gestión) y la persona (competencias, motivaciones...) y a sus consecuencias, tanto sobre la empresa como sobre la salud individual. Hoy en día, esta definición sigue siendo válida: por ejemplo Cox y Griffith (en (1)) los definen como aquellos aspectos del diseño y organización del trabajo y su contexto social y organizativo que pueden causar daño físico o psicológico.

En la amplia bibliografía que existe sobre el tema, podemos encontrar diferentes enfoques teó-

ricos y, por tanto, diversas clasificaciones; a pesar de ello, actualmente existe un acuerdo razonable en la consideración de estos factores. A modo de ejemplo citaremos dos clasificaciones, recogidas en sendos documentos (tablas 1 y 2), que se presentan como ayuda práctica para los diferentes agentes sociales con responsabilidad en este ámbito. Nos referimos al Acuerdo Marco Europeo sobre estrés ligado al trabajo (2) y a la Guía de Actuación Inspectora en factores psicosociales (3).

En los últimos años se han sumado algunos factores a los que ya tradicionalmente se venían contemplando. Estos nuevos factores son los llamados “riesgos emergentes” y los que incumben al área que nos ocupa están referidos a la inseguridad en el trabajo, la intensificación del trabajo, el tiempo de trabajo y la violencia (2).

TABLA 1

Acuerdo Marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ESTRÉS LIGADO AL TRABAJO

Elementos a considerar en la identificación de un problema de estrés:

- Organización del trabajo y del proceso: tiempos de trabajo, autonomía, adecuación del trabajo a la persona, cantidad...
- Condiciones de trabajo y entorno: comportamientos abusivos, ruido, sustancias peligrosas...
- Comunicación: incertidumbre sobre lo que se espera en el trabajo, cambios, perspectivas de empleo...
- Factores subjetivos: presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado...

TABLA 2
Guía de actuación inspectora en factores psicosociales

GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTORA EN FACTORES PSICOSOCIALES

Factores de estrés:

- Del ambiente físico: iluminación, ruido, vibraciones, humedad, ambientes contaminados, situaciones potencialmente peligrosas...
- Del contenido de la tarea: carga de trabajo, falta de control, de autonomía, de iniciativa personal sobre la tarea y tiempos de descanso...
- Relativos a la organización: jornada de trabajo, desarrollo profesional, relaciones interpersonales, canales de comunicación...

Así pues, en el contexto actual contamos con las bases teóricas conceptuales y guías o criterios de actuación. Asimismo, si bien es cierto que existen menos referencias normativas que en otras áreas preventivas, se cuenta con un marco normativo específico en materia de prevención de riesgos (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), que obliga a la gestión de los riesgos y de la cual no están excluidos los riesgos psicosociales (art. 4, art. 14) y que alude a algunos factores concretos, directamente relacionados con los aspectos psicosociales (art. 15, art. 25, art. 26). De igual forma, contamos con leyes específicas como pueden ser la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además, existe un marco legislativo más amplio y genérico, referido a derechos fundamentales, que recoge algunos aspectos relacionados con los factores psicosociales. Por ejemplo diversos artículos de la Constitución Española contemplan el derecho a la dignidad de las personas (art. 10), a la igualdad de trato y no discriminación (art. 14), a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art 18). A su vez, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 sobre derechos de los trabajadores contempla aspectos como la ocupación efectiva, la promoción y formación, la no discriminación y el respeto a la intimidad y a la dignidad, incluyendo la protección contra el acoso.

1.1.2. LA SITUACIÓN: EXPOSICIÓN AL RIESGO

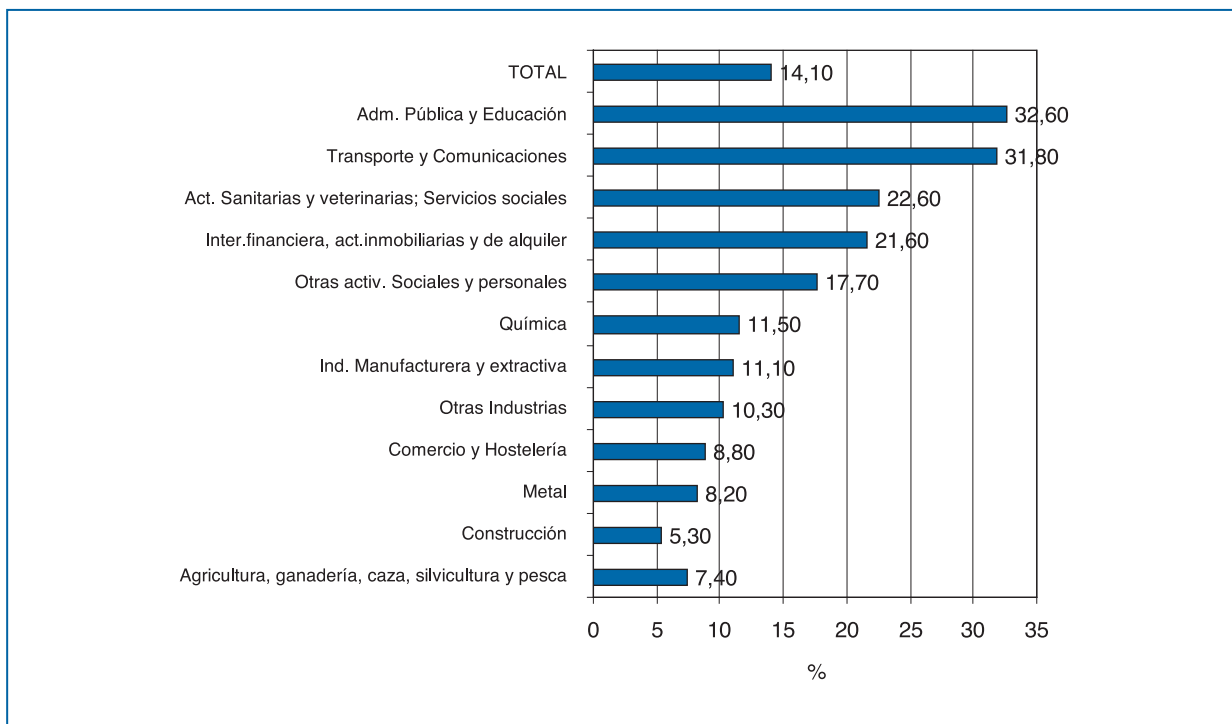
El análisis de los datos sobre diversas encuestas constituye la principal fuente de información de la que disponemos para acercarnos a la realidad de la situación española por lo que se refiere a la exposición de la población laboral española a este tipo de riesgos.

Así, en la Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas 2009 (ENG) (5) se preguntaba, de manera genérica, a los responsables de empresa, si en el centro de trabajo se dan diferentes tipos de riesgo, entre ellos el *de estrés, depresión o ansiedad*. Del total de encuestados un 14,1% considera que existe este tipo de riesgo, siendo las ramas de actividad de Administración Pública y Educación y Transporte y Comunicaciones las que destacan con porcentajes más elevados (32,60% y 31,80%), y aumentando los porcentajes cuanto mayor es el tamaño del centro de trabajo (figuras 1 y 2).

Por otra parte según los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VI ENCT) (6), aplicada a los trabajadores, el 27% de aquellos que opinan que el trabajo está afectando a su salud citan el estrés entre las dolencias que pueden ser atribuibles al trabajo, situándose en tercera posición tras el dolor de espalda y el dolor de cuello/nuca.

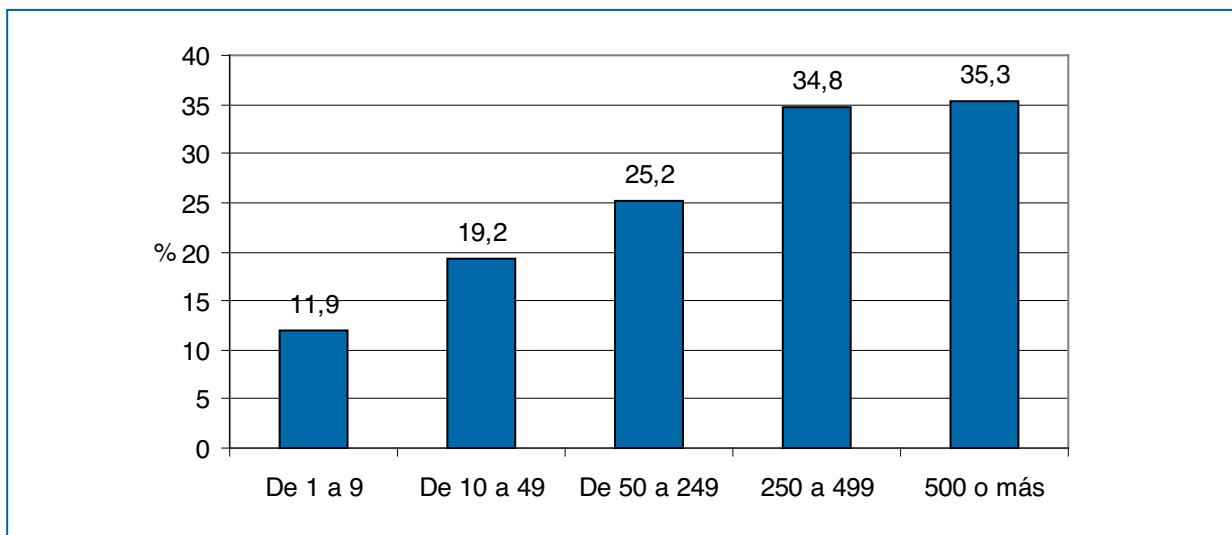
Para conocer con más detalle a qué factores de riesgo se consideran expuestos los trabajadores españoles nos ceñiremos a datos de esta última encuesta (VI ENCT). El cuestionario aplicado al trabajador permite describir la situación referida a:

FIGURA 1
Riesgo de estrés, depresión, ansiedad por sector actividad de la empresa



Fuente: Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas 2009.

FIGURA 2
Riesgo de estrés, depresión, ansiedad por tamaño de la empresa



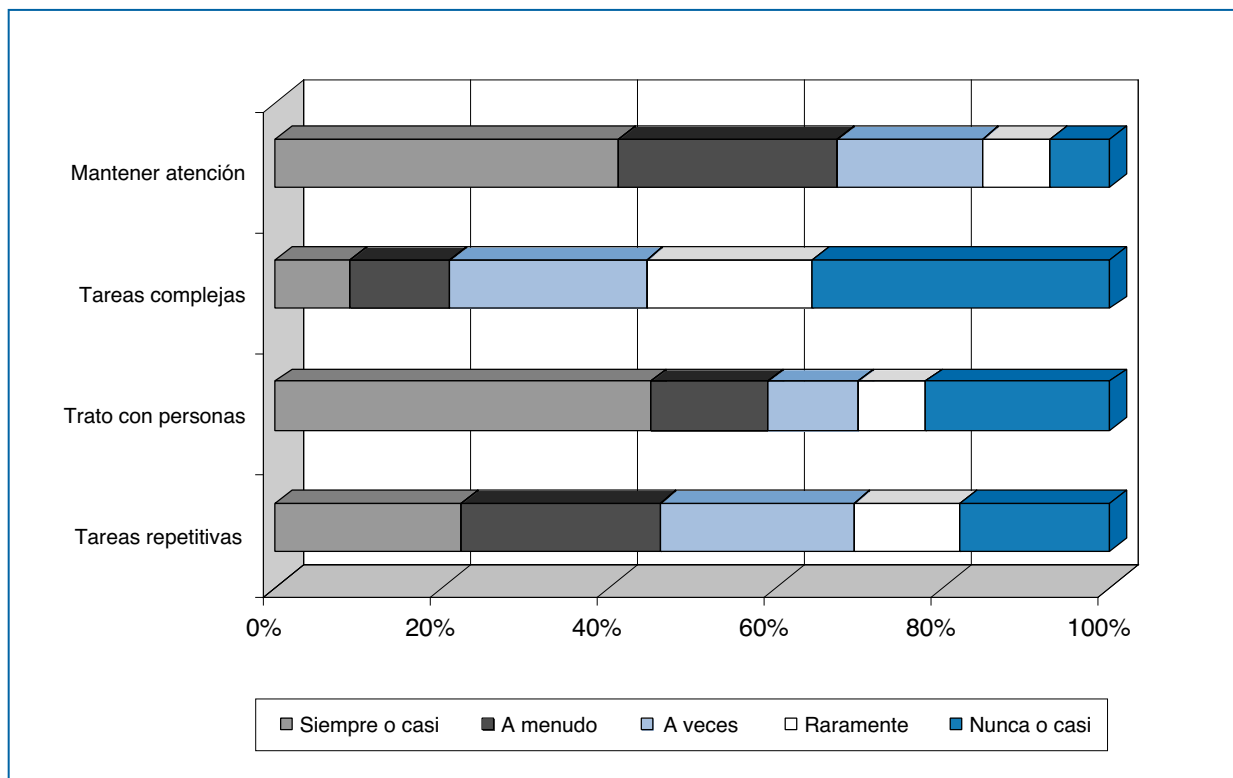
Fuente: Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas 2009.

- Contenido/exigencias del trabajo.
- Carga de trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Exposición a conductas violentas.

1.1.2.1. Contenido/exigencias del trabajo

El contenido de trabajo se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece a las personas de aplicar

FIGURA 3
Percepción de los trabajadores sobre las exigencias de la tarea



Fuente: VI ENCT.

y desarrollar sus capacidades. Está relacionado con el significado que la tarea tiene, la utilidad de la misma en el conjunto del proceso en el que se desarrolla, y para la sociedad en general, y con las demandas que el trabajo requiere de las personas.

El desarrollo industrial del pasado trajo consigo la fragmentación de las tareas que en ocasiones quedaron reducidas a la repetición de acciones parciales, desconociendo la persona que las realizaba los motivos y su finalidad. Esta situación, que sigue dándose en muchos entornos de trabajo ya sea por la utilización de las nuevas tecnologías, ya sea debido a la organización del trabajo, viene reflejada en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el que se especifica que el trabajo deberá adaptarse a la persona a fin de "atenuar el trabajo monótono y repetitivo y atenuar sus efectos sobre la salud".

Por otra parte, sin que pueda considerarse exactamente el caso contrario, el mundo actual exige la realización de tareas complicadas en procesos o mediante tecnologías de difícil comprensión para el que las utiliza.

Según los datos obtenidos en la VI ENCT (figura 3) podemos afirmar que existe gran cantidad

de trabajadores que deben realizar tareas repetitivas ya que el 45% manifiesta que debe realizarlas siempre o a menudo. El porcentaje de entrevistados que dice tener que realizar tareas complejas, complicadas o difíciles es del 20,8%.

Otra de las exigencias de la tarea que ha suscitado interés en los últimos años, debido principalmente a la terciarización del trabajo, se refiere a la necesidad de reprimir las propias emociones y mantener la compostura frente a las personas con las que o para las que se trabaja. Esta circunstancia es frecuente en ocupaciones que requieren el trato con público o con personas ajenas a la empresa. Según los datos de la VI ENCT más de la mitad de los trabajadores (58,6%) debe tratar directamente con personas que no son empleados de su empresa y un 37,1% califica su trabajo como emocionalmente exigente.

Un factor que parece estar relacionado con las exigencias del trabajo es la plantilla del centro de trabajo, probablemente debido a que en las empresas grandes se da una mayor complejidad tanto organizativa como de los procesos productivos, siendo las empresas más grandes las que reflejan mayores exigencias (tabla 3).

TABLA 3
Exigencias de la tarea y tamaño de la plantilla

Datos en %	TAMAÑO DE PLANTILLA				
	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	250 a 499	500 o más
Nivel de atención alto o muy alto	33,8	41,5	42,4	47,8	51,4
Tareas muy repetitivas y de muy corta duración	21,2	23,1	23,0	24,4	23,4
Tareas complejas, complicadas o difíciles	5,9	8,2	10,1	10,4	14,3
Trato con personas ajenas a la empresa	47,3	36,1	36,8	40,6	51,8

Fuente: VI ENCT.

1.1.2.2. Carga de trabajo

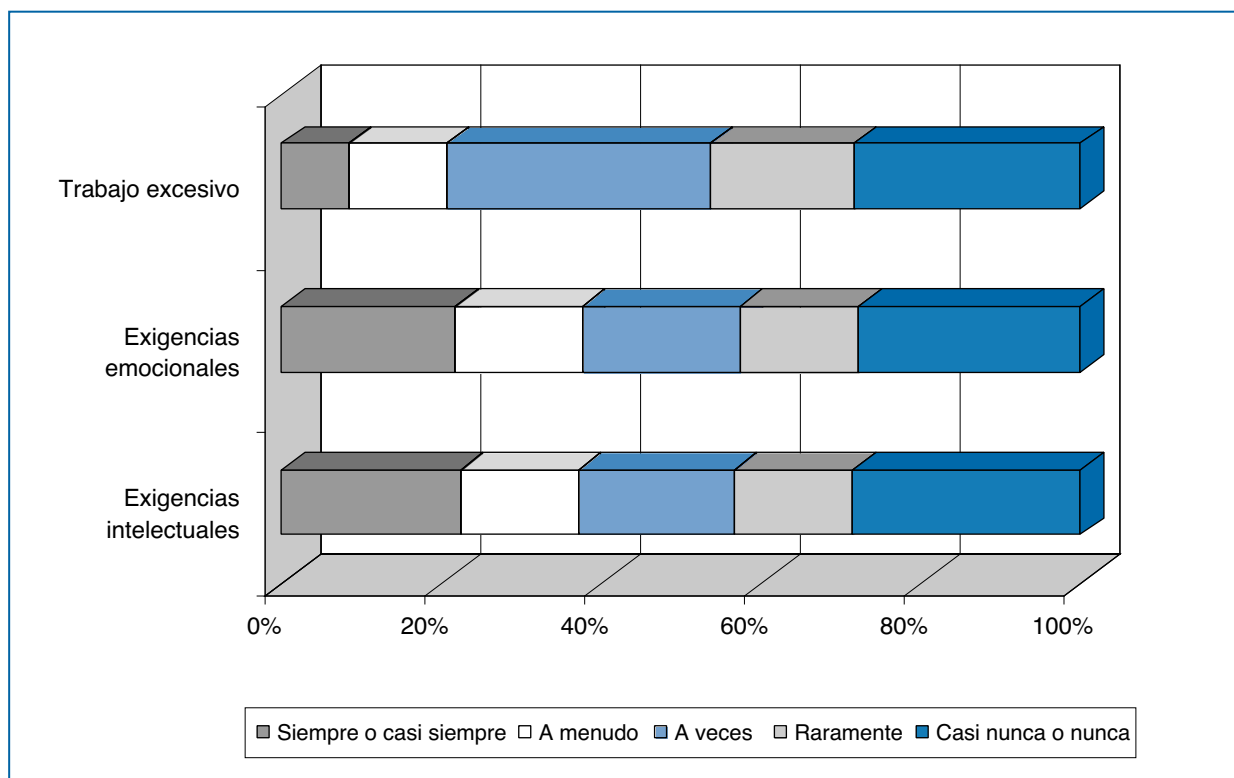
Además de indagar acerca de determinadas condiciones de trabajo, se ha preguntado a los trabajadores (VI ENCT) sobre su apreciación de la carga, es decir, las exigencias emocionales, intelectuales y de cantidad de trabajo percibidas.

Los resultados globales muestran que algo más de la tercera parte de los entrevistados con-

sidera que el trabajo es emocional o intelectualmente exigente *siempre o casi siempre o a menudo*, mientras que un 20% manifiesta que su trabajo es excesivo y se siente agobiado.

Por último, en cuanto a la cantidad de trabajo, un 8% de los entrevistados considera que su trabajo es *excesivo y se siente agobiado* "siempre o casi siempre". Las mayores diferencias se observan por rama de actividad donde los valores oscilan entre

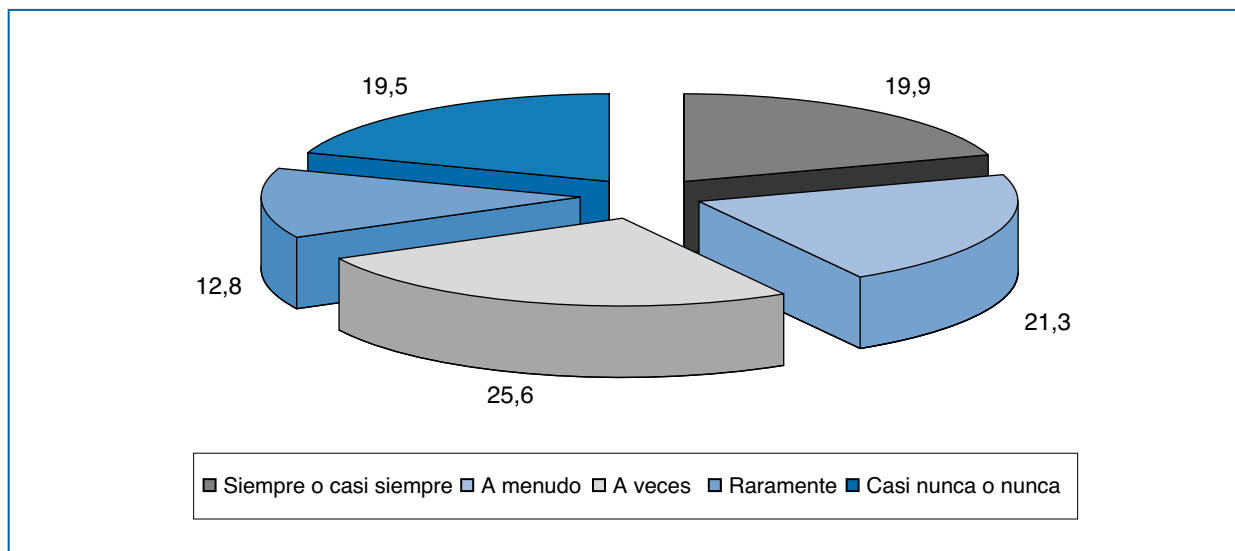
FIGURA 4
Percepción de los trabajadores sobre la carga de trabajo



Fuente: VI ENCT.

FIGURA 5

Percepción de los trabajadores sobre si atienden varias tareas al mismo tiempo. Datos en porcentaje



Fuente: VI ENCT.

el 3,9% de la Industria Química hasta el 13,2% de la Industria Manufacturera y Extractiva. Por grupos de edad, los porcentajes oscilan entre el 4,5% de los entrevistados de 65 o más años y el 8,6% de los que tienen entre 25 y 44 años. Por tamaño de plantilla, los porcentajes se encuentran entre el 6,7% de las empresas entre 1 y 9 empleados y el 9,9% de las empresas de 500 o más.

A partir de la correlación estadística de los datos obtenidas sobre carga percibida y los referidos a las exigencias de la tarea, se pueden establecer relaciones entre ambas variables. De los resultados obtenidos podemos concluir que existe una elevada relación entre las exigencias del trabajo de *mantener un nivel de atención alto o muy alto, atender a varias tareas al mismo tiempo, realizar tareas complejas, complicadas o difíciles, disponer de informaciones claras y suficientes o trabajar con ordenadores* y la consideración del trabajo como *intelectualmente exigente*.

Asimismo, los entrevistados que han referido que su trabajo implica *tratar directamente con personas que no son de su empresa* identifican su trabajo como *emocionalmente exigente*, mientras que los entrevistados que manifiestan que su trabajo conlleva *trabajar muy rápido, trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos y realizar tareas muy repetitivas y de corta duración* consideran que *su trabajo es excesivo y se sienten agobiados*.

Otro elemento que no debemos olvidar en la descripción de la carga de trabajo es la necesidad de atender a varias tareas de forma simultánea.

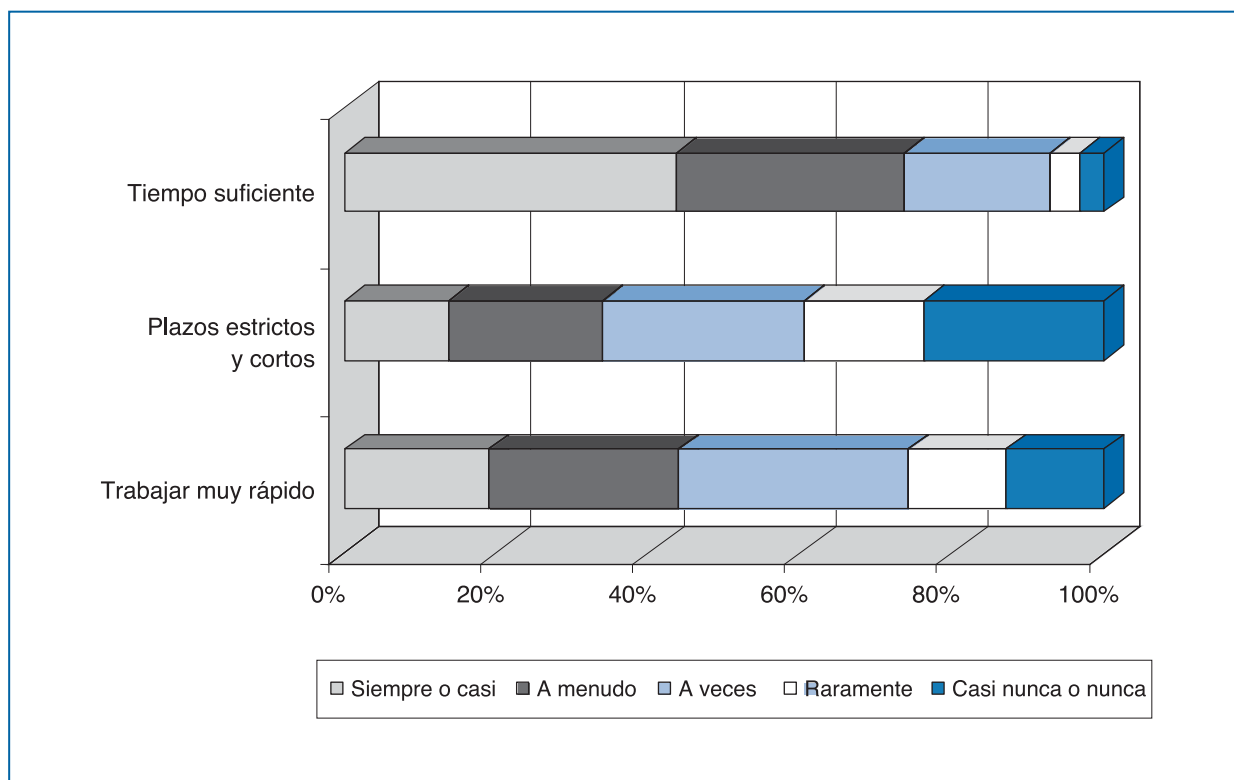
Este factor está relacionado con la llamada “intensificación del trabajo”, que recientemente ha venido a engrosar la lista de riesgos psicosociales: en la actualidad la prisa, la “aceleración”, ha pasado a formar parte del quehacer diario, en el que se intentan realizar varias tareas a la vez, en el menor tiempo posible y utilizando a la vez diversas tecnologías. La necesidad de atender a varias tareas a la vez incrementa la necesidad de tratar gran cantidad de información de manera simultánea y de mantener una atención continuada para que no se escape nada. A pesar de que la multitarea parece ahorrar tiempo, en realidad se ha demostrado que es un gran factor de estrés y repercute en la eficiencia ya que la atención no se focaliza en varias informaciones a la vez, sino que va priorizando al no tener el cerebro humano la capacidad de atender a diversos estímulos simultáneamente, contribuyendo, por tanto, al aumento del riesgo de fatiga mental, errores o accidentes.

Por ello nos parece interesante resaltar que un 41,2% de los trabajadores manifiestan que la realización del trabajo comporta la necesidad de atender a varias tareas al mismo tiempo (Figura 5).

1.1.2.3. Tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo se está convirtiendo en una dimensión fundamental en la

FIGURA 6
Percepción de los trabajadores sobre la presión temporal de su tarea



Fuente: VI ENCT.

prevención de riesgos laborales. El impacto de las estructuras temporales sobre algunas cuestiones, entre las que se encuentra la salud de las personas, es evidente y de sobras conocido. Los aspectos temporales del trabajo pueden ser analizados desde la óptica de la organización del horario y la jornada de trabajo (duración y distribución) y desde la organización del tiempo a lo largo de la jornada laboral (ritmo de trabajo, presión temporal). Ambos aspectos también forman parte de la ya mencionada intensificación del trabajo.

La presión temporal que suponen los ritmos impuestos ya sea por plazos que hay que cumplir, porque debe seguirse el ritmo de una máquina o por las necesidades de producción constituye uno de los factores de riesgo a los que se está expuesto en la actualidad.

Observamos que a pesar de que generalmente se considera que se tiene tiempo suficiente para la realización del trabajo (72,2 %), también son significativos los porcentajes de aquellos que dicen tener que trabajar muy rápido (43,8%) y que se deben cumplir plazos estrictos y muy cortos (33,6%) (Figura 6).

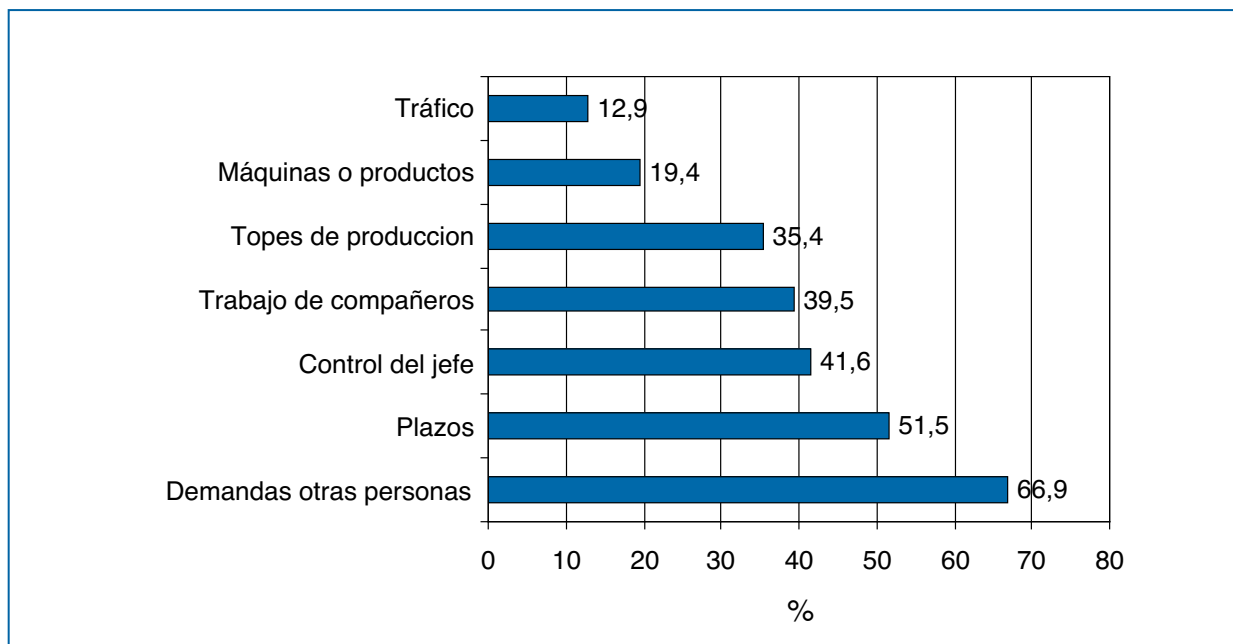
Por lo que se refiere a los condicionantes del ritmo de trabajo, las demandas directas de personas (66,9%) se presentan como el elemento que con mayor frecuencia determina el ritmo de trabajo, seguida por la existencia de plazos de tiempo que hay que cumplir (51,5%). (Figura 7).

En cuanto a las horas trabajadas, actualmente existe abundante literatura que muestra los efectos sobre la salud de los horarios de trabajo largos o atípicos: estrés, fatiga, alteraciones del sueño, hábitos no saludables (consumo de tabaco, sedentarismo...), alteraciones cardiovasculares y gastrointestinales.

De los datos de la VI ENCT se desprende que casi la mitad de los trabajadores (45,3%) suele prolongar su jornada laboral. Un 26,8% recibe por ello una compensación bien sea económica, bien en tiempo libre, y un 18,5% lo hace sin compensación alguna.

Una tercera parte de los entrevistados (35,5%) afirma trabajar los sábados siempre o frecuentemente y un 17,2% trabaja los domingos y días festivos (Tabla 4).

FIGURA 7
Percepción de los trabajadores sobre los condicionantes del ritmo de trabajo



Fuente: VI ENCT.

TABLA 4
Distribución del tiempo de trabajo

Trabaja de noche	En turnos fijos	2%
	En turnos rotativos (mañana/tarde/noche)	6,5%
Trabaja en sábado		35,5%
Trabaja en domingos y festivos		27,1%
Prolonga la jornada laboral	Con compensación económica	27,5%
	Sin compensación	19%

Fuente: VI ENCT.

1.1.2.4. Exposición a conductas violentas

Entre los riesgos que más preocupan últimamente se encuentra la exposición a conductas violentas. Previamente a facilitar algún dato, es preciso comentar que nos basamos en una definición de este concepto, más allá de la tradicional definición de Leymann que lo condicionaba a una frecuencia de al menos una vez por semana y a una duración mínima de seis meses, y consideramos que una conducta de acoso psicológico puede ser lesiva para la salud de la persona a la que va dirigida dicha conducta, si se da “de forma reiterada y prolongada en el tiempo” (7).

A este respecto en la VI ENCT se preguntaba a los trabajadores si en los últimos doce meses, estando en el trabajo, había sido objeto de conductas consideradas de acoso psicológico en el trabajo, agrupadas a partir de tres grandes grupos: dificultades para comunicarse, desacreditación personal o profesional y amenazas. Un 2,9% de los trabajadores manifestó que en los últimos doce meses había estado expuesto a uno o más de estos tipos de conducta *diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes*.

Los colectivos que están más expuestos a estas conductas son las mujeres (3,4%), los menores de 45 años (3,2%) los trabajadores del sector

TABLA 5
Exposición a conductas violentas

Datos en %	% trabajadores expuestos
Servicios	3,2
Mujeres	3,4
Menores 45 años	3,2
Empresas con más de 250 trabajadores	5,1
TOTAL	2,9

Fuente VI ENCT.

Servicios (3,2%) y los de empresas con más de 250 trabajadores (5,1%) (Tabla 5).

1.1.2.5. Daños a la salud

En la ENCT se incluye una pregunta referida a la presencia de sintomatología psicósomática a partir de nueve indicadores: le cuesta dormir o duerme mal; tiene sensación continua de cansancio; sufre dolores de cabeza; le cuesta concentrarse, mantener la atención; le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad; se nota tenso, irritable; tiene la sensación de estar emocionalmente agotado, falta de energía; no consigue olvidarse de los problemas del trabajo.

TABLA 6
Frecuencia de síntomas psicósomáticos

	%
Le cuesta dormir o duerme mal	12,0
Tiene sensación continua de cansancio	12,3
Sufre dolores de cabeza	10,4
Sufre mareos	2,4
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	3,1
Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	4,1
Se nota tenso, irritable	8,7
Tiene la sensación de estar emocionalmente agotado, falta de energía	7,1
No consigue olvidarse de los problemas del trabajo	5,6
Bajo estado de ánimo	4,2

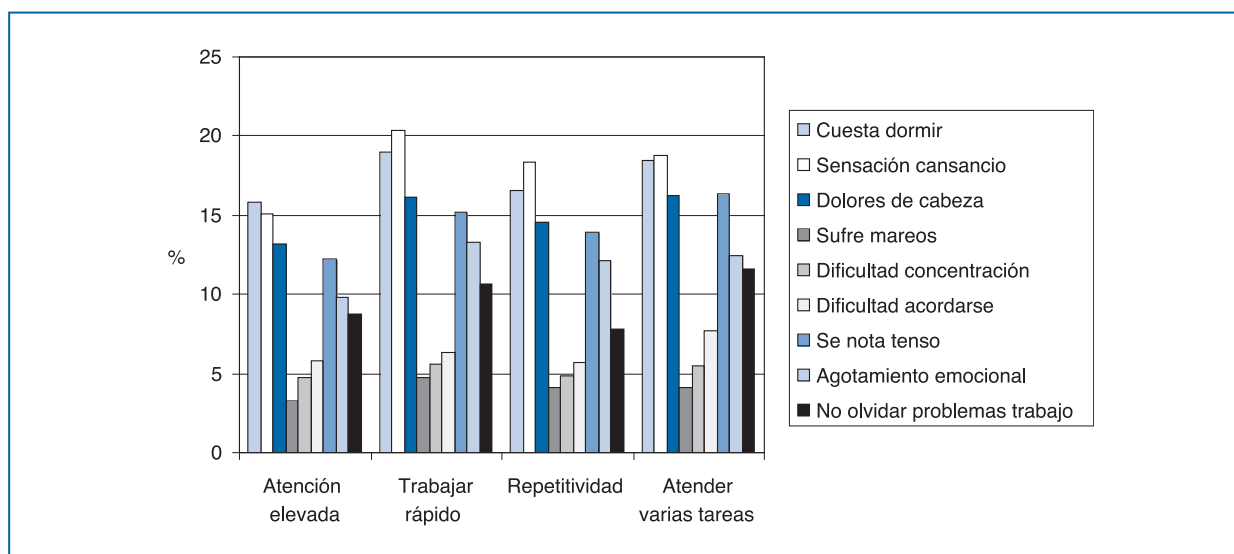
Fuente: VI ENCT.

En la tabla 6 se resumen las frecuencias globales obtenidas: se observa que los síntomas más citados son la sensación continua de cansancio (12,3%), las alteraciones de sueño (12%) y los dolores de cabeza (10,4%)

Si se analiza la posible relación entre las diversas exigencias de la tarea y la presencia de esta sintomatología, se observa que se dan mayores

FIGURA 8

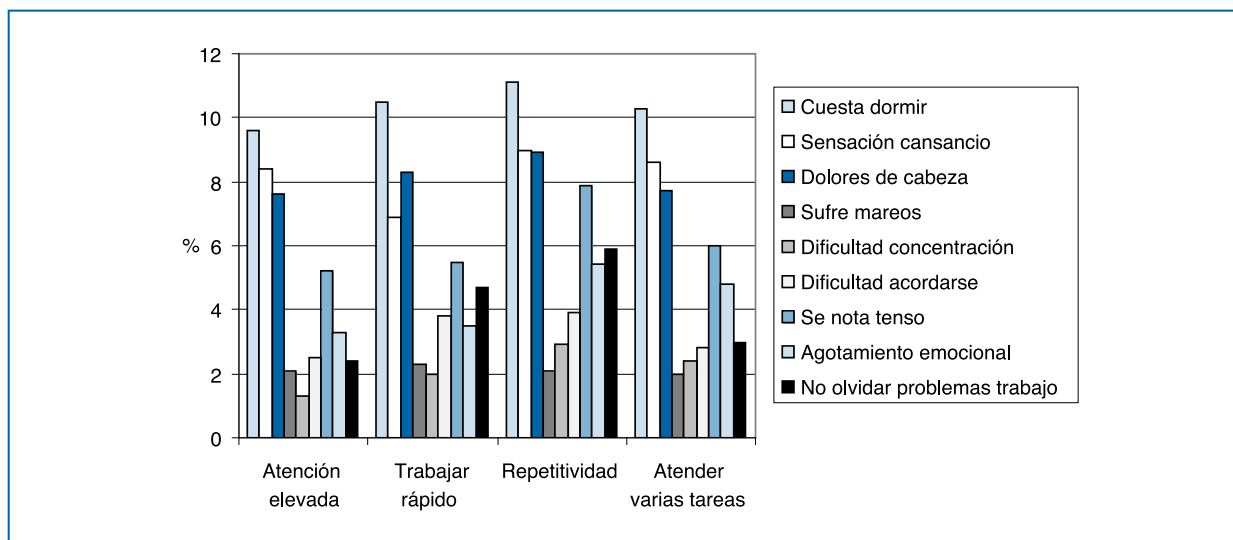
Relación entre exigencias del trabajo y sintomatología psicósomática. Respuesta: siempre o casi siempre



Fuente VI ENCT.

FIGURA 9

Relación entre exigencias del trabajo y sintomatología psicósomática. Respuesta: casi nunca o nunca



Fuente VI ENCT.

TABLA 7

Relación entre conductas de acoso y sintomatología psicósomática

Síntomas	% trabajadores no expuestos a conductas de acoso	% trabajadores expuestos a conductas de acoso
Le cuesta dormir o duerme mal	11,6	41,0
Tiene sensación continua de cansancio	11,9	39,1
Sufre dolores de cabeza	10,1	28,8
Sufre mareos	2,2	18,6
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	2,8	24,3
Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	3,8	22,4
Se nota tenso, irritable	8,2	39,7
Tiene la sensación de estar emocionalmente agotado, falta de energía	6,6	41,6
No consigue olvidarse de los problemas del trabajo	5,4	25,6
Bajo estado de ánimo	3,9	28,2

Fuente VI ENCT.

frecuencias de los diversos síntomas en aquellos entrevistados que manifiestan tener exigencias más elevadas, mientras que en general la respuesta referida a que “casi nunca o nunca” se tienen estas demandas se asocia a frecuencias menores en los diversos síntomas. En las figuras 8 y 9 se muestran los valores obtenidos a este respecto.

Asimismo, hay una relación positiva entre los datos referidos a la exposición a conductas de acoso psicológico y sintomatología psicósomática, siendo significativamente mayor en los expuestos que en los que no son objeto de este comportamiento (Tabla 7).

1.1.3. GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Olvidar ciertas categorías de riesgo, como los factores de riesgo psicosocial o los asociados a la organización del trabajo (jornada laboral, volumen de trabajo, etc.) o no considerar los daños a largo plazo, centrar la atención en los riesgos más obvios, son algunos de los errores más comunes que, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8) suelen darse en la evaluación de los riesgos.

En la reciente Encuesta sobre gestión de la seguridad y salud en la empresa (7) se pone de manifiesto que, en las empresas españolas, el riesgo de estrés, depresión o ansiedad derivada del se menciona como posible riesgo tras el riesgo de accidente o las posibles alteraciones osteomusculares asociadas a posturas, esfuerzos o movimientos (Tabla 8). Los valores varían según la rama de actividad, siendo en Administración Pública y Educación (31,3%) y Transporte y Comunicaciones (29,5%) donde en mayor medida se considera que este riesgo está presente en la empresa u organización.

TABLA 8

Prevalencia de riesgo de estrés en los centros de trabajo

EN ESTE CENTRO HAY RIESGO DE:	%/Total
Accidente de trabajo	39,6
Problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos	38,4
Estrés, depresión, ansiedad	14,1
Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos	4,6
Otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo	2,8
En este centro de trabajo no hay riesgos	38,8

Fuente: Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas.

Asimismo los datos reflejan que en muchas empresas (27,6%) no se ha llevado a cabo la evaluación y la consiguiente intervención para la mejora de las condiciones psicosociales. (Tabla 9).

TABLA 9

Realización de la evaluación de riesgos e intervenciones posteriores

Datos en %	No se ha evaluado	Sí se ha evaluado. ¿Se han adoptado medidas?		
		No hacía falta	No, pero lo estamos estudiando	Sí
Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	30,3	48,0	1,3	15,1
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	22,4	20,0	6,3	48,8
Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos y parásitos)	33,4	48,3	1,6	10,9
Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura y humedad, etc.)	29,0	33,8	3,3	28,7
Diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)	25,9	25,6	3,4	42,2
Aspectos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	27,6	30,9	5,8	30,8

Fuente: Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas 2009.

TABLA 10

Evaluación de riesgos psicosociales y tipo de recursos preventivos disponibles en la empresa

<i>Datos en %</i>	<i>EVALUACIÓN ASPECTOS PSICOSOCIALES</i>	
	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>
Delegado de prevención	77,0	68,2
Comité de seguridad y salud	76,4	77,3
Trabajadores designados	77,1	69,9
Servicio de Prevención Propio	85,4	70,2
Servicio de Prevención Mancomunado	82,4	70,4
Servicio de Prevención Ajeno	72,2	67,8

Fuente: Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas 2009.

Si comprobamos la posible relación entre la existencia de recursos preventivos y el hecho de haber realizado la evaluación de los aspectos psicosociales y organizativos vemos que hay una relación positiva: aquellas empresas en las que existe delegado de prevención, comité de seguridad y salud, trabajador designado o servicio de prevención en sus diferentes modalidades manifiestan en mayor medida haber realizado dicha evaluación. Las diferencias en la mayoría de los casos (casillas sombreadas) son estadísticamente significativas (Tabla 10).

A fin de conocer algunos aspectos concretos de la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa, de nuevo debemos citar la encuesta europea *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER) ya que en ella se incluye un bloque específico dedicado a los riesgos psicosociales y su gestión en la empresa.

A partir de los datos de este estudio podemos identificar cuáles son las motivaciones y obstáculos que manifiestan los representantes de las empresas para llevar a cabo la gestión de los riesgos de origen psicosocial, siendo el principal motivo el cumplimiento de los requerimientos legales (Tabla 11).

En cuanto a las herramientas que se utilizan en las empresas para el abordaje de los riesgos psicosociales se plantean preguntas dirigidas a conocer, por una parte, si existen *procedimientos* para el tratamiento del estrés, la intimidación o acoso y la violencia en el trabajo y si, en los últi-

TABLA 11

Motivaciones para la evaluación de los riesgos psicosociales

<i>Razones que han motivado el abordaje de los riesgos psicosociales</i>	<i>Datos en %</i>
Cumplir obligaciones legales	84,6
Solicitudes de los trabajadores o de sus representantes	36,6
Índices de absentismo elevados	14,2
Disminución de la productividad o de la calidad de los resultados	18,4
Exigencias de los clientes o preocupación por la reputación de la organización	29,8
Presión por parte de la inspección de trabajo	16,3

Fuente: Encuesta Esener.

mos tres años, los representantes de seguridad y salud han recibido alguna solicitud de intervención sobre esta problemática (Tabla 12).

A este respecto se pregunta, en el cuestionario dirigido a los representantes de las empresas, sobre la existencia de procedimientos. En el cuestionario dirigido a los representantes de los trabajadores se pregunta si, en los últimos tres años, han recibido alguna solicitud de intervención, por parte de los trabajadores, para tratar el estrés, la intimidación o la violencia en el trabajo.

TABLA 12
Existencia de procedimientos para el tratamiento de algunos problemas psicosociales

	<i>Empresa</i> (Existen procedimientos)		<i>Representante trabajadores</i> (solicitud intervención últimos tres años)	
	<i>ES</i>	<i>EU</i> *	<i>ES</i>	<i>EU</i> *
Tratar el estrés laboral	17,7	25,4	10,9	24,5
Abordar la intimidación o el acoso	17,6	29,8	17,6	16,7
Abordar la violencia laboral	17,6	25,8	17,6	8,9

* EU = UE = Unión Europea.

Fuente: Encuesta Esener.

TABLA 13
Medidas para abordar los riesgos psicosociales

<i>Medidas</i>	<i>Empresa</i>		<i>Representante de los trabajadores</i>	
	<i>ES</i>	<i>EU</i>	<i>ES</i>	<i>EU</i>
Cambios en la manera de organizar el trabajo	29,4	40,6	21,5	45
Rediseño del espacio de trabajo	24	37,4	20,4	45,3
Asesoramiento confidencial al trabajador	9,3	33,3	9,9	39,3
Creación de un procedimiento de resolución de conflictos	10,6	23,9	12,1	30,5
Cambios en la organización de los horarios	17,5	29,7	18,7	36,3
Formación	45	57,6	41,8	56

Fuente: Encuesta Esener.

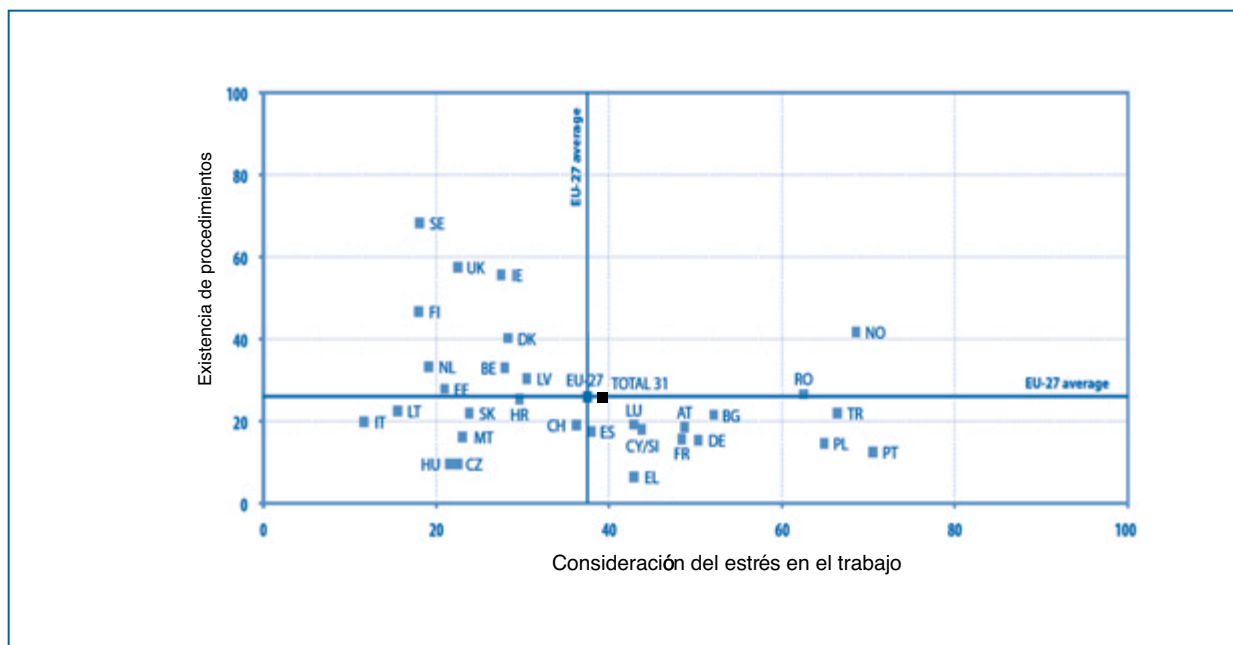
Por otra parte, en ambos cuestionarios se pregunta si en los últimos tres años se ha recurrido a alguna *medida* para abordar los riesgos psicosociales, dándose seis posibilidades de respuesta según las que se especifican en la tabla 13. De las seis medidas propuestas la formación es la más empleada, seguida, con bastante diferencia, de los cambios, ya sea en la manera de trabajar, ya sea en el diseño del espacio de trabajo. La medida menos extendida en España es el ofrecimiento a los trabajadores de asesoramiento confidencial a los trabajadores, es decir, la facilitación de programas de ayuda al empleado como medida de intervención terciaria.

Parece interesante comparar la información referida a la consideración del riesgo psicosocial como riesgo presente en la empresa y la existencia de procedimientos dirigidos a tratar este tipo de

riesgos. En la figura 10 observamos los datos obtenidos por los diferentes países europeos. Por lo que concierne a España, a pesar de que está en el promedio europeo por lo que se refiere a la consideración del riesgo, está por debajo de los procedimientos de la media europea en cuanto a procedimientos para tratar el estrés relacionado con el trabajo.

En el proceso de prevención de riesgos, y especialmente en el ámbito que nos ocupa, la implicación de los distintos agentes sociales juega un papel crucial, presentándose como uno de los denominados "factores de éxito" en los programas de actuación psicosocial. La participación de los diversos estamentos de la empresa es la vía para conseguir la adecuación de las medidas, incrementar el compromiso con las acciones que se determinen, aumentando, por tanto, la probabilidad

FIGURA 10
Consideración del estrés en el trabajo y existencia de procedimientos para combatirlo en los Estados miembros de la UE



Fuente: European Agency for Safety and Health at work. European Risk Observatory Report European Survey of Enterprises on new and emerging risks. 2009.

de éxito. Un 76% de los representantes de empresas españolas, y siguiendo con la información provista por la encuesta Esener, manifiestan que se informa a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y sus consecuencias, mientras que si se pregunta a los representantes de los trabajadores el porcentaje es del 66,8%, siendo el promedio europeo del 52,9% y 53,5%, respectivamente.

Por lo que se refiere a la información y participación en las actuaciones de mejora, un 63,6% de las empresas manifiesta que los trabajadores han sido consultados sobre las medidas para abordar los riesgos psicosociales y un 74,9% que se anima a los trabajadores a participar activa-

mente en la aplicación y evaluación de las medidas, siendo los porcentajes europeos del 54,5% y del 67% respectivamente.

Para finalizar este breve repaso a la situación del riesgo psicosocial en las empresas españolas creemos oportuno hacer una breve referencia a las posibles dificultades para el tratamiento del riesgo psicosocial. En la encuesta Esener se preguntaba, tanto a los representantes de las empresas como de los trabajadores si, comparado con otras áreas de la prevención, es más difícil el tratamiento del riesgo psicosocial. La respuesta es afirmativa en el 46,9% de las empresas y el 36,9% de los trabajadores (Tabla 14).

TABLA 14

Dificultades para el tratamiento del riesgo psicosocial. Diferencias entre España y el conjunto de la EU (UE)

Medidas	Empresa		Representante de los trabajadores	
	ES	EU	ES	EU
Más difícil	46,9	41,6	36,9	39,8
Menos difícil	7,4	9,4	4,5	10
No hay diferencia	41,8	41,1	53,7	44,1

Fuente: Encuesta Esener.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) Cox y Griffith en Stravoula Leka y Tom Cox 2008. *The European Framework for psychosocial Risk Management: PRIMA EF*
- (2) RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005.
- (3) MTIN. Dirección General de Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. *Factores Ergonómicos y psicosociales. Guía de Actuación Inspectoral en factores psicosociales.*
- (4) European Agency for Safety and health at work. *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.*
- (5) INSHT: *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y la Salud de las Empresas 2009.* http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_%20ENGE%202009.pdf
- (6) Almodóvar, A., Pinilla J. y otros. *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.* INSHT, Madrid, 2007. <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnextoid=af6d14a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ebe314a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD>
- (7) Fidalgo, M y otros. *Acoso psicológico en el trabajo: definición.* NTP 854. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>
- (8) European Agency for Safety and Health at Work. *Common errors in the risk assessment process.* E-fact 32. <http://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact32>.
- (9) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Encuesta Europea en las Empresas.* <http://osha.europa.eu/es/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>.

1.2. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal

MANUEL BESTRATÉN BELLOVÍ

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

ELISENDA LÓPEZ FERNÁNDEZ

Consejera Técnica de Dirección. INSHT

1.2.1. INTRODUCCIÓN

DURANTE el año 2009 se ha abordado y debatido la situación actual del mercado laboral y, en concreto, la intermediación laboral y la situación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en España, este último aspecto se ha tratado en mayor profundidad debido, en gran medida, a la aprobación de una reciente Directiva Europea¹ que introduce modificaciones en consonancia con la Estrategia de Lisboa y la Agenda Social (2005-2010) relativas al marco normativo de este tipo de empresas y que implica, en el caso de España, la necesidad de revisar las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por las ETT establecidas por la normativa vigente.

Durante este periodo, según los datos del *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2009*, el número de ETT fue de 333, el total de contratos de puesta a disposición celebrados en todo el territorio durante este año ha sido de 1.691.013, un 23,4 por ciento menor con respecto al periodo anterior (2.207.585), el tipo de contrato ha sido en su mayoría por *circunstancias de producción*, un 50,6%, y en un 43,5% por *obra y servicio*. Los sectores donde se han producido el mayor número de estos contratos ha sido en Servicios, con un 61,5%, y en Industria, con un 25,2%.

Este capítulo tiene por objetivo reflejar de forma resumida los resultados más significativos del “Estudio sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de empresas de trabajo temporal”, realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 2009.

¹ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DOUE L327/9, de 5/12/2008).

El estudio contempla dos objetivos básicos:

- 1) Conocer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal (ETT) en España y
- 2) conocer la eficacia de la acción formativa y la vigilancia de la salud de los trabajadores de ETT, como materias de especial interés.

Ambos objetivos se complementan con otros más concretos relativos a dar a conocer experiencias de buenas prácticas y el planteamiento de propuestas de mejora.

Con vistas a la representatividad del muestreo, se fijó en 600 el número mínimo de trabajadores de ETT a entrevistar, que debían ser extraídos de manera aleatoria de las empresas de trabajo temporal seleccionadas y pertenecientes a los diferentes sectores del tejido económico y social de nuestro país y en toda su geografía, con el objeto de conocer las percepciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores de ETT, y completada con entrevistas realizadas también a una muestra representativa de directivos de ETT en las que trabajaban o habían trabajado los trabajadores entrevistados.

El trabajo incluyó el empleo de diferentes metodologías y técnicas de investigación. Las entrevistas se realizaron a trabajadores y a directivos de ETT. El procedimiento de actuación y los cuestionarios aplicados fueron diseñados *ad hoc* para esta investigación y, complementariamente, se realizaron entrevistas a representantes empresariales y sindicales para que pudieran efectuar las reflexiones que creyeran más relevantes sobre esta materia, como fuentes de información adicional.

1.2.1.1. Marco normativo de las ETT

Como se ha comentado anteriormente, en 2009 nos encontrábamos en pleno proceso de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de ETT y cuyo plazo de incorporación a las legislaciones nacionales finaliza el 5 de diciembre de 2011. La consecuencia de ello es que en algunos Estados miembros se está estudiando la adecuación de la legislación nacional existente a los nuevos requerimientos establecidos por la Directiva comunitaria, que, si bien en una primera valoración no exigirá cambios en profundidad de los regímenes nacionales, sí demandará la actualización de éstos en aspectos puntuales.

Las limitaciones existentes en nuestro marco comunitario a la instalación o a la actividad de las ETT son de diverso tipo:

- Limitaciones a la instalación o apertura de ETT, mediante la exigencia de obtención de licencias o autorizaciones².
- Exigencia de garantías económicas, generalmente mediante avales financieros.
- Exclusión de sectores sobre los que pueden operar las ETT. España es de los países con mayor nivel de restricciones al no poder operar en actividades consideradas peligrosas como la Construcción, Minería, Nuclear y otros, además del Sector Público.
- Limitaciones en razón de la utilización
- Limitaciones en el número de trabajadores de la ETT cedidos a la empresa usuaria.

Por lo que se refiere a la *exclusión de determinadas actividades* para los trabajadores de ETT, el análisis de las normas de transposición de los distintos Estados miembros pone de manifiesto que, dentro de la heterogeneidad de las legislaciones nacionales, la norma española es de las más exigentes. Algunas opciones tomadas por otros Estados miembros son también dignas de mención; así, la cesión de capacidad de negociación en los convenios colectivos sobre esta materia (por ejemplo, Alemania) o la exigencia de una

² La mayoría de los Estados miembros establecen en sus legislaciones la necesidad de obtener una licencia o autorización para el ejercicio de la actividad. Tan solo Países Bajos, Dinamarca y Finlandia no lo exigen, aunque otros como el Reino Unido solo lo aplican a sectores muy específicos.

cualificación especial para los trabajadores de ETT a la hora de acceder a determinadas actividades (por ejemplo., Países Bajos).

En muchos países la negociación colectiva desempeña un papel importante en la modulación de la actividad puramente laboral de este tipo de empresas, generalmente mediante el acuerdo en convenio colectivo sobre el tratamiento de los trabajadores de plantilla de la propia ETT, sobre aquellos otros puestos a disposición, incluyendo aspectos novedosos sobre la contribución a fondos sectoriales —de formación, de compensación económica en caso de periodos de no disposición— o bien sobre la actuación de los representantes de los trabajadores. Sin duda, la transposición de la Directiva 2008/104/CE sobre las empresas de trabajo temporal ha influenciado y habrá de seguir influyendo en las legislaciones nacionales en este aspecto.

Estas modificaciones se están debatiendo para poderlas incluir en una norma relativa a la reforma laboral que se está tramitando y que, probablemente, abordará esta vía de contratación laboral, cuidando de asegurar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores de ETT.

1.2.1.2. Grupo de trabajo de “Empresas de Trabajo Temporal” de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Grupo de trabajo, constituido por mandato del Pleno Extraordinario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del día 18 de septiembre de 2007, tras acuerdo de esta institución en su reunión plenaria del día 25 de julio de 2007, nació con el fin de analizar la situación actual de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de ETT, con objeto de comprobar si conviene adoptar medidas adicionales y si la normativa vigente se ajusta a la realidad actual de la actividad desarrollada en el mercado laboral por las empresas de trabajo temporal y, en su caso, proponer mejoras en esta materia.

El estudio, cuyos resultados a continuación se sintetizan, constituye uno de los trabajos que le fueron encomendados al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1.2.1.3. La contratación de trabajadores en ETT

Los trabajadores de ETT ocupan laboralmente todos los sectores económicos, salvo aquellas ac-

tividades donde expresamente hay restricciones que lo limitan, como es la Construcción, aunque preferentemente están en la Industria y sobre todo en los Servicios.

La contratación de trabajadores en ETT representa una opción de contratación temporal que facilita el acceso al mundo laboral, especialmente a trabajadores jóvenes y personas de menor formación, posibilitando que en un futuro se pueda acceder a un contrato fijo por parte de empresas usuarias u otras. Se ha constatado que hay tendencia a la continuidad de los trabajadores en la actividad en la que se han iniciado.

El sector de las ETT es relativamente joven en nuestro país, pero ha demostrado que está siendo una vía ágil para la inserción laboral, en especial para trabajadores de baja cualificación, lo que no sucede en otros países europeos con mayor tradición en la actividad.

En España este tipo de contratación no alcanza el 1% sobre el total de contratación, siendo inferior al promedio europeo que se sitúa entorno al 1,8%, cabe destacar que el país donde el desarrollo de las ETT está más implantado es en el Reino Unido con un porcentaje aproximadamente del 4%. También se ha constatado que el nivel de siniestralidad laboral de los trabajadores de ETT es inferior al del resto de trabajadores con contratación temporal. Presumiblemente porque los primeros disponen de unas mayores garantías en su formación que de manera formal hacen las ETT, tal como la reglamentación les exige. Todo ello hace prever que en un futuro esta vía de contratación irá adquiriendo paulatinamente un mayor peso.

La inmigración ha crecido considerablemente en Europa y es un factor a tener en cuenta en las relaciones laborales con las ETT, por la dificultad idiomática que conlleva en la planificación y realización de la actividad formativa.

No se ha estado recurriendo a las ETT por parte de las empresas usuarias, de forma ocasional, sino como una política de recursos humanos de carácter permanente, produciéndose una “normalización” de estas formas de trabajo temporal.

Por otra parte, la tendencia a la externalización de trabajos por parte de las empresas conduce a que ciertas tareas ocasionales, algunas peligrosas, sean trasladadas a empresas de trabajo temporal que ceden los trabajadores para su realización, con los riesgos que ello comporta de no actuarse con el debido rigor en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE ETT

En la encuesta, que se realizó a través de un cuestionario precodificado, los trabajadores contestaron a las preguntas sobre condiciones de seguridad y salud respecto al puesto de trabajo ocupado en el último contrato que celebraron en 2008. Se han contrastado las informaciones aportadas con la siniestralidad laboral producida. Los principales resultados obtenidos con esta encuesta son los siguientes, habiéndose incorporado algunas reflexiones al respecto.

1.2.2.1. Características de la muestra de trabajadores

Este apartado recoge variables de tipo socio-demográfico que se recogían en el cuestionario de los trabajadores de ETT, así como algunas preguntas específicas relativas a su experiencia laboral, con el objetivo de describir el perfil de dicha muestra.

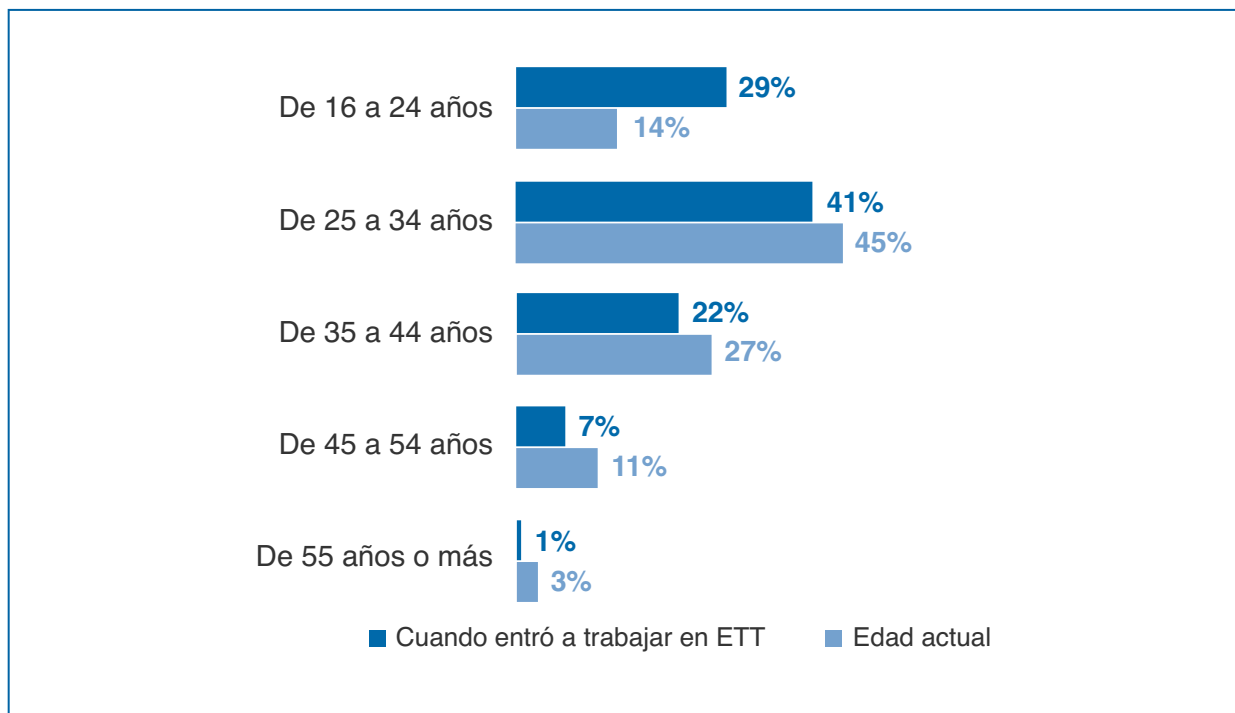
La variable edad es analizada en dos vertientes: por la que tienen los entrevistados en la actualidad y por la que tenían cuando entraron a trabajar por primera vez en una ETT, evidenciando que la franja de 25-34 años es la más numerosa en ambos casos, con un 45% y un 41%, respectivamente. (Ver Figura 1).

Respecto a la variable *sexo*, hubo una preponderancia de las mujeres, con un 66% de los casos, que casi dobla el porcentaje del 34% de hombres y que indicaría un mayor índice de colaboración por parte de las mujeres a la hora de participar en la encuesta.

Por lo que se refiere a la nacionalidad de los trabajadores consultados, hubo una supremacía de los trabajadores nacidos en España con un 91%, frente al 9% de otras nacionalidades, siendo las más abundantes las de Rumania, Colombia, Ecuador y Ucrania. En menor medida han aparecido también países europeos como Italia y Holanda, africanos como Marruecos y Nigeria y sudamericanos como Perú y Brasil.

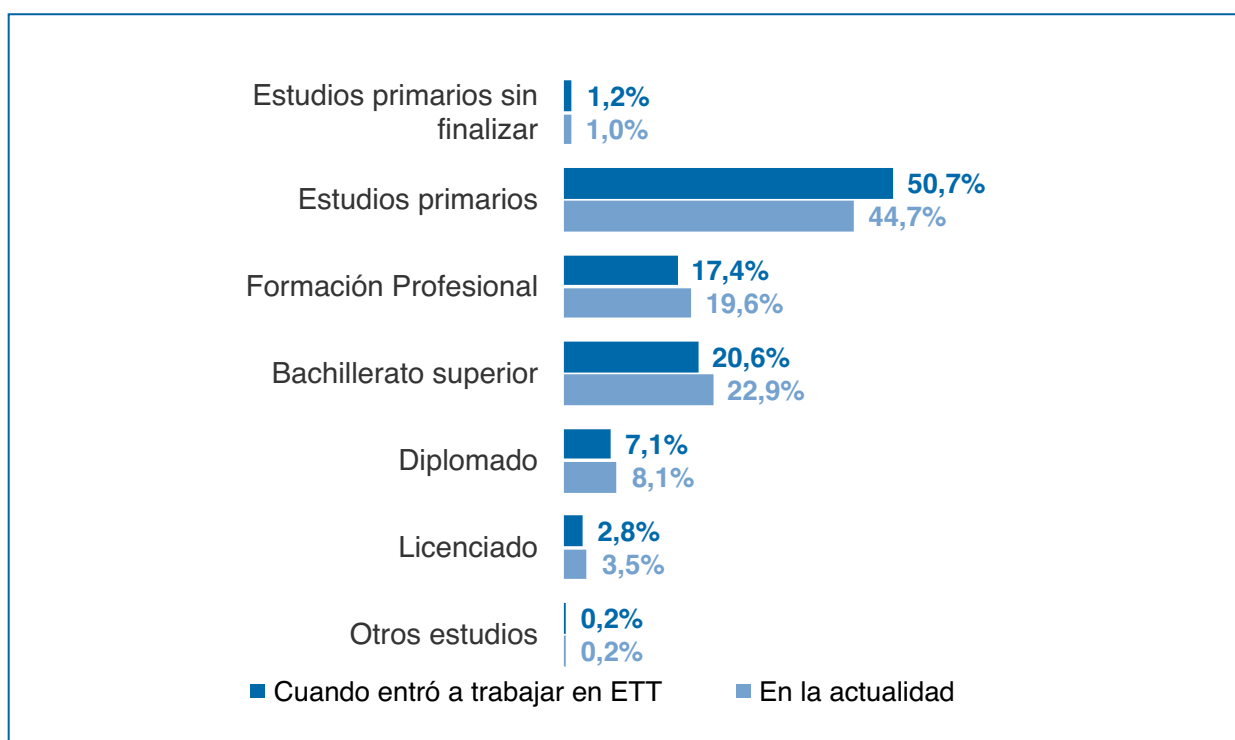
Otra variable que también fue recogida con una doble entrada es el nivel de estudios oficiales finalizados, considerando el que tienen en la actualidad frente al que tenían la primera vez que empezaron a trabajar a través de una ETT. La Figura 2 demuestra que las variaciones son muy pequeñas entre ambos periodos de tiempo para

FIGURA 1
Distribución de la muestra de trabajadores por edad



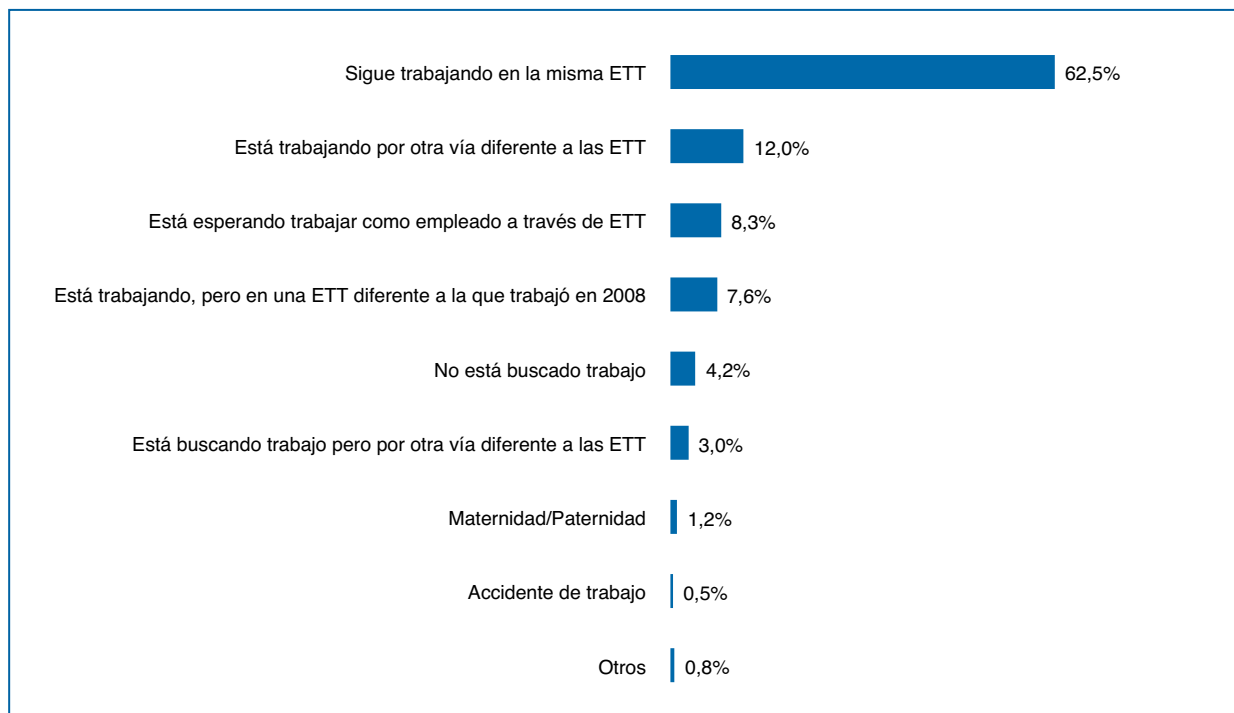
Base: Total de trabajadores entrevistados.

FIGURA 2
Distribución de la muestra de trabajadores por nivel de estudios finalizados



Base: Total de trabajadores encuestados.

FIGURA 3
Distribución de la muestra de trabajadores por su situación laboral actual



Base: Total de trabajadores encuestados.

casi todos los niveles, excepto en el de estudios primarios, que es el segmento que concentra mayor número de trabajadores, con porcentajes que alcanzan el 44,7% (estudios en la actualidad) y el 50,7% (estudios al entrar a trabajar).

La distribución de la muestra de trabajadores consultados respecto a la situación laboral en las fechas en las que se realizó el trabajo de campo queda representada en la Figura 3, donde hay un 62,5% de trabajadores que continúa vinculado a la misma ETT que en 2008. Por el contrario, el porcentaje acumulado de desempleados, bien por motivos de espera a ser contratados por una ETT (8,3%), bien por estar buscando por otra vía diferente (3,0%) o no estar buscando trabajo en ese momento (4,2%) alcanza al 15,5% de la muestra. Asimismo, hay un 2,5% que estaba en situación de baja, siendo el 0,5% atribuible a accidente de trabajo.

A la pregunta de *cuántos contratos tuvieron en 2008*, a través de cualquier ETT, la mayoría de los trabajadores consultados, 89%, respondieron que entre uno y tres. Entre aquellos que mencionaron esta horquilla (de 1 a 3), se indagó sobre la actividad económica, ocupación, duración del contrato y el horario de cada uno de ellos, mientras que

los que citaron una cantidad superior describieron las correspondientes a un contrato cualquiera de cada cuatrimestre del citado año.

La tabla 1 resume las características más relevantes de cada contrato para las dos primeras variables, con sus correspondientes bases indicadas entre paréntesis. El contenido de la tabla 1 tiene una lectura muy interesante, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo. Por un lado, se aprecia una repetición de actividades y ocupaciones en cada uno de los tres contratos, indicando así una trayectoria profesional homogénea y un posible aumento de la pericia. Asimismo, y desde una óptica cuantitativa, las bases muestran una continuidad, casi siempre cercana a la mitad de trabajadores, que sigue empleado en aquello que hicieron por primera vez en 2008.

De las distintas opciones de horarios contemplados, se señalan los correspondientes al primer contrato indicado de 2008, al ser el que toda la muestra de trabajadores entrevistados contestó, apreciándose que el de turnos, en equipos rotativos, con un 30% el fijo de mañana, con un 27%, y el de jornada partida, con un 20%, son los más recurridos.

TABLA 1
Características de los contratos firmados en 2008

<i>Contrato</i>	<i>Actividad Económica</i>	<i>Ocupación</i>
Primero (602)	— Industria alimentación (239) — Servicios de comidas y bebidas (40) — Comercio al por menor (37) — Servicios financieros (25) — Comercio al por mayor (21)	— Trabajador cadena de producción (245) — Auxiliar bancario (49) — Secretario de oficina (45) — Camarero (44) — Empleado de almacén (43)
Segundo (352)	— Industria alimentación (154) — Servicios de comidas y bebidas (29) — Servicios financieros (17) — Comercio al por menor (15) — Otras industrias manufacturera (14)	— Trabajador cadena de producción (169) — Auxiliar bancario (29) — Camarero (26) — Empleado de almacén (22) — Secretario de oficina (18)
Tercero (172)	— Industria alimentación (81) — Servicios de comidas y bebidas (17) — Comercio al por mayor (5) — Otras industrias manufactureras (5) — Actividades aux. serv. financiero (5)	— Trabajador cadena de producción (89) — Camarero (17) — Secretario de oficina (11) — Empleado de almacén (9) — Auxiliar bancario (7)

Base: Total de trabajadores encuestados.

TABLA 2
Media de días trabajados

	<i>Medias</i>
Experiencia trabajando para ETT	1041
Trabajo efectivo realizado en 2008	208
Duración del primer contrato	128
Duración del segundo contrato	79
Duración del tercer contrato	56

Base: Total de trabajadores encuestados.

Dada la peculiar naturaleza de la relación contractual de estos trabajadores, así como la amplia gama de sectores de actividad y las diversas ocupaciones desarrolladas, se ha optado por indicar valores generales, principalmente la media de días, para tener referencias fáciles de retener en lo que se refiere a la duración de los contratos y su experiencia. (Ver Tabla 2).

1.2.2.2. Exposición a riesgos laborales

- Respecto a las *condiciones de seguridad*, el trabajador fue preguntado por los *riesgos de accidente en su trabajo, las causas de estos riesgos y si él había sufrido algún accidente*. Los ries-

gos de accidente de trabajo más comunes a los que los trabajadores suelen estar expuestos son similares a los otros tipos de contratación. Así, una mayoría de trabajadores manifiesta que son los *golpes, las caídas al mismo nivel y los cortes o pinchazos* los riesgos más comunes. El 78% de los trabajadores señaló algún riesgo de accidente; los riesgos más citados son: *los cortes y pinchazos (29%), las caídas al mismo nivel (23%) y los golpes (21%)*. Por otra parte, las causas de estos riesgos de accidente más señaladas son: las distracciones, descuidos y falta de atención (31%), el cansancio o la fatiga (12%), la necesidad de trabajar rápido (9%) o las posturas forzadas o sobreesfuerzos (7%). El que se manifieste que la causa mayoritaria sean las distracciones denota, igual que lo que sucede en otros tipos de contrataciones, la limitada cultura preventiva existente en la sociedad, asumiendo los trabajadores sus limitaciones y no teniendo en cuenta las de la organización.

- El 31% de los trabajadores señaló que había sufrido algún accidente que requirió asistencia médica, tratamiento o aplicación de primeros auxilios. El accidente más habitual, sufrido por el 20% de los trabajadores encuestados, fue la caída al mismo nivel.
- En los trabajadores de ETT se producen índices de incidencia de siniestralidad, respec-

to a la población expuesta, menores que en el resto de los trabajadores con contrato temporal. También para este colectivo las consecuencias graves, muy graves o mortales fueron menos frecuentes que en el resto de accidentados.

- Preguntados los trabajadores por la frecuencia con que se daban en su trabajo determinadas *condiciones ambientales*, destacan las siguientes (presentes “siempre o casi siempre” o “a menudo”): los niveles de ruido elevados que apenas permiten mantener conversaciones con los compañeros (19,6%), el discomfort térmico (15,6%), la exposición a vibraciones (14,8%), la respiración de polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (13%) y la manipulación de sustancias o preparados nocivos o tóxicos (9%).
- Un aspecto especialmente destacable está relacionado directamente con la carga física. Así, prácticamente uno de cada cuatro trabajadores (24,4%) se queja de manejar manualmente cargas, adoptar posturas forzadas o mantenidas y utilizar herramientas pesadas (“siempre o casi siempre” o “a menudo”). Los trabajadores de ETT suelen trabajar mayoritariamente de pie y, en general, desplazándose.
- Otra batería de preguntas versaba sobre la *organización del trabajo y los factores psicosociales*. A este respecto, sobre la autonomía del trabajador en la realización de su trabajo, hay que señalar que más del 60% de los trabajadores no pueden elegir o modificar (“nunca o casi nunca” o “raramente”): el orden de las tareas (68,1%), el método de trabajo (67,6%), la distribución y/o duración de las pausas (62,6%), el ritmo de trabajo (62%) y las vacaciones o días libres (64,6%).
- Los determinantes fundamentales del ritmo de trabajo (presentes “siempre o casi siempre” o “a menudo”) son: los topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar (59,8%) y los plazos de tiempo que hay que cumplir (53,8%). Pese a ello, el 71,4% manifiesta que (“siempre o casi siempre” y “a menudo”) tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo.
- Entre los factores relacionados con la *carga mental*, los trabajadores se quejan sobre todo de los siguientes aspectos (presentes “siempre o casi siempre” o “a menudo”): mantener un nivel de atención alto o muy alto

(83,7%), tener que trabajar muy rápido (62,9%) y realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración (62,5%). En este mismo sentido, tan solo un 28,1% considera que (“siempre o casi siempre” y “a menudo”) su trabajo ha sido intelectualmente exigente.

- Preguntados los trabajadores si su *carga* de trabajo en general, en comparación con los compañeros de trabajo que tenían las mismas funciones, era superior, igual o inferior, el 82% manifiesta que era igual (y un 16% no sabe o no contesta).

1.2.2.3. Formación e información en prevención de riesgos laborales

- La casi totalidad de los encuestados (95%) afirmaron que habían recibido de la ETT que les contrató algún tipo de *formación sobre prevención de riesgos laborales*. Esta formación está orientada sobre todo a los riesgos específicos del puesto de trabajo que se iba a ocupar (76%) y a riesgos generales (69%). Otra característica es que se trata fundamentalmente de una formación individualizada (75%) y que se realiza a través unas explicaciones/cursillos (74%) y con la entrega de material didáctico de apoyo (61%), aunque en general es una formación formalista que adolece de actividades prácticas (tan sólo en un 15% de los casos se realizan prácticas). También en menores ocasiones se realiza formación cíclica y de actualización de conocimientos de dicha formación (16%).
- En general, la mayoría de trabajadores valoran positivamente la formación recibida y dicen haber tenido informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo. El 42,3% califica la formación de excelente y el 43,2%, de buena, aunque hay un 13,3% que la considera regular y un minoritario 1,1% que la considera mala o muy mala.
- A su vez, el 74,3% indica que ha tenido informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo; también mayoritariamente los trabajadores consideran que (“siempre o casi siempre” y “a menudo”) han podido contar con la ayuda de sus compañeros (80,3%) y/o de sus jefes (70,1%).
- La valoración que puede hacerse de la formación y de la información es similar.

Ambas se considera constituyen una pieza clave para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores de ETT.

- Los trabajadores también reciben formación en general por parte de la empresa usuaria (en la que trabaja a través de la ETT), aunque en menor medida que en el caso anterior (66%). Esta formación consiste sobre todo en explicaciones/instrucciones en el puesto de trabajo (91%). No obstante, lo que se identifica en este caso como formación suele consistir sobre todo en explicaciones/instrucciones concretas sobre las tareas a realizar.
- Los trabajadores indican que ambas materias, la formación en prevención de riesgos laborales y la formación sobre tareas específicas de su puesto de trabajo, deberían ser impartidas complementariamente por la ETT y la empresa usuaria (EU); aunque se considera más importante la necesidad de cooperación en el caso de la formación en prevención de riesgos (57% y 86,5%, respectivamente).
- A la vista de la mayor siniestralidad de trabajadores de ETT en máquinas y operaciones peligrosas, como por ejemplo, las derivadas de la manipulación de productos químicos, se considera que la formación específica que dichos trabajadores deberían recibir en tales situaciones con la implicación de las EU es claramente insuficiente. En este sentido, es necesario profundizar en los mecanismos de impartición de la formación en determinadas situaciones de riesgo en aras de su mejora. También una atención especial merece la necesaria impartición de formación y la entrega de información en las lenguas nativas de trabajadores inmigrantes que lo precisen.
- Respecto a las obligaciones de información y formación en materia preventiva, a la vista de tales resultados y de la experiencia existente, sería deseable incidir más en el cumplimiento material que en el formal de las mismas. En este sentido, lo importante es que en todo momento quede plenamente garantizado que los trabajadores conocen la información necesaria y disponen de la formación teórico y práctica, específica y adecuada en relación con los riesgos de su puesto de trabajo, y que tal información y formación se van adaptando a la evolución de estos riesgos y a la aparición de otros nuevos, debiendo repetirse cuando sea necesario.

1.2.2.4. Vigilancia de la salud

- En lo que se refiere a los *reconocimientos médicos*, la casi totalidad de trabajadores (92%) señala que se le ofreció, por parte de la ETT, la posibilidad de pasar un reconocimiento de este tipo: el 56,5% lo pasó y el 35,5% restante, no. Ello es coherente con lo expresado por los gerentes de ETT que señalan que siempre ofrecen tal posibilidad.
- La renuncia del trabajador a realizarse el reconocimiento médico se explica por la dificultad de realizar dicho reconocimiento previamente a la puesta a disposición. La vigilancia de la salud es una actividad que en la mayor parte de los casos está externalizada, con lo que el proceso requiere unos tiempos (obtener cita previa, tiempo de realización de las pruebas, valoración de los resultados y elaboración del informe médico) difíciles de cumplir; de hecho, hay ocasiones en las que cuando llega el informe de aptitud, el trabajador ya ha acabado su contrato de puesta a disposición. Si el trabajador renuncia al reconocimiento se acelera enormemente su incorporación al puesto de trabajo.
- De esta forma, y si bien el funcionamiento de los controles médicos en el mercado laboral ordinario es mejorable en términos generales, en el caso particular de los trabajadores de ETT la situación es aún más desfavorable. Algunos factores que inciden en este aspecto son:
 - Que en esta tarea han de participar múltiples sujetos: para llevar a cabo una vigilancia de la salud adecuada, es necesaria la implicación de empresa de trabajo temporal y empresa usuaria, y en la mayoría de las ocasiones, de los servicios de prevención ajenos que llevan a cabo materialmente las actividades preventivas.
 - Que la vigilancia de la salud, por definición, ha de ser continuada, pues tiene por objeto observar las consecuencias del trabajo en la salud del trabajador, lo que implica un examen periódico. Esta continuidad casa mal con trabajadores que a menudo tienen vínculos laborales cortos.
 - En cualquier caso, y en línea con lo ya expresado anteriormente en relación con la formación, debe garantizándose que antes que el trabajador se incorpore a un

puesto de trabajo en la empresa usuaria se haya realizado una evaluación de su salud. Ello no implica que deba repetirse el reconocimiento médico cada vez que el trabajador cambie de puesto de trabajo, siempre y cuando este nuevo puesto se desarrolle en un ambiente de trabajo similar al del puesto anterior y para el que ya ha sido declarado apto en un primer reconocimiento. Todo ello, lógicamente, sin perjuicio de que esta nueva práctica viniera justificada porque el trabajador hubiera padecido alguna enfermedad profesional, o hubiera estado sometido a riesgos específicos, o el nuevo puesto de trabajo implique un nuevo tipo de riesgos. En este sentido, merecen una valoración positiva las experiencias que vinculan la vigilancia de la salud al trabajador y no a sus diferentes relaciones laborales.

- Por otra parte, un porcentaje relativamente reducido de trabajadores (12,6%) afirma que su trabajo estaba afectando a su salud. Los principales problemas de salud de estos trabajadores "afectados" son el dolor de espalda (46%) y, con mucha menor frecuencia, el dolor en miembro superior (10%), el dolor de cuello-nuca (9%) y el estrés (9%).

1.2.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE LAS ETT

Se trata de una encuesta dirigida a gerentes, directivos o responsables de prevención de empresas de trabajo temporal (ETT) que se realizó igualmente de mayo a octubre de 2009; la muestra está constituida por 59 entrevistas semicerradas (cuestionario con preguntas cerradas y abiertas) que se llevaron a cabo en las propias oficinas de las empresas. Dichas entrevistas se complementaron con una comprobación visual de la documentación y los procedimientos utilizados que estaban relacionados con la gestión de la prevención de riesgos laborales. Tal comprobación no pretendía ser una auditoría del sistema documental, sino tan solo una manera de contrastar determinadas respuestas dadas con documentos que pudieran justificarlas. Por ello su valor sobre las características de los sistemas preventivos en las empresas analizadas es meramente orientativo.

1.2.3.1. Características de la muestra de ETT

Ateniéndonos al cargo de los entrevistados, nos encontramos con varios perfiles de puestos de trabajo, perfiles que hemos considerado como interlocutores válidos para recabar la información requerida para la elaboración del presente estudio, así pues, se han concertado entrevistas con administradores, gerentes, directores de Recursos Humanos (RRHH), directores de departamento jurídico-laboral, responsables generales de ETT, responsables de prevención, coordinadores de prevención, responsables administrativos y de prevención de riesgos laborales, técnicos de prevención, entre otros.

En cuanto a las empresas en donde ejercen sus funciones y respecto a la variable tamaño, basada en el promedio de trabajadores que les contratan al mes, predominan las pequeñas y medianas empresas (PYMES) frente a las grandes con un 72,9% y 27,1%, respectivamente, siendo la referencia 250 trabajadores al mes. (Ver Tabla 3).

La distribución de la muestra por ámbito geográfico de actuación se muestra en la Figura 4, donde se aprecia que son minoría, un 20,3%, las que circunscriben sus servicios a perímetros exclusivamente locales.

La variable del número de oficinas que tienen actualmente en funcionamiento en España, queda reflejada en la Tabla 4, donde sobresalen aquellas con sólo una delegación 40,7%.

La Figura 5, por su parte, muestra que la especialización de las ETT, en términos de sectores de actividades, es adoptada por casi la mitad de las empresas consultadas (46%).

Los sectores más demandados corresponden a la Industria, con un 22%, y a la Hostelería, con un 18,6%, mientras que si se observan las ocupaciones, los más notorios son: los peones (32,2%), los

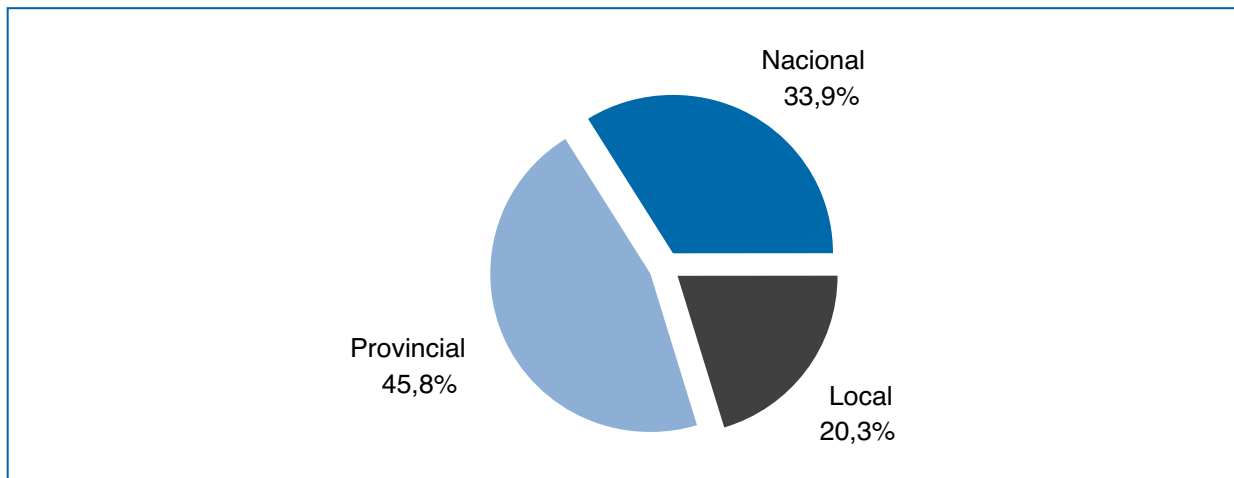
TABLA 3

Distribución de la muestra ETT por número medio de trabajadores contratados al mes

	% Trabajadores
Grandes ETT (> 250 trabajadores al mes)	27,1
PYMES ETT (< 250 trabajadores al mes)	72,9
Total	100,0

Base: Total empresas ETT.

FIGURA 4
Distribución de la muestra ETT por ámbito geográfico



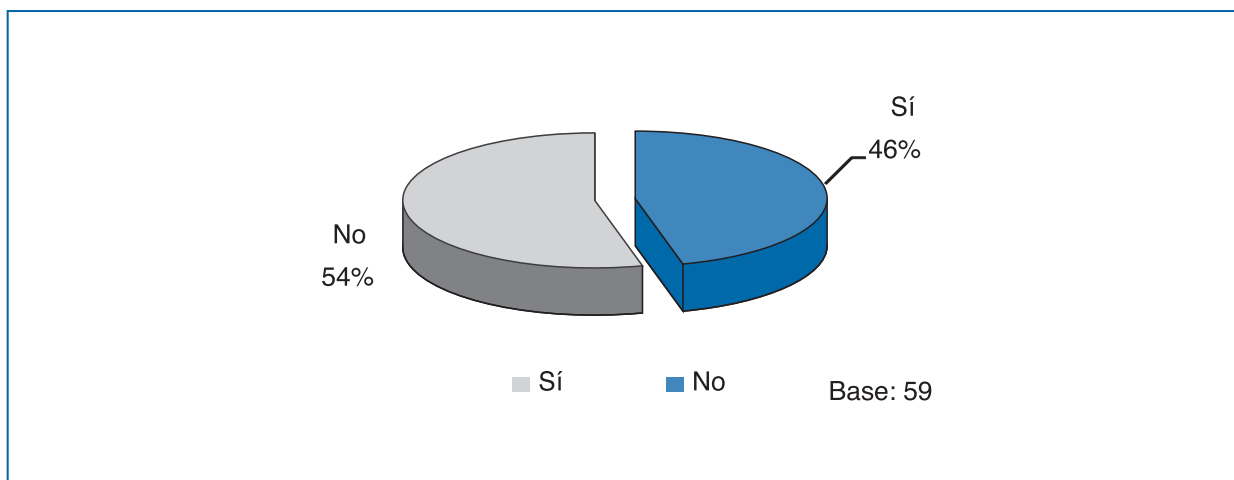
Base: Total empresas ETT.

TABLA 4
Distribución de la muestra ETT por número de delegaciones

<i>Delegaciones</i>	<i>%</i>
Una	40,7
Dos	16,9
Tres a cinco	6,8
Seis a ocho	8,5
Nueve o más	27,1
Total	100,0

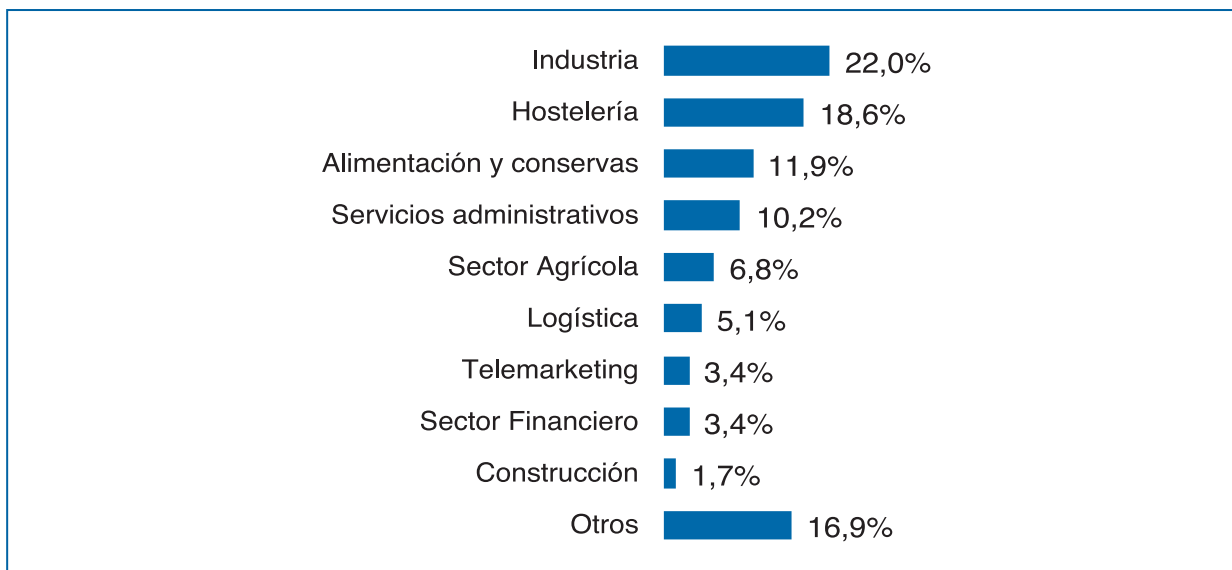
Base: Total de trabajadores encuestados.

FIGURA 5
Distribución de la muestra ETT por especialización profesional



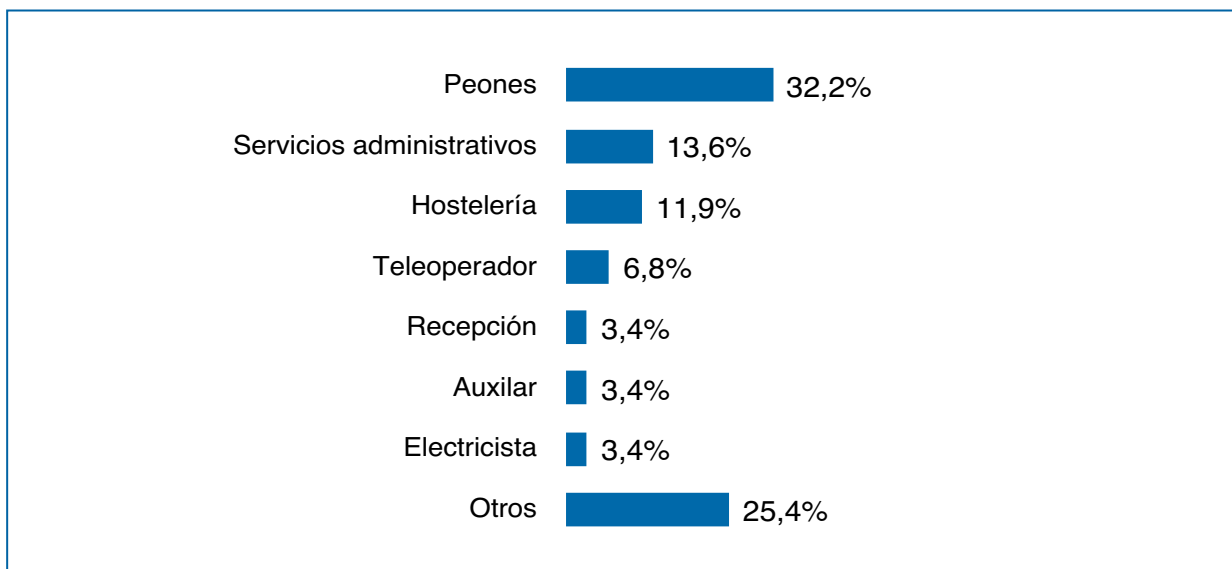
Base: Total empresas ETT.

FIGURA 6
Distribución de la muestra ETT por sectores más demandados



Base: Total empresas ETT.

FIGURA 7
Distribución de la muestra ETT por ocupaciones más demandadas



Base: Total empresas ETT.

servicios administrativos (13,6%) y la hostelería (11,9%). (Ver figuras 6 y 7).

1.2.3.2. Características del sistema de prevención de riesgos laborales desarrollado

Los principales resultados obtenidos con la aplicación de esta encuesta en relación con los di-

ferentes elementos del sistema preventivo son los siguientes:

- El referente principal para gestionar la prevención de riesgos para el 91% de las empresas es la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* y los reglamentos derivados. Otras referencias señaladas son las directrices de la OIT (30%), las normas ISO

9000 de calidad (señaladas por el 30% y con certificación obtenida en el 24%), el estándar OSHAS 18000 (señaladas por el 21% y con certificación obtenida en el 14%) o las normas ISO 14000 de medio ambiente (señaladas por el 11% y con certificación obtenida en el 2%).

- Se aprecia una política en materia preventiva de mayor calado en las grandes ETT respecto a las de menor tamaño.
- Respecto a la *documentación* disponible sobre el sistema preventivo, el Plan de prevención es el más frecuente (95%), seguido de la Planificación de la actividad preventiva y la Identificación y evaluación de riesgos (ambas con un 82%).
- En lo relativo a la *organización de la prevención*, la modalidad de prevención más habitual adoptada por las ETT con los trabajadores que ofrecen a las empresas usuarias es el servicio de prevención ajeno (73,7%) y, con mucha menor frecuencia, el servicio de prevención mancomunado (21,1%) y el servicio de prevención propio (15,8%). Las ETT grandes, frente a las pymes, asumen un mayor número de disciplinas preventivas mediante recursos propios. La vigilancia de la salud, incluso en las grandes ETT, es asumida por los servicios de prevención ajenos, incluidas sociedades de prevención de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El *Plan de prevención de riesgos laborales* en, al menos, el 83% de las ETT cuenta en principio con la estructura y contenidos básicos exigibles: descripción del tipo de empresa y actividad; organización de la prevención; organigrama; características de la organización de los procesos productivos y preventivos; y política, objetivos y recursos en materia preventiva.
- En cuanto al alcance y difusión del Plan de prevención, los aspectos más señalados son que: el Plan está aprobado por la dirección de la empresa (92%), están definidas las funciones preventivas de todos los colectivos de la empresa (90%), recoge y actualiza la evaluación de riesgos y la planificación preventiva (85%), está documentado el asesoramiento del servicio de prevención ajeno (83%) y contiene una declaración de principios y compromisos en los que se basa la acción preventiva (80%). Por el contrario, los

aspectos menos señalados son que: demuestra la consulta y participación de los trabajadores o de sus representantes (41%), y hay pruebas de campañas informativas promoviendo temas clave de prevención (49%).

- A través de las entrevistas realizadas, se observa que los recursos humanos y técnicos de los servicios de prevención propios de las ETT sí revisan y actualizan con periodicidad anual el compendio de documentos que contiene el Plan de prevención, descuidándose más este aspecto cuando se delega la gestión en servicios de prevención ajenos; es en estos casos cuando la ETT da por hecho que se realiza conforme a la legislación vigente, no en todos los casos se conoce la periodicidad de su revisión ni se comprueba que se haya llevado a cabo.
- Por lo que se refiere a la *Evaluación de riesgos*, hay que destacar que solo el 32% de las ETT tiene la evaluación inicial y sus actualizaciones documentadas, mientras que el 51% no las tiene documentadas. Pese a ello, las características más señaladas de la evaluación son: se identifican los responsables de llevar a cabo la evaluación (86%) y la evaluación parece estar a disposición de cualquier trabajador que lo solicite (88%).
- Por otra parte, entre un 70% y un 80% de las ETT manifiesta que se realiza la revisión y actualización de riesgos por aquellas circunstancias que pueden tener una incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores (cambios en las condiciones de trabajo, incorporación de trabajadores especialmente sensibles, nuevas normas o disposiciones legales, los daños a la salud apreciados...). Tan solo el 56% de las ETT incluye, en el proceso de evaluación de riesgos, la consulta y la participación de los trabajadores expuestos a los riesgos.
- Otra batería de preguntas es la relativa a la *Planificación preventiva*. Aunque cerca del 60% de las ETT informa que se coordinan con la empresa usuaria en los diferentes campos de actuación preventiva (medidas para eliminar o reducir riesgos, control de las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores y actuaciones frente a cambios/sucesos previsibles), se recurre principalmente a la coordinación en lo que se refiere a la vigilancia de la salud y a la información, formación y participación de los

trabajadores (ambas en un 86% de los casos).

- Respecto a los aspectos considerados en la Planificación preventiva, lo más frecuente es que existen registros documentales de la planificación (83%), se detallan las actividades a realizar en coherencia con la evaluación de riesgos (78%) y se han designado las personas responsables de ejecutar las medidas preventivas (75%). Por el contrario, lo menos frecuente es que la planificación no cuenta con plazos de ejecución (64%) y que estén especificados los recursos económicos y materiales necesarios (61%).
- Las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto que solo en ciertos casos en la planificación preventiva aparecen los recursos técnicos, económicos y materiales necesarios para llevarla a cabo según los plazos establecidos; en otros se actúa de forma reactiva, es decir, se incorporan los gastos producidos en este sentido más en la línea de evaluar los costes que en la línea de cumplimentar dicha planificación o controlar su eficacia.
- A los gerentes se les preguntó por la documentación que solicitan a las empresas usuarias (EU) para conseguir la *Eliminación y reducción de riesgos* para los trabajadores de las ETT. La documentación más requerida se refiere a: tareas a realizar, riesgos y medidas preventivas (89%), instrucciones de trabajo en tareas críticas y normas de seguridad (72%), fichas de seguridad de sustancias y preparados peligrosos (60%) y criterios de aplicación de la señalización (55%). Por el contrario, los documentos menos requeridos son: los certificados de inspección de organismos de control autorizados (28%), las declaraciones CE de conformidad de máquinas y equipos de trabajo (36%) y de EPI (38%) y registro de revisiones y comprobaciones de determinados equipos de trabajo (36%).
- La *Documentación* solicitada por las ETT es analizada principalmente por el servicio de prevención (77%). En el análisis de la documentación se examina fundamentalmente: la existencia del Plan de emergencia y evacuación (92%), la existencia de fichas de trabajo indicando tareas y riesgos concretos (86%), que las máquinas y equipos cumplen los requisitos legales de seguridad (81%),

que los trabajadores están formados e informados sobre la utilización de EPI (80%); por el contrario, la detección de tareas críticas que requieren autorizaciones de trabajo tiene una relevancia muy inferior (29%).

- Pese a que la ETT solicita esta documentación a la EU, la reducción de riesgos se delega a esta última, de tal forma que la ETT solo actúa de forma reactiva, cuando ya se ha producido el daño (accidente...), investigando las causas y proponiendo las medidas correctoras y preventivas. En general, la coordinación entre ETT y EU es muy escasa; la gran mayoría de ETT se limita a recabar la documentación en materia de coordinación de actividades empresariales y a analizarla, para cumplir con la normativa vigente, pero delega en la EU la gestión de los posibles riesgos.
- La *Formación e información* a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas se realiza a través de hojas o fichas informativas por puesto de trabajo o tarea (86%), formación individualizada (76%), explicaciones/cursillos impartidos por la ETT (75%) y entrega de material (70%). La documentación más frecuentemente entregada a los trabajadores son textos de apoyo a la formación impartida (80%) y normas de seguridad (78%). La encargada de impartir la formación sobre la mayoría de los aspectos considerados es la ETT; la empresa usuaria, por su parte, cobra protagonismo en temas como el uso de equipos o peligrosidad de las operaciones y las medidas de emergencia; y, finalmente, un servicio ajeno se sitúa como segunda opción para la vigilancia de la salud y los riesgos generales de prevención.
- Las ETT dicen que controlan la eficacia de la formación, sobre todo asegurándose de que se imparta con antelación suficiente a la incorporación del trabajador al puesto (92%), que sea específica para el puesto de trabajo (88%) y que se faciliten manuales (88%); sin embargo, el hecho de que se imparta dentro de la jornada de trabajo es un aspecto que nunca o casi nunca se tiene en consideración (41%). Para cumplir con el requisito de que la formación e información se realice antes de la incorporación del trabajador al puesto, en la mayoría de las ETT la entrega de material didáctico se realiza a

través de Internet/intranet o a través del correo electrónico.

- Las ETT manifiestan que los mecanismos de comunicación más utilizados por los trabajadores cuando perciben e identifican deficiencias o tienen sugerencias y propuestas de mejora son los informes individuales dirigidos a las propias ETT (64%) y, en menor medida, los informes directos a los mandos o representantes de los trabajadores (31%).
- Las *revisiones periódicas* de los equipos de trabajo, de los lugares de trabajo y de la actividad de los empleados normalmente se delegan en la EU (81%, 68% y 66%, respectivamente).
- Todos los gerentes de ETT señalan que ofrecen la posibilidad al trabajador de pasar un *reconocimiento médico* voluntario. No obstante, un porcentaje importante de trabajadores decide no pasar el reconocimiento médico (en el 47% de las empresas han pasado efectivamente el reconocimiento menos del 15% de los trabajadores puestos a disposición). Respecto a las pruebas médicas que se deben realizar, lo más frecuente es que sea el médico del trabajo el que decide dentro del examen de salud las pruebas acorde con los riesgos específicos del puesto de trabajo (el 67% manifiesta que ocurre “siempre o casi siempre” o “a menudo”).
- Las ETT manifiestan que el *problema de salud* más frecuente de los trabajadores empleados en las EU es el dolor de espalda, señalado por el 82% de las empresas. A esta dolencia le siguen, con menor frecuencia: el dolor en muñeca, mano o dedos (44%), el dolor en miembros superiores (35%), las heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones (33%), el dolor de cuello/nuca (29%) y el esguince, luxación, fractura o desgarramiento muscular (27%). Por otra parte, hasta un tercio de las ETT habían tenido quejas de trabajadores por amenazas físicas, violencia física; acoso, pero, fundamentalmente, por algún tipo de discriminación (por sexo, edad, raza, discapacidad, etc.).
- Dentro de la muestra estudiada, los casos de emergencias y primeros auxilios han sido mínimos, mientras que en el caso de accidentes, se mencionan principalmente casos de accidentes leves (pequeños cortes con herramientas manuales, golpes, sobreesfuerzos y caídas al mismo nivel) y algún accidente “in itinere”. También nos indican que todos los

accidentes son investigados, como consecuencia de ello se realizan registros de los mismos y con ello se proponen mejoras para introducir en las actividades formativas.

Como se ha comentado más arriba, respecto a todos los aspectos tratados en este apartado se ha analizado la posible discrepancia entre lo manifestado y lo realizado a través de la comprobación visual de la documentación y los procedimientos utilizados. Así, se ha podido observar que el promedio de veracidad de las respuestas positivas se sitúa en 5,7 de cada 10 casos.

La puntuación más baja se ha obtenido en lo relativo a la documentación solicitada por la ETT a la EU para la adopción de medidas para eliminar y reducir riesgos (promedio de 3,5 de cada 10); esta baja puntuación está relacionada con la falta de coordinación entre ETT y EU, y en la actitud de la ETT recabar solo aquella documentación que le permita cumplir con la legislación vigente. Por el contrario, los promedios más altos se localizan en lo referente a: la estructura del Plan de prevención de riesgos (8,1 de cada 10 casos) y la vigilancia de la salud (6,4 de cada 10 casos).

1.2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO EN BASE A OPINIONES DE REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

Se han llevado a cabo ocho entrevistas en profundidad a personas representativas y bien conocedoras del sector. Cinco de ellas pertenecen a Representantes de Organizaciones Empresariales (OOEE) y tres a Representantes de Organizaciones Sindicales (OOSS).

Los principales resultados que aporta el análisis cualitativo basado en las entrevistas realizadas son los siguientes:

1. Las situaciones donde la práctica de contratos de puesta a disposición de trabajadores por ETT a EU se producen valoraciones más críticas con la gestión de la prevención de riesgos laborales por ambas partes son:
 - a. Reiteración innecesaria de procesos formativos. Cada nueva puesta a disposición conlleva formación que, dado que se insiste en los aspectos más teóricos de esta, redundando en una repetición de conceptos.

- b. Necesidad de una mayor coordinación y sensibilización de las empresas usuarias, de tal forma que consideren también “suyos” los trabajadores cedidos. Se propone la elaboración de una guía técnica que explique y recomiende las relaciones compartidas de responsabilidad.
 - c. El derecho a la vigilancia de la salud es poco utilizado en la práctica. Por un lado, se declara que la totalidad de los trabajadores para los que no es obligatorio el reconocimiento disponen de él, pero, en la práctica, no se emplea ese derecho pues entorpece la rapidez por incorporarse al trabajo solicitado.
 - d. La comunicación con los sindicatos es mejorable respecto a las deficiencias de seguridad que el trabajador pueda detectar; se cita el miedo a no volver a ser contratado y el desconocimiento de la presencia sindical como causas de ello.
 - e. Evaluaciones de riesgos laborales no actualizadas. La evaluación que la empresa usuaria debe suministrar a la ETT para que esta a su vez adecue la formación del trabajador que suministra y que, incluso registre en el contrato suele ser poco adecuada por su falta de revisión. Se señala en particular a las pequeñas ETT como más negligentes a este respecto.
 - f. Alta rotación de los trabajadores cedidos y, por ello, escasez de formación por la experiencia en el puesto y a través de formación específica en el puesto.
2. Las situaciones donde ambas partes (organizaciones de empresarios y de trabajadores) coinciden favorablemente como buenas prácticas en este sector respecto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo son:
- a. La frecuencia de las actividades formativas dirigidas a los trabajadores cedidos es juzgada alta o mayor que la “media”. Aunque hay dudas sobre su utilidad, dado que es muy formalizada (estandarizada) y escasamente práctica. Aunque la regulación contempla la obligación de la ETT de dar formación teórica y práctica, se ve como inevitable que la práctica se adquiriera en el lugar de trabajo.
 - b. El acceso al empleo a través de la ETT promueve la empleabilidad y el recorrido profesional de colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.
 - c. La polivalencia que aporta el trabajador de ETT es juzgada buena para la empresa usuaria y para la empleabilidad del trabajador. Aunque ya se ha señalado que la alta rotación, a su vez, es vista como un factor que dificulta el desarrollo de la experiencia.
 - d. Se aprecia cierto acuerdo respecto a la creación de una cartilla profesional que permita registrar las evaluaciones de riesgo y los procesos formativos de cada trabajador a fin de evitar su duplicación.

2. DAÑOS A LA SALUD

2.1. Accidentes de trabajo

M.^a VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA

Coordinadora de Información y Observatorio.
Departamento de Investigación e Información. INSHT

La evolución de los accidentes de trabajo está relacionada directamente con las condiciones de trabajo, con la población afectada por esas condiciones de trabajo y con el contexto socioeconómico del momento, que determina factores tan influyentes como la carga de trabajo de las empresas. En el año 2009 se registraron 696.577 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 617.440 fueron accidentes en jornada de trabajo y 79.137 fueron accidentes in itinere (11,4% del total).

El índice de incidencia se considera la representación más adecuada de la siniestralidad laboral, ya que representa el número de accidentes que se producen en un periodo determinado por cada 100.000 trabajadores afiliados con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta, relativizando de esta manera el número de sucesos con la población que está expuesta a sufrirlos.

El colectivo de los trabajadores afiliados con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta incluye los trabajadores afiliados al Régimen General y Minería del Carbón, al Régimen Especial Agrario, al Régimen Especial del

Mar y a los trabajadores del Régimen Especial de Autónomos que hayan optado voluntariamente por la cobertura de las contingencias profesionales. En 2009 la población afiliada con la cobertura por accidente de trabajo era, de media, 14,95 millones de trabajadores, un 5,9 por ciento menos que en 2008.

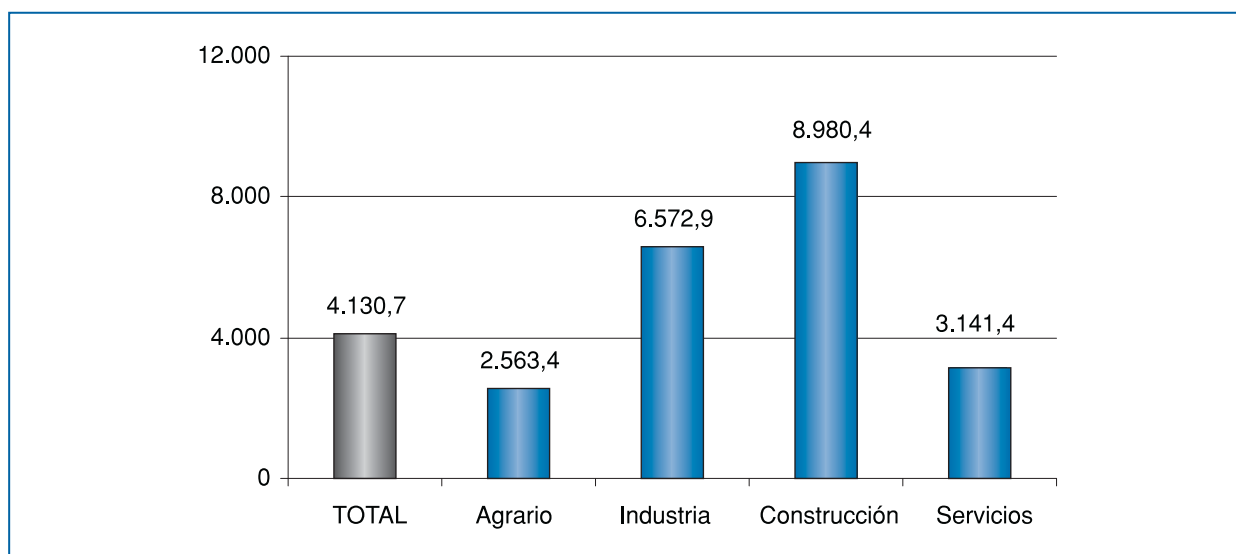
Al referirnos al índice de incidencia, se entenderá por tal el índice de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, excluyendo de este concepto los accidentes que suceden al ir o volver del centro de trabajo, es decir, los accidentes "in itinere". Si se utilizara otra definición se haría mención expresa en el texto.

2.1.1. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR SECTOR Y GRAVEDAD

El índice de incidencia del año 2009 fue de 4.130,7 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados, un 18,5% menor que el correspondiente índice de 2008.

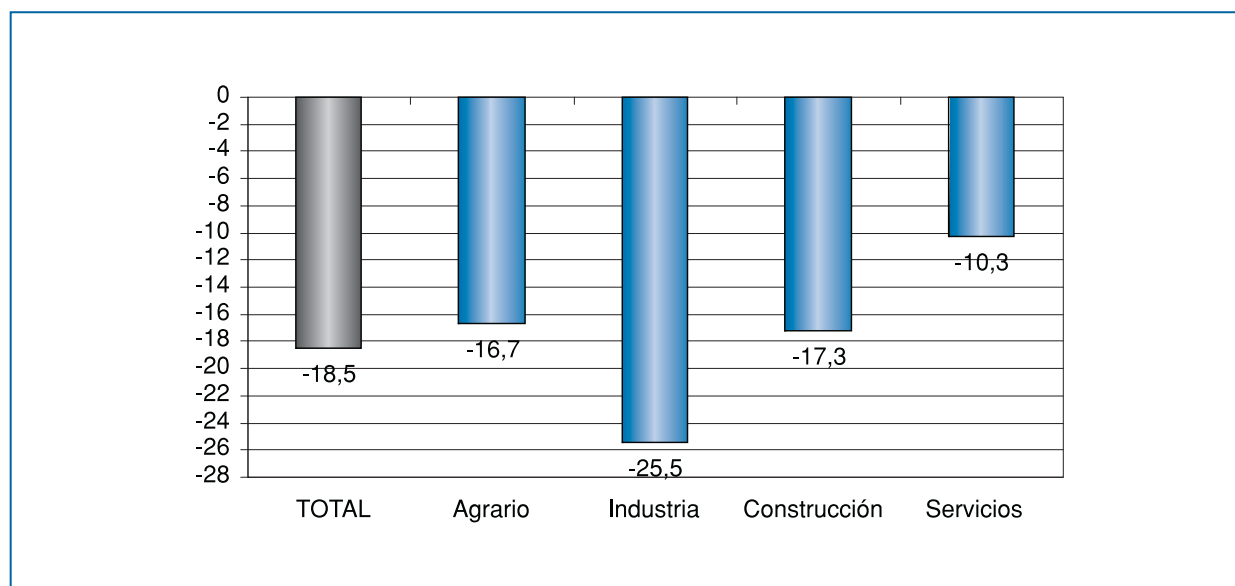
FIGURA 1

Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector de actividad. Año 2009



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2009. MTIN.

FIGURA 2
Variación en porcentaje del índice de incidencia de accidentes de trabajo, por sector de actividad, del año 2009 respecto a 2008



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2009. MTIN.

El sector de actividad con mayor índice de incidencia fue Construcción (figura 1), que con 8.980,4 supera en más del doble la media de los índices sectoriales. Le siguió el sector Industria, con 6.572,9, valor también muy superior a la media. Por debajo de la media se situaron los sectores Servicios y Agrario, que alcanzaron valores de 3.141,4 y 2.563,4 respectivamente.

Respecto al año 2008, todos los sectores de actividad experimentaron reducción en su índice de incidencia (figura 2), siendo las disminuciones más acusadas la de Industria (-25,5%) y la de Construcción (-17,3%). El sector Agrario disminuyó su índice en un -16,7% y el sector Servicios, en -10,3%

2.1.2. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

La desagregación de la actividad económica en 88 divisiones de actividad facilita un nivel de detalle que puede aclarar el comportamiento de los sectores en cuanto a su siniestralidad laboral (tabla 1). Estas divisiones son las agrupaciones a dos dígitos del código CNAE 2009. Para obtener los datos del año 2008 con este código, la Subdirección de Estadística del MTIN ha realizado los cruces de ficheros necesarios, gracias a lo cual podemos estudiar las evoluciones de las actividades en el año 2009. Aun así, la comparación de los resultados debe hacerse con cautela, ya que durante la fase inicial de implantación de un código se producen desajustes que van estabilizándose en los años siguientes.

TABLA 1
Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por rama de actividad 2009
y variación respecto a 2008

<i>Actividad</i>	2008	2009	Var % 09-08
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2.175,3	2.083,9	-4,2
Silvicultura y explotación forestal	16.335,0	15.868,4	-2,9
Pesca y acuicultura	6.427,2	6.668,0	3,7
Extracción de antracita, hulla y lignito	43.929,3	45.015,6	2,5
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	14.867,3	10.204,1	-31,4
Extracción de minerales metálicos	9.064,9	5.222,7	-42,4
Otras industrias extractivas	10.016,4	8.588,2	-14,3
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	3.862,3	2.972,3	-23,0
Industria de la alimentación	8.554,7	7.153,5	-16,4
Fabricación de bebidas	6.342,7	5.225,1	-17,6
Industria del tabaco	3.302,9	2.391,0	-27,6
Industria textil	5.413,0	4.351,7	-19,6
Confección de prendas de vestir	2.147,0	1.925,5	-10,3
Industria del cuero y del calzado	3.344,9	2.825,4	-15,5
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	9.892,3	7.858,0	-20,6
Industria del papel	7.625,9	5.882,8	-22,9
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados: impresión, encuadernación	5.246,1	4.325,7	-17,5
Coquerías y refino de petróleo	2.005,5	1.327,1	-33,8
Industria química	5.201,9	3.953,1	-24,0
Fabricación de productos farmacéuticos	3.392,4	2.940,5	-13,3
Fabricación de productos de caucho y plásticos	8.686,2	6.684,5	-23,0
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	9.482,5	6.846,8	-27,8
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	12.368,5	8.549,3	-30,9
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	12.800,7	9.706,4	-24,2
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	4.213,3	2.394,4	-43,2
Fabricación de material y equipo eléctrico	5.638,2	4.892,8	-13,2
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	8.316,2	6.441,5	-22,5
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	5.945,5	4.526,2	-23,9
Fabricación de otro material de transporte	13.904,2	11.631,4	-16,3
Fabricación de muebles	8.096,0	6.190,0	-23,5
Otras industrias manufactureras	4.088,8	3.606,6	-11,8
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	7.837,8	6.221,9	-20,6
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.971,3	3.598,4	-9,4
Captación, depuración y distribución de agua	4.684,8	4.482,1	-4,3
Recogida y tratamiento de aguas residuales	8.644,3	7.620,0	-11,8
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	9.965,7	8.448,9	-15,2
Actividades de descontaminación y gestión de residuos	8.575,9	7.544,8	-12,0
Construcción de edificios	11.605,4	9.078,8	-21,8
Ingeniería civil	10.762,2	10.584,9	-1,6
Actividades de construcción especializada	9.847,5	8.662,7	-12,0
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	6.723,0	6.011,9	-10,6
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	4.969,9	4.129,6	-16,9
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3.869,9	3.280,8	-15,2
Transporte terrestre y por tubería	6.453,7	5.561,2	-13,8

TABLA 1 (CONTINUACIÓN)
Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por rama de actividad 2009
y variación respecto a 2008

<i>Actividad</i>	2008	2009	Var % 09-08
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	6.032,3	5.284,5	-12,4
Transporte aéreo	7.324,0	6.112,6	-16,5
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	7.316,2	6.283,3	-14,1
Actividades postales y de correos	10.475,4	9.594,9	-8,4
Servicios de alojamiento	7.540,5	5.563,1	-26,2
Servicios de comidas y bebidas	4.235,7	3.864,5	-8,8
Edición	988,8	841,3	-14,9
Actividades cinematográficas, de vídeo y televisión	2.113,5	2.109,8	-0,2
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	1.370,9	1.141,2	-16,8
Telecomunicaciones	1.713,7	1.522,5	-11,2
Programación, consultoría, informática	615,4	451,7	-26,6
Servicios de información	1.316,6	1.326,4	0,7
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	498,3	403,9	-18,9
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	783,9	683,9	-12,7
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	767,2	569,8	-25,7
Actividades inmobiliarias	1.907,8	1.744,8	-8,5
Actividades jurídicas y de contabilidad	607,4	532,1	-12,4
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	944,6	906,1	-4,1
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.854,7	1.648,4	-11,1
Investigación y desarrollo	1.085,4	946,2	-12,8
Publicidad y estudios de mercado	1.699,7	1.476,3	-13,1
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.738,6	1.715,2	-1,3
Actividades veterinarias	2.002,4	1.855,8	-7,3
Actividades de alquiler	3.870,1	3.150,5	-18,6
Actividades relacionadas con el empleo	867,4	648,1	-25,3
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos,	826,2	747,3	-9,6
Actividades de seguridad e investigación	3.324,8	3.259,7	-2,0
Servicios a edificios y actividades de jardinería	4.268,1	3.958,6	-7,3
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2.446,9	2.141,2	-12,5
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3.611,2	3.429,5	-5,0
Educación	1.229,6	1.197,0	-2,7
Actividades sanitarias	2.500,2	2.302,9	-7,9
Asistencia en establecimientos residenciales	5.836,7	5.617,1	-3,8
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3.867,2	2.886,2	-25,4
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	3.504,7	4.616,8	31,7
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	5.051,4	4.391,4	-13,1
Actividades de juegos de azar y apuestas	2.405,6	1.968,2	-18,2
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	4.607,3	4.512,8	-2,1
Actividades asociativas	1.882,7	1.569,4	-16,6
Reparación de ordenadores, artículos de uso doméstico	5.349,2	4.142,3	-22,6
Otros servicios personales	2.881,8	2.432,8	-15,6
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2.626,4	2.414,9	-8,1
Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-	-	0,0
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2.522,5	2.943,9	16,7

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2009. MTIN.

TABLA 2
Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sexo y gravedad

	Accidentes leves	Índice accidentes leves	Accidentes graves	Índice accidentes graves	Accidentes mortales	Índice accidentes mortales	Accidentes totales	Índice accidentes totales
Varón	448.642	5.458,7	4.522	55,0	598	7,3	453.762	5.521,0
Mujer	162.984	2.422,2	660	9,8	34	0,5	163.678	2.432,5
Total	611.626	4.091,8	5.182	34,7	632	4,2	617.440	4.130,7

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

Durante el año 2009 fueron muy pocas las divisiones de actividad en las que aumentó el índice de incidencia: "Actividades de creación, artísticas y espectáculos", "Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales", "Pesca y acuicultura", "Extracción de antracita, hulla y lignito", "Servicios de información".

El resto de divisiones de actividad siguen la tendencia general de la siniestralidad laboral, con descensos de los índices de incidencia, en algunos casos muy acusados.

2.1.3. INDICE DE INCIDENCIA POR SEXO Y GRAVEDAD

La incidencia de accidentes de trabajo fue 2,3 veces mayor en los varones que en las mujeres (ta-

bla 2). Si se analizan los índices según gravedad y sexo se observa que esta circunstancia empeora conforme aumenta la gravedad de los accidentes de trabajo, llegando a ser la mortalidad por accidente de trabajo 14 veces mayor en los varones.

2.1.4. EDAD

Los datos que se ofrecen en este apartado, tanto de accidentes de trabajo como de población afiliada a la Seguridad Social con las contingencias cubiertas, corresponden a los regímenes General, Especial de la Minería del Carbón, Especial Agrario y Especial del Mar. Quedan excluidos los trabajadores Autónomos con las contingencias profesionales cubiertas al no disponer de dicha información.

FIGURA 3
Índices de incidencia de accidente de trabajo con baja en jornada de trabajo por franjas de edad. Año 2009

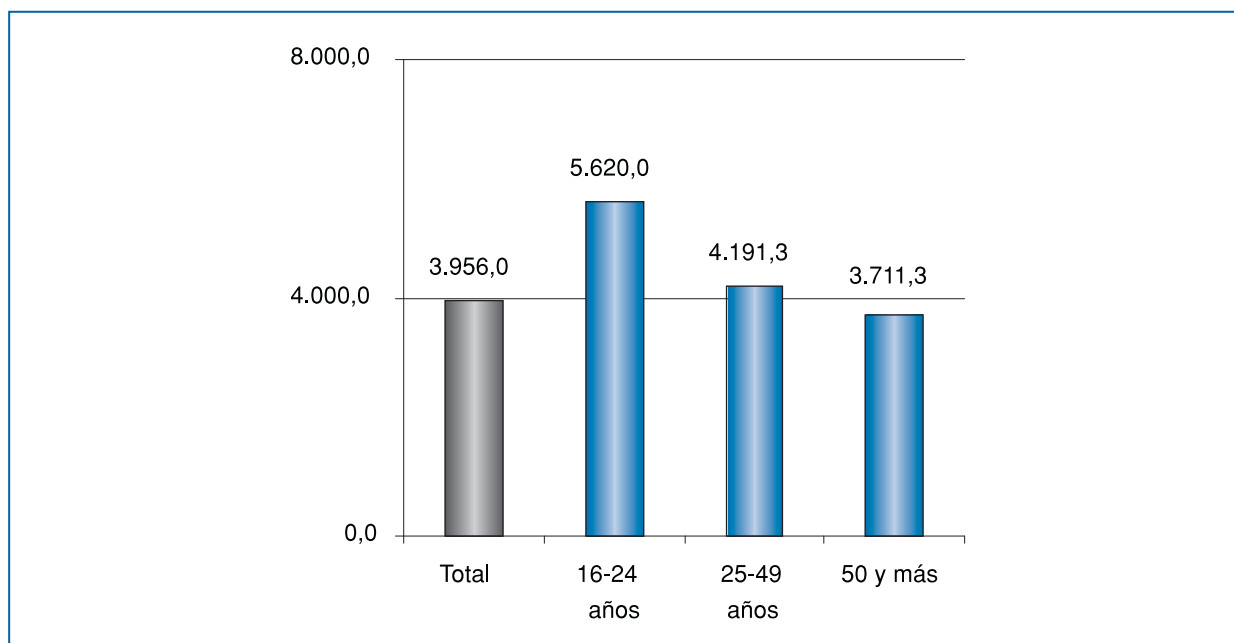
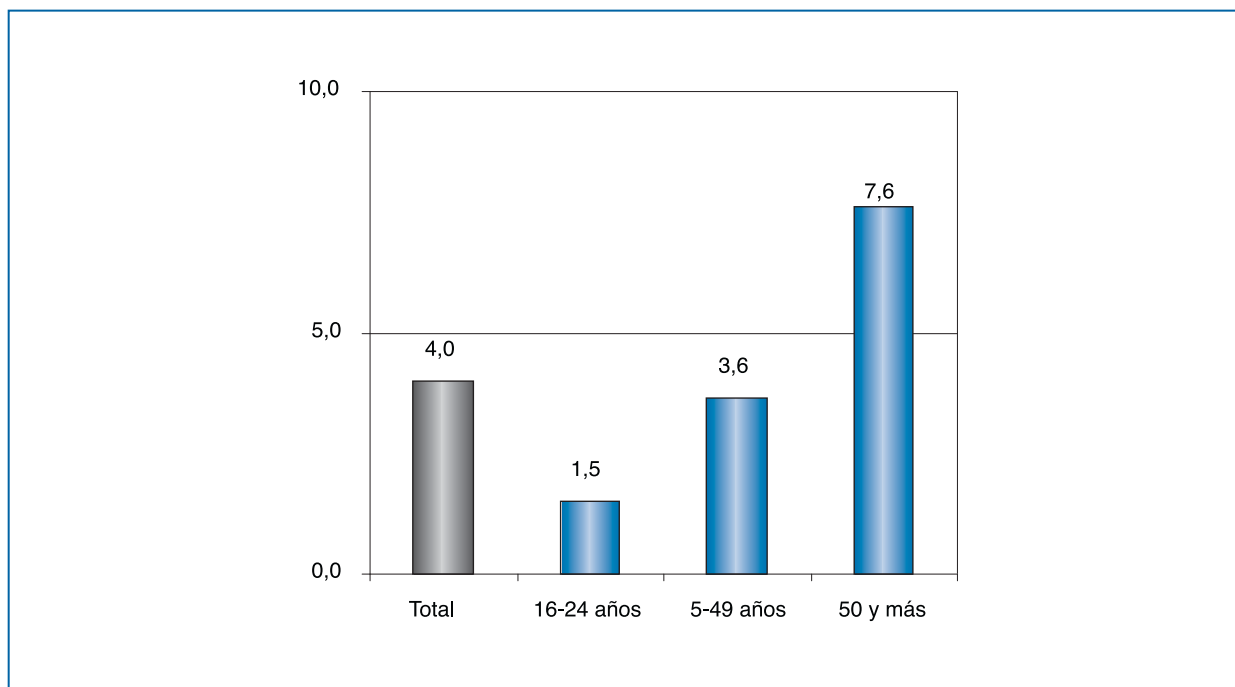


FIGURA 4

Índices de incidencia de accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo por franjas de edad. Año 2009

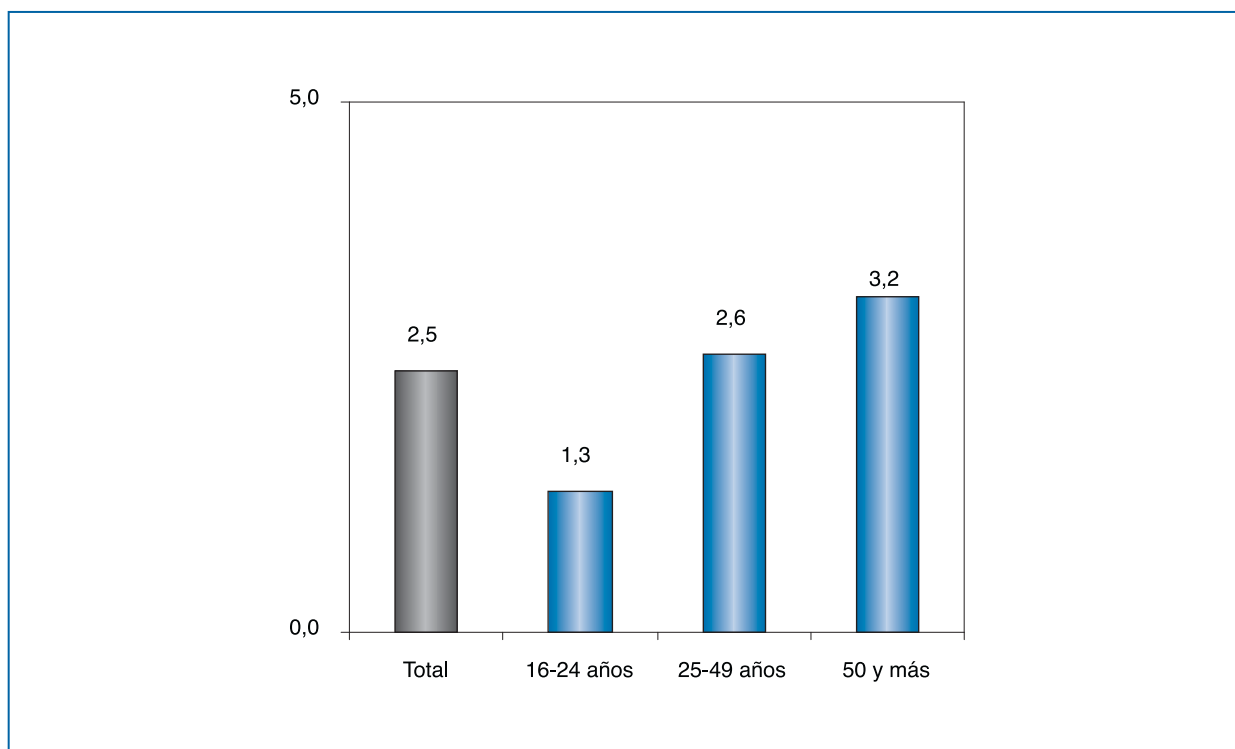


Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

FIGURA 5

Índices de incidencia de accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo por franjas de edad, excluidas las patologías no traumáticas. Año 2009



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

El 8,3% de la población definida anteriormente (figura 3) está comprendida en la franja de edad de 16 a 24 años, el 71,3% tiene entre 25 y 49 años y el 20,4% de los trabajadores tiene 50 años o más.

El índice de incidencia de los trabajadores más jóvenes fue superior al del resto de trabajadores: 1,3 veces mayor que el de los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 49 años y 1,5 veces mayor que el de los trabajadores de 50 años o más (figura 3).

No ocurrió esto al estudiar el índice de incidencia de accidentes mortales, ya que los trabajadores de mayor edad presentaron un índice cinco veces mayor que los trabajadores más jóvenes y dos veces mayor que los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 49 años (figura 4).

Sin duda el efecto de los accidentes por *patologías no traumáticas (PNT)* tiene una gran repercusión en la incidencia de los accidentes mortales y también es esperable que esta influencia sea mucho mayor en los grupos de mayor edad. En efecto, el cálculo de los índices excluyendo la forma PNT redujo a la mitad el valor del índice del grupo de 50 años o más (figura 5).

2.1.5. TIPO DE CONTRATO

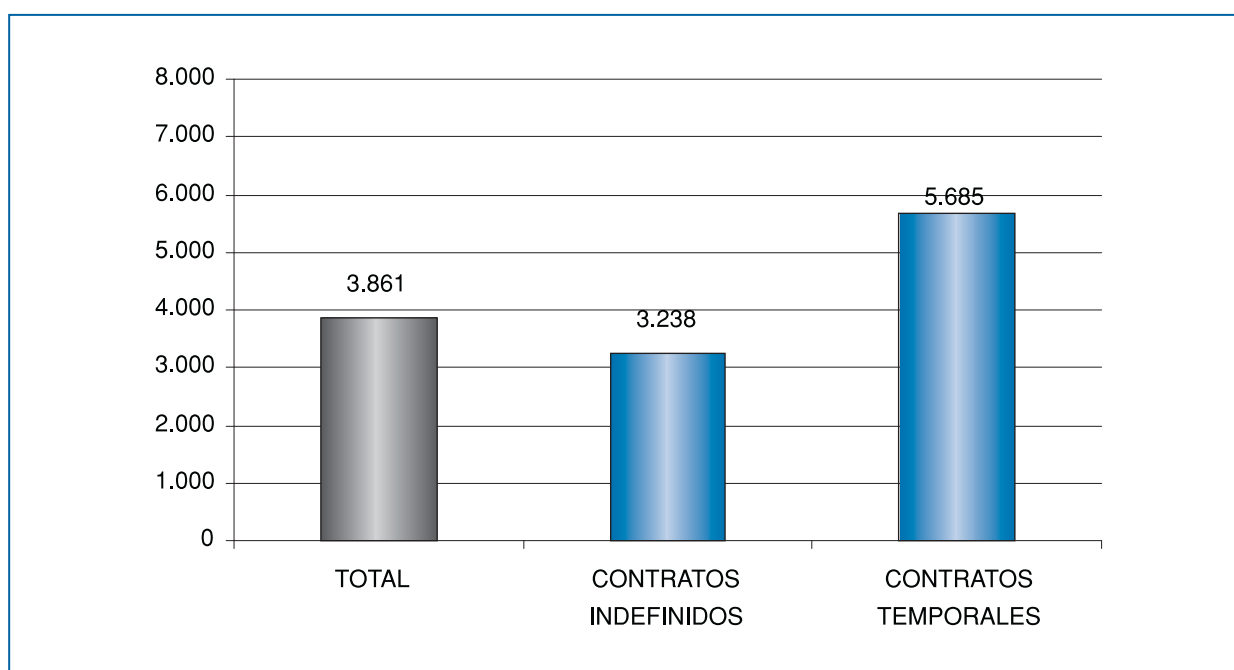
En el año 2009, el 63% de los accidentes los sufrieron trabajadores con contrato indefinido y el 37%, trabajadores con contrato temporal.

Para estudiar el efecto de la temporalidad sobre la siniestralidad laboral se ha elegido el colectivo de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa (EPA) y se han calculado los índices de incidencia correspondientes según el tipo de contratación. Según la definición de asalariado, quedan excluidos de este análisis los trabajadores autónomos. Con esta aproximación se puede valorar el efecto del tipo de contratación, con los datos disponibles en la actualidad (figura 6). En el año 2009 el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue 1,8 veces mayor que el de los trabajadores indefinidos.

El efecto de la temporalidad fue especialmente destacado en los sectores Industria y Construcción, cuyos índices de accidentes en trabajadores temporales fueron alrededor del doble del índice de los trabajadores indefinidos (figura 7).

FIGURA 6

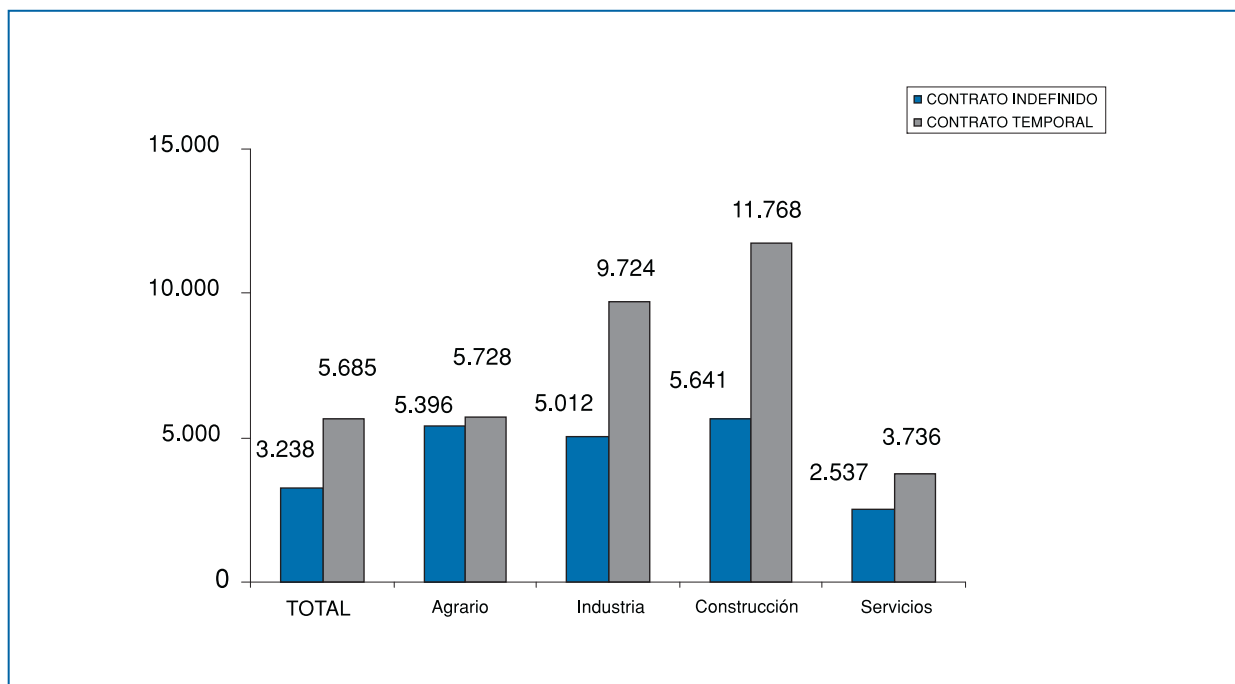
Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadores asalariados según EPA. Año 2009



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

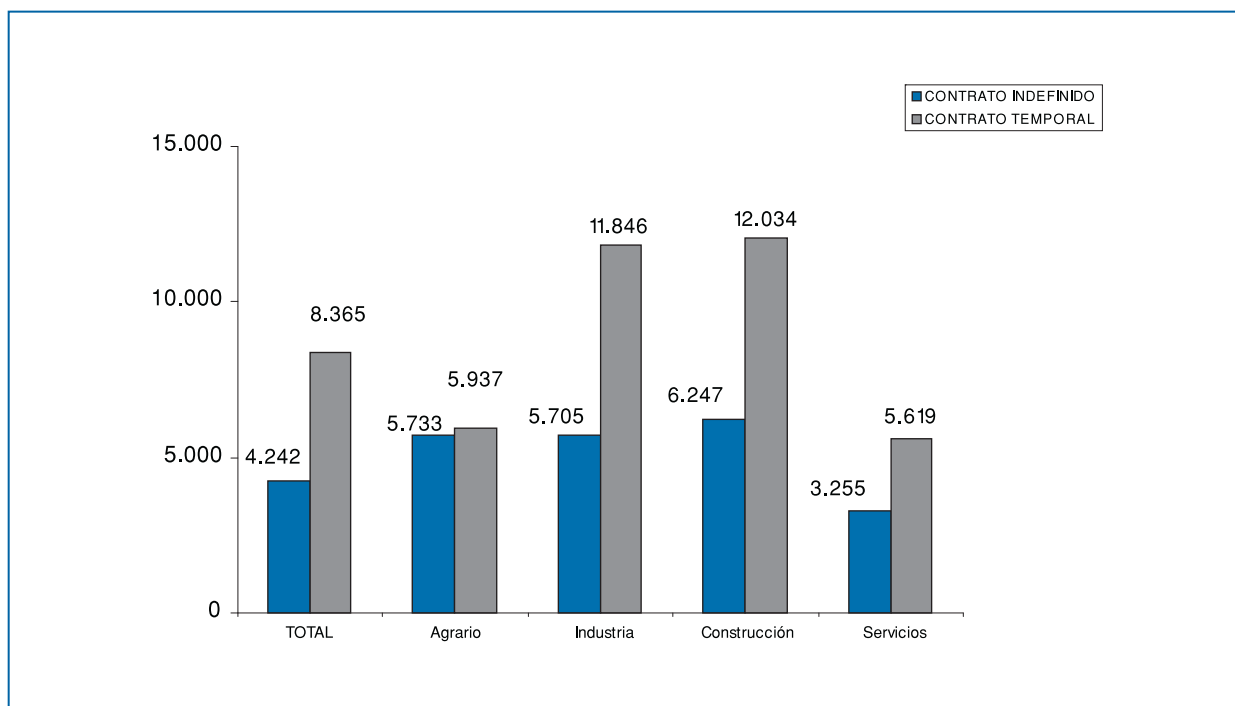
Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

FIGURA 7
Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadores asalariados según EPA. Año 2009



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.
 Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

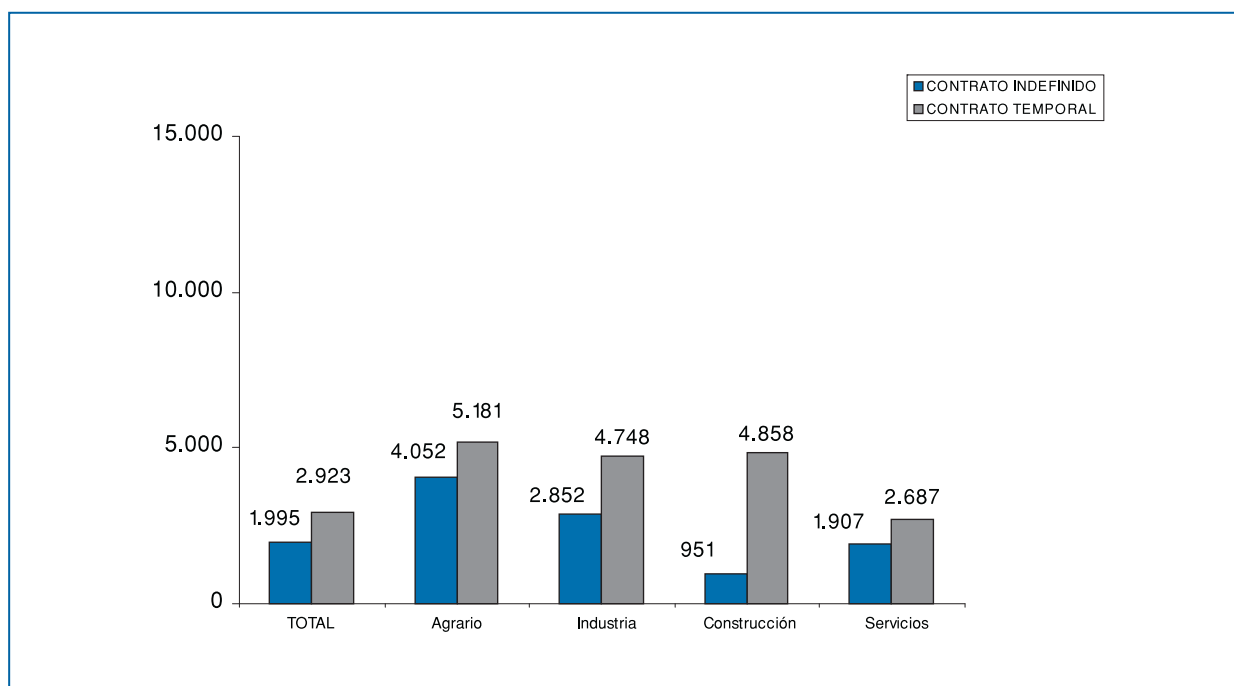
FIGURA 8
Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadores asalariados según EPA. Varones. Año 2009



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.
 Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

FIGURA 9

Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadoras asalariadas según EPA. Mujeres. Año 2009



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

Nota: están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

El análisis de la temporalidad por género (figuras 8 y 9) demostró que, sistemáticamente, los índices de los trabajadores varones son muy superiores a los de las trabajadoras, tanto cuando la contratación es temporal como indefinida. Este efecto es especialmente importante en los sectores construcción e industria.

Las formas de accidentarse son similares en los trabajadores indefinidos y temporales. Tanto para los contratados indefinidos como para los contratados temporales las formas de accidente que superaron el 5% de accidentes son: sobreesfuerzos (indefinidos 41% — temporales 35,2%), aplastamientos (indefinidos 23,1% — temporales 25,7%), choques (indefinidos 16% — temporales 17,7%) y contacto con agente material (indefinidos 9,5% — temporales 10,7%).

2.1.6. TAMAÑO DE LA EMPRESA

Según los datos de empresas inscritas en la Seguridad Social en 2009, datos de afiliación a 31 de diciembre en el Régimen General y Minería del

Carbón, el 21,2% de los afiliados trabajaban en empresas de 1 a 9 trabajadores y, en global, el 42% de los trabajadores estaban en empresas de menos de cincuenta trabajadores. Se observa, por tanto, que la actividad productiva en España se desarrolla fundamentalmente en pequeñas y medianas empresas. En el cálculo de los índices de incidencia se han utilizado datos de accidentes de trabajo exclusivamente del Régimen General y Minería del Carbón (tabla 3).

La siniestralidad global fue muy elevada en las empresas con plantillas de 10 a 249 trabajadores y mostraron el dato más elevado las empresas de 26 a 49 trabajadores con 7.147,1 accidentes por cien mil trabajadores afiliados.

Los accidentes graves tuvieron una incidencia mayor en las empresas de 1 a 49 trabajadores, destacando especialmente el dato de 60,7 accidentes por cien mil afiliados en empresas con plantilla de 10 a 25 trabajadores.

Los accidentes mortales se concentraron en empresas de 10 a 50 trabajadores, siendo el dato más significativo 7,6 accidentes mortales por cien mil afiliados en empresas de 10 a 25 trabajadores.

TABLA 3

Siniestralidad por tamaño de empresa (trabajadores afiliados al Régimen General y Minería del Carbón)

Número de trabajadores	Índice de incidencia total	Índice de incidencia accidentes leves	Índice de incidencia accidentes graves	Índice de incidencia accidentes mortales
1 a 9	4.134,1	4.079,3	48,9	5,9
10 a 25	6.623,0	6.554,7	60,7	7,6
26 a 49	7.147,1	7.085,2	53,5	8,3
50 a 249	6.661,4	6.618,0	38,5	4,9
250 a 499	5.120,5	5.092,3	25,3	2,9
500 a 1.000	4.041,2	4.014,3	23,2	3,7
Más de 1.000	1.374,4	1.365,8	7,9	0,7
TOTAL	4.423,7	4.385,0	34,4	4,3

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

2.1.7. TIPOLOGÍA DEL ACCIDENTE

Desde el año 2003 el parte de accidente de trabajo incluye una serie de campos de obligado cumplimiento cuyo objetivo es reconstruir una descripción de lo sucedido.

El “tipo de trabajo” muestra la actividad general o tarea que la persona realizaba en el momento de producirse el accidente, la variable “actividad física” describe la acción que realizaba el trabajador justo antes del accidente, la “desviación” describe el hecho anormal que ha provocado el accidente y la “forma-contacto” muestra el modo en que la víctima se ha lesionado

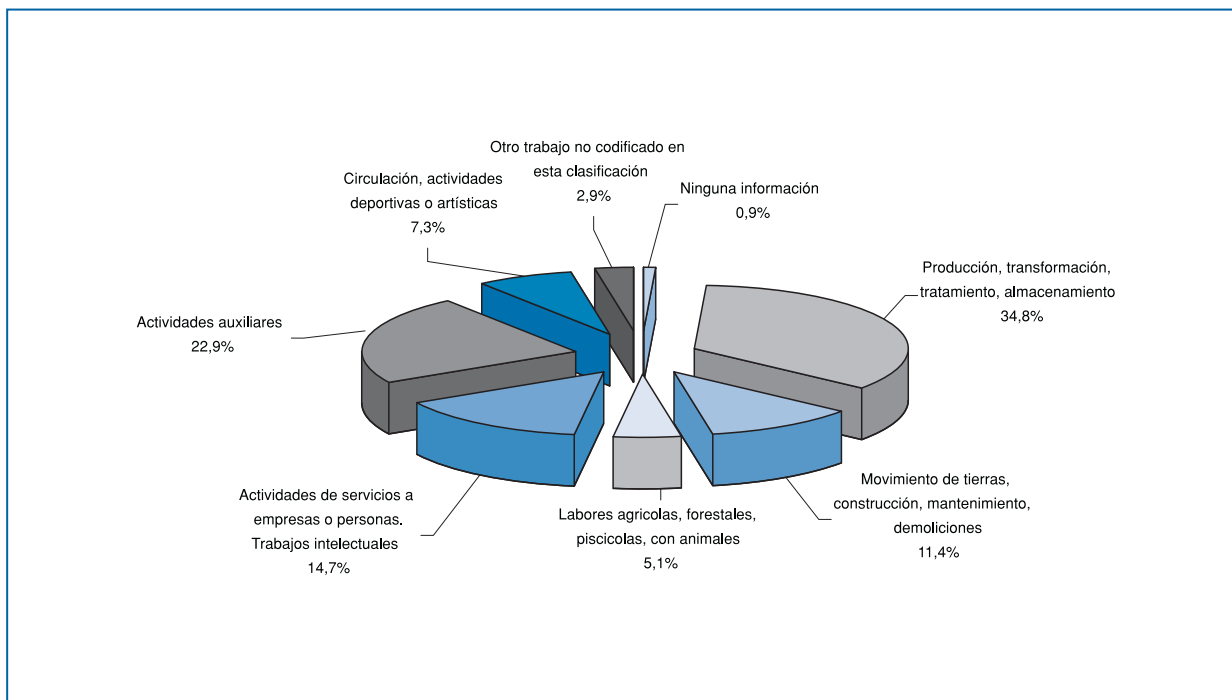
Los tipos de trabajos más frecuentes que se estaban realizando en el momento de producirse los accidentes (figura 10) fueron tareas de producción, transformación, tratamiento y almacenamiento de todo tipo (34,8%). En estos trabajos se incluyen aquellos que se materializan directamente en un objeto, un producto o su almacenamiento e incluyen la transformación de los productos agrícolas. Las siguientes tareas más frecuentes fueron las actividades auxiliares (22,9%), que agrupan los trabajos que no se materializan en un objeto o producto: tareas de instalación, reparación, mantenimiento, limpieza, recepción de materias primas, etc. El tercer tipo de trabajo en el que más accidentes se produjeron fueron trabajos de movimiento de tierras, construcción, mantenimiento, demolición (11,4%), que incluyen todas las operaciones de nueva construcción de casas,

edificios, cobertizos, puentes, presas, carreteras, perforaciones, excavaciones.

El paso siguiente es describir qué hacían exactamente los trabajadores accidentados cuando se produjo el accidente. Para ello se dispone del concepto “actividad física específica”. Siguiendo este criterio se observa (figura 11) que la mayoría de los accidentados estaban manipulando objetos (28%), o que la víctima estaba en movimiento en el momento del accidente (30%) bien sea andando, corriendo, subiendo o bajando escaleras, entrando o saliendo de un medio de transporte, etc. Fueron también importantes las actividades de trabajo con herramientas manuales (14%) y el transporte manual (14%).

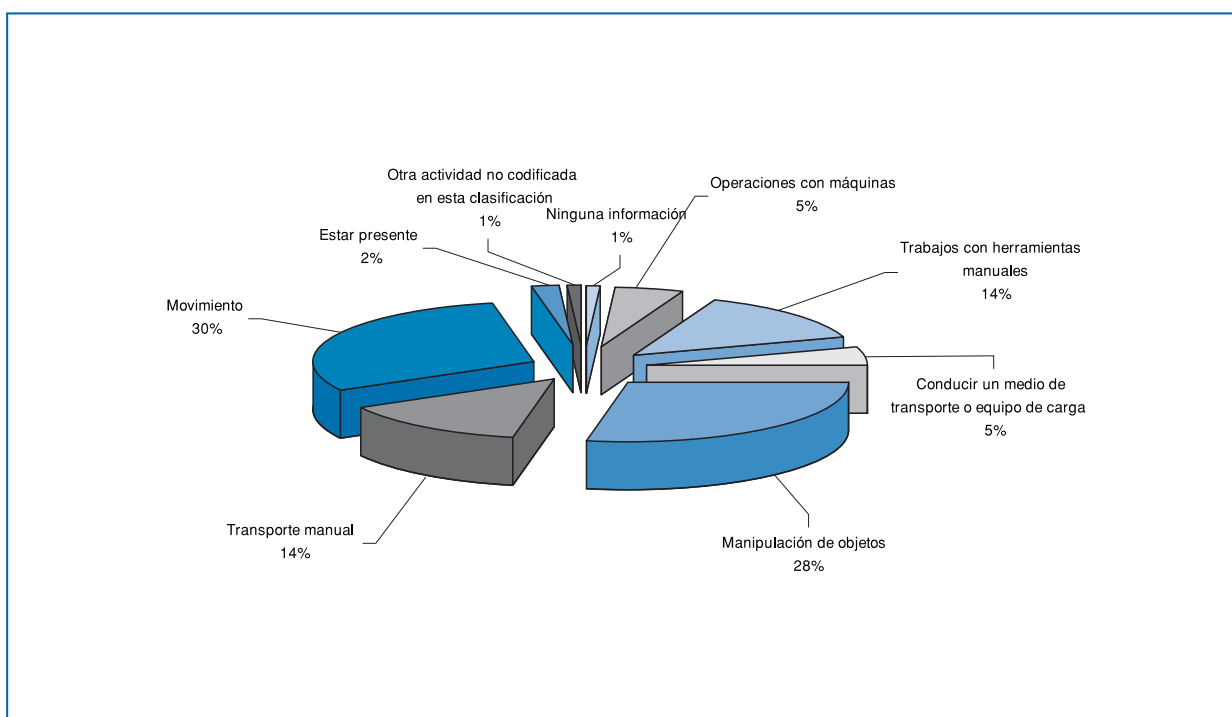
El paso siguiente en la génesis del accidente es la desviación, como suceso anormal que genera la situación de riesgo y que desemboca en el accidente. La desviación que produjo más accidentes (figura 12) son los movimientos del cuerpo con esfuerzo físico (31,2%) que producen lesiones internas, generalmente al manipular una carga, dar traspies, agacharse, etc. Le siguieron en importancia los movimientos del cuerpo sin esfuerzo físico (20,1%), que producen generalmente lesiones externas al girarse el trabajador, caminar, ir a sentarse, etc. Las siguientes desviaciones más importantes fueron la pérdida de control de las máquinas, medios de transporte (16,3%) y las caídas de personas (15,8%) agrupando las caídas al mismo y a distinto nivel, independientemente de la altura.

FIGURA 10
Tipos de trabajo más frecuentes. Accidentes totales con baja



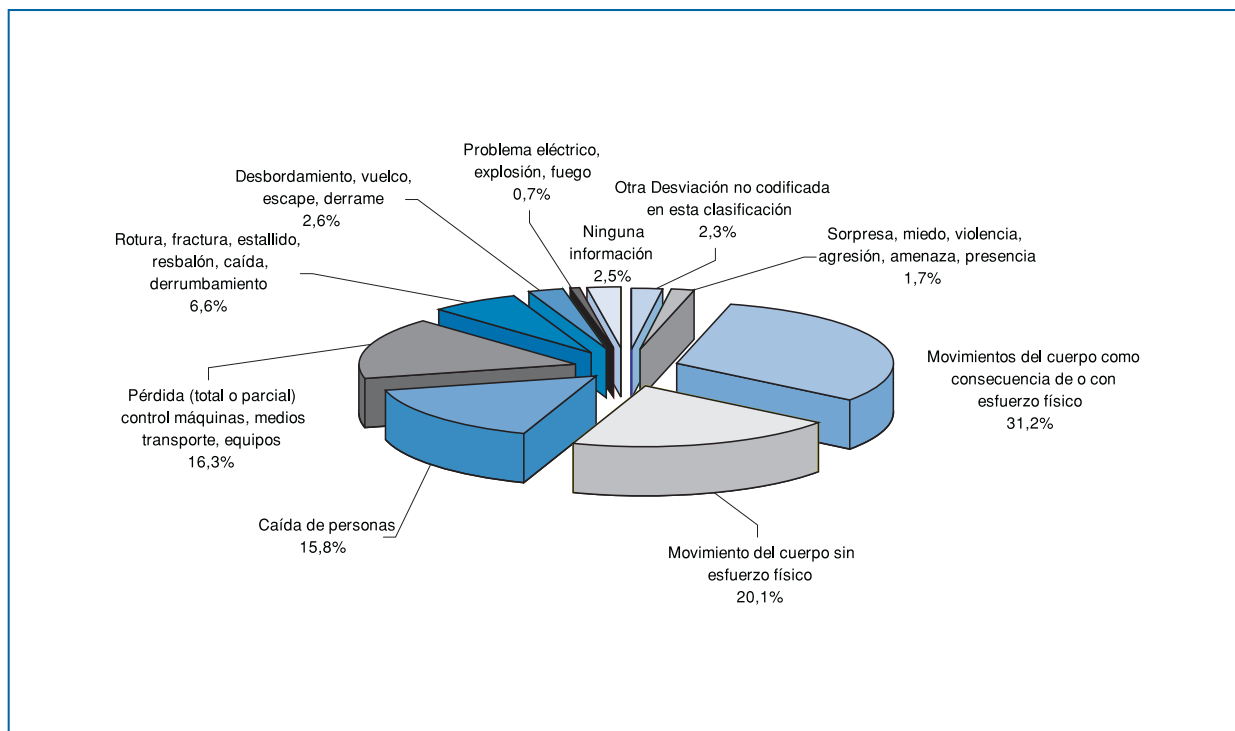
Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

FIGURA 11
Actividades físicas más frecuentes. Accidentes totales con baja



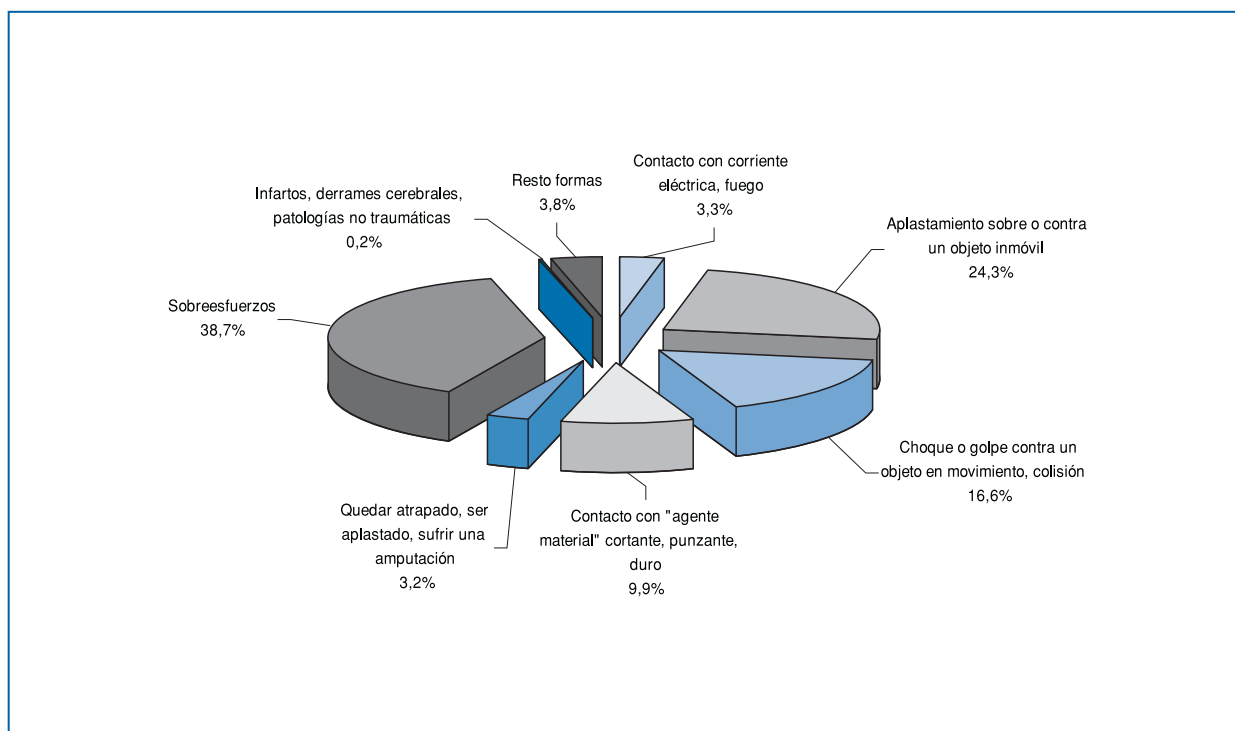
Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

FIGURA 12
Desviaciones más frecuentes. Accidentes totales con baja



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

FIGURA 13
Formas más frecuentes. Accidentes totales con baja



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

Para terminar con la descripción de lo sucedido se observa la forma en que se produjo el accidente, como acción que produce la lesión o el contacto con el agente que produjo la lesión. Las formas de accidente más frecuentes (figura 13) fueron los sobreesfuerzos físicos (38,7%), los aplastamientos contra objetos inmóviles (24,3%) y los choques o golpes (16,6%).

2.1.8. MORTALIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO

En el año 2009 sucedieron 632 accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo, que suponen un 0,1% de los accidentes de trabajo con baja de este año. Este tipo de accidente implica la pérdida de vidas humanas, con unas repercusiones sociales y familiares altísimas y con una pérdida económica importante para las empresas y para la fuerza de trabajo general del país. En este apartado se realiza un análisis descriptivo básico de los accidentes en jornada de trabajo mortales.

El índice de incidencia de accidentes de trabajo mortales adquirió el valor de 4,2 para el año 2009 (figura 14), lo que supuso una disminución porcentual del -17,1% con respecto a 2008. El sec-

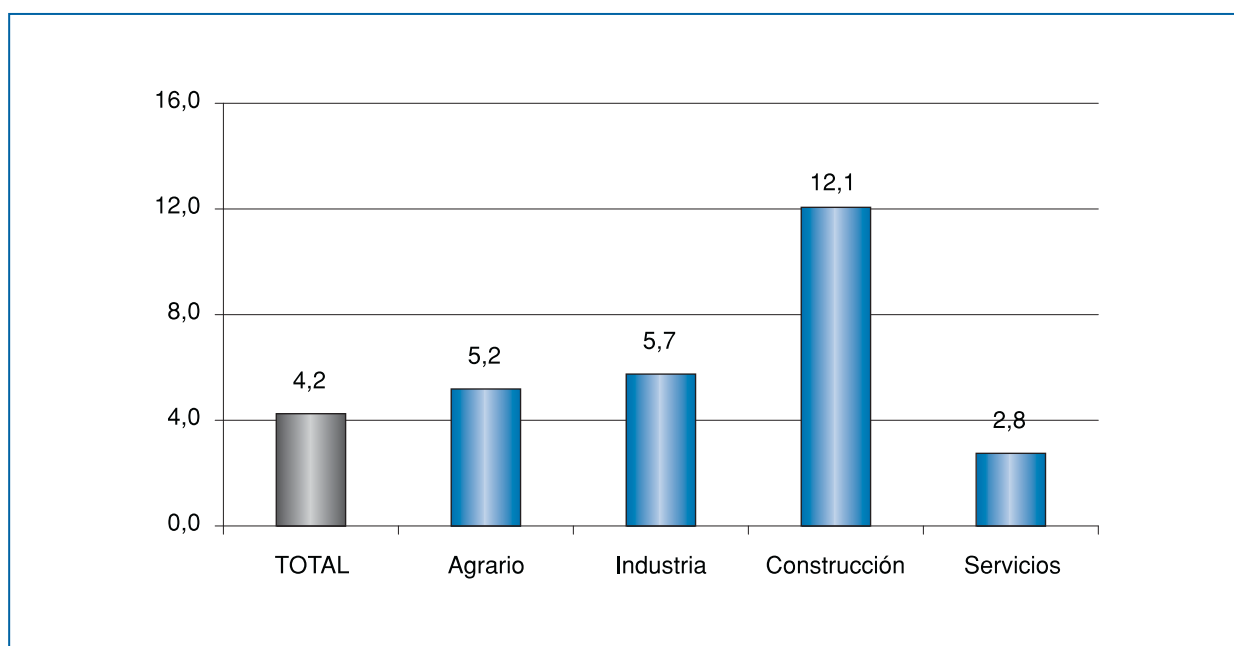
tor de la Construcción presentó el mayor índice de incidencia de accidentes mortales con un valor de 12,1.

Con respecto al año 2008, todos los sectores vieron disminuir su índice de incidencia de accidentes mortales (figura 15), siendo la disminución más acusada la del sector Industria (-18,7%) y la menor disminución porcentual la del sector Servicios (-10,4%).

Según la forma en que ocurrieron los accidentes de trabajo mortales (figura 16) destacaron de forma clara los *infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (PNT)* que agruparon el 38,3% de los accidentes en jornada de trabajo mortales. Las formas más frecuentes del resto de accidentes mortales fueron los choques o golpes contra un objeto en movimiento (donde están recogidos la mayoría de accidentes de tráfico mortales), los *aplastamientos contra un objeto inmóvil* (11,7%) y los *atrapamientos* (16,6%).

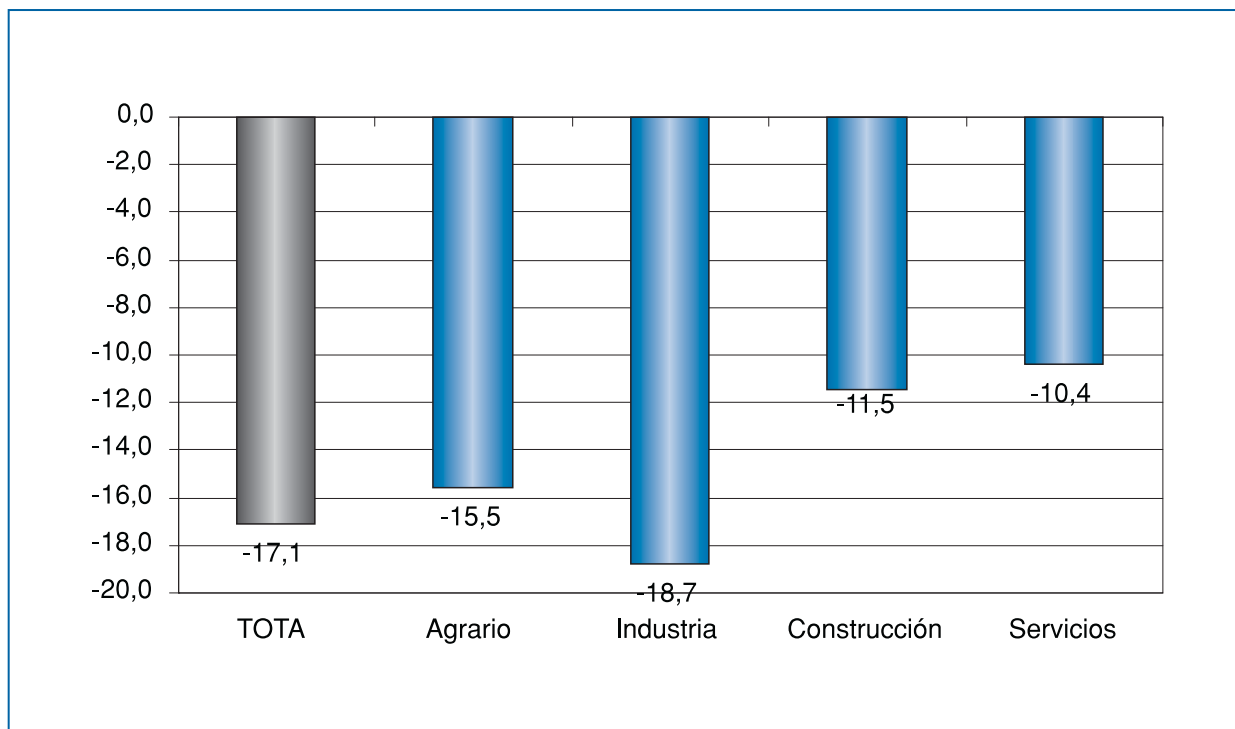
Las formas de accidentes mortales más frecuentes en todos los sectores de actividad fueron las patologías no traumáticas, que va del 25,4% en Construcción al 46,3% en Servicios (tabla 4). Además de esta forma, en el sector Agrario destacaron los choques o golpes (26,8%), los atrapamientos (19,6%) y los ahogamientos y sepultamientos (10,7%).

FIGURA 14
Índices de incidencia de accidentes de trabajo mortales por sector. Año 2009



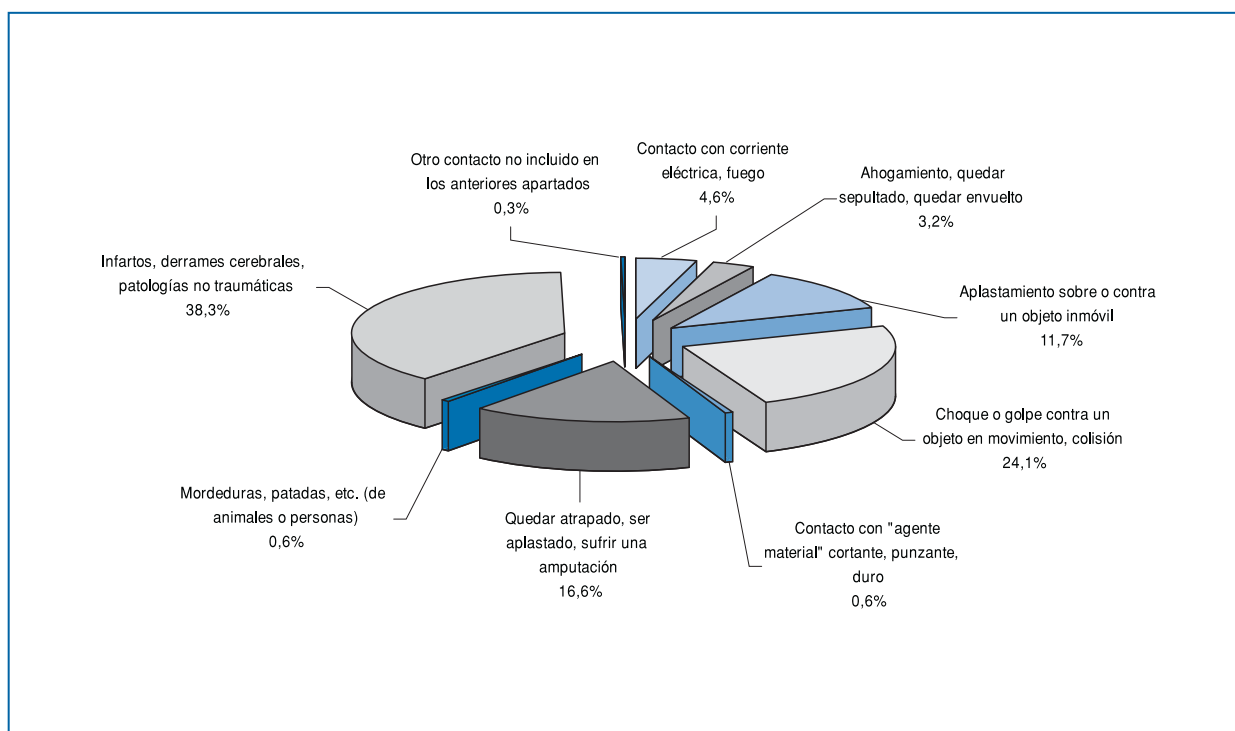
Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2009. MTIN.

FIGURA 15
Variación en porcentaje del índice de incidencia de accidentes de trabajo mortales, por sector de actividad, del año 2009 respecto a 2008



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2008. MTIN.

FIGURA 16
Accidentes de trabajo en jornada de trabajo mortales, por forma del accidente. Distribución porcentual



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

TABLA 4
Distribución sectorial de las formas de los accidentes mortales (porcentajes)

<i>Distribución de las formas de accidentes mortales</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Contacto con corriente eléctrica, fuego	3,57	4,03	6,67	3,83	4,59
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	10,71	4,84	3,64	0,70	3,16
Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	3,57	9,68	25,45	6,27	11,71
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión	26,79	19,35	16,36	29,97	24,05
Contacto con "agente material" cortante, punzante, duro	0,00	0,00	0,61	1,05	0,63
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	19,64	23,39	21,82	10,10	16,61
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	1,79	0,00	0,00	0,00	0,63
Infartos, derrames cerebrales, pnt	33,93	38,71	25,45	46,34	38,29
Otras formas	0,00	0,00	0,00	0,70	0,32
% Total	100	100	100	100	100
TOTAL ACCIDENTES	56	124	165	287	632

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2009. MTIN.

En Industria destacaron los choques o golpes (19,3%), los atrapamientos (23,4%) y los aplastamientos (9,7%). En Construcción merece la pena reseñar los aplastamientos (25,4%) que superan a las patologías no traumáticas y también fueron muy importantes en Construcción los atrapamientos (21,8%) y los choques o golpes (16,3%). Por último, en Servicios destacaron los choques o golpes (29,9%) y los atrapamientos (10,1%).

FUENTES CONSULTADAS

1. Fichero informatizado del parte de declaración de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2009.
2. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. 2008 y 2009.
3. Fichero informatizado de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. 2009.

2.2. Accidentes de trabajo-tráfico

M.^a ÁNGELES DE VICENTE ABAD

Jefa de Unidad Técnica de la Coordinación de Información y Observatorio.
Departamento de Investigación e Información. INSHT

2.2.1. INTRODUCCIÓN

La siniestralidad laboral en nuestro país es uno de los temas de estudio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. A lo largo de los años se han publicado numerosos informes que han tratado de formar una imagen de las características concretas de los accidentes de trabajo. Un tipo definido de accidente laboral es aquel que se produce cuando un vehículo está involucrado: accidentes de tráfico que también son accidentes laborales.

Desde el año 2009, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha publicado tres estudios en relación con accidentes de trabajo que también son accidentes de tráfico^{3,4,5}. Este capítulo va encaminado a conocer los accidentes de trabajo-tráfico (a partir de este momento, ATT) que se notificaron en el año 2009.

En el parte de accidente de trabajo que se completa cuando se produce un accidente laboral existe la posibilidad de seleccionar la casilla de tráfico. Los accidentes que se analizan en este capítulo son aquellos que marcaron este apartado. En 2009 se produjeron 696.577 accidentes de trabajo con baja⁶. De ellos, 79.137 (11,36%) sucedie-

ron al ir y volver del trabajo, lo que se denomina accidentes *in itinere*. El resto, 617.440 (88,64%), sucedieron durante la jornada laboral, tanto en el centro habitual, como en otro centro, o durante un desplazamiento.

Por otro lado, de los casi setecientos mil accidentes de trabajo, un 9,88% fueron accidentes de tráfico, tanto en jornada de trabajo como al ir o volver de él. En cifras absolutas este porcentaje se traduce en 68.833 casos notificados.

Otro dato a tener en cuenta es el resultado de muerte en los accidentes de trabajo. En el año 2009 se produjeron 831 accidentes mortales. De ellos, 632 sucedieron durante la jornada de trabajo y 199 *in itinere*. El 17,88% de los accidentes de trabajo mortales durante la jornada laboral fueron accidentes de tráfico. Y el 85,43% de los accidentes de trabajo mortales al ir y volver del trabajo fueron accidentes de tráfico.

El objetivo que se persigue en este texto es describir las características de los accidentes de trabajo que son, a su vez, accidentes de tráfico con el fin de lograr esclarecer la existencia de parámetros comunes que ayuden a avanzar en su prevención. Para la realización de este estudio descriptivo se han explotado los datos de los ficheros informatizados de los partes de declaración de accidente de trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración que fueron notificados durante el año 2009⁷.

Las variables estudiadas en el análisis descriptivo incluyen: lugar del accidente, sexo del trabajador, nacionalidad, grupo de edad, sector económico de la empresa, rama de actividad, grupo ocupacional, tipo de contrato, tipo de lesión, tipo de vehículo y día de la semana.

³ De Vicente Abad MA, Zimmermann Verdejo M, De la Orden Rivera MV. Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2009 [monografía en Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2010 [citado el 18 Nov 2010]. Disponible en: <http://www.oect.es>.

⁴ De Vicente Abad MA, Zimmermann Verdejo M, De la Orden Rivera MV. Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2008 [monografía en Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2009 [citado el 22 Oct 2010]. Disponible en: <http://www.oect.es>.

⁵ De Vicente Abad MA, De la Orden Rivera MV, Zimmermann Verdejo M. Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2007 [monografía en Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2009 [citado el 22 Oct 2010]. Disponible en: <http://www.oect.es>.

⁶ Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2009.

⁷ Fichero informatizado del parte de declaración de Accidente de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2009.

TABLA 1
ATT totales por sexo, 2009

Sexo	En jornada	TI	In itinere	TI	Total	TI
Varón	15.319	143,89	25.777	242,12	41.096	386,01
Mujer	4.179	50,71	23.558	285,84	27.737	336,55
Total	19.498	103,23	49.335	261,20	68.833	364,43

En cada uno de los apartados se analizan, en primer lugar, los 68.833 ATT, estudiando por separado los accidentes durante la jornada laboral y los accidentes producidos al ir y volver del trabajo, en varones y mujeres. En segundo lugar se observan las características de los 283 ATT con resultado de muerte (0,04% de los accidentes totales que se produjeron en el año 2009). Será interesante conocer las características particulares de los accidentes que resultaron en muerte. En este caso, no se hará una distinción por sexo, puesto que las cifras entre las trabajadoras son muy pequeñas y no se podrían extraer conclusiones significativas.

Como indicadores se han utilizado números absolutos, porcentajes calculados respecto al total de ATT durante la jornada laboral e *in itinere* y tasas de incidencia. Para calcular las tasas de incidencia desagregadas se ha empleado como denominador la población ocupada en España en el año 2009 en cada variable determinada, para mujeres y varones⁸.

2.2.2. LUGAR DEL ACCIDENTE

Al distinguir los ATT por sexo del trabajador, tanto en varones como en mujeres, los ATT ocurrieron igualmente de forma mayoritaria al ir y volver del trabajo (62,72% y 84,93%), en segundo lugar durante un desplazamiento en la jornada laboral (30,80% y 12,94%) y en un 6,48% y 2,13% en un centro de trabajo (habitual u otro).

Tal y como se observa con estos datos, y aun siendo el ATT *in itinere* el mayoritario en ambos sexos, entre las mujeres está más representado. Por otro lado, los porcentajes de ATT en desplazamiento se ven más aumentados entre los varones respecto a sus compañeras.

En términos de incidencia (tabla 1), los varones presentaron una tasa de ATT ocurridos du-

rante la jornada que triplicó a la observada entre las mujeres (143,89 y 50,71 accidentes de tráfico en jornada por cada 100.000 ocupados y ocupadas, respectivamente). Por el contrario fueron las mujeres (285,84) las que presentaron índices discretamente mayores, al ir y volver del trabajo respecto a sus compañeros (242,12).

En el caso de los accidentes mortales, la distribución de los porcentajes sigue el mismo orden, siendo la ida y vuelta del trabajo el lugar donde más se producen: 60,07% en global (56,56% y 82,05% de los fallecimientos, respectivamente en varones y mujeres). Los accidentes durante la jornada con resultado de muerte alcanzaron un 39,93% en global (43,44% en varones y 17,95% en mujeres).

Respecto a los accidentes que resultaron en muerte (tabla 2), los varones se accidentaron, al ir y volver del trabajo, tres veces y media más que sus compañeras, y se produjeron doce fallecimientos por cada uno de las mujeres en accidentes en la jornada habitual.

Estos datos señalan con claridad a los trabajadores varones como grupo de riesgo principal en los accidentes de trabajo que también son accidentes de tráfico. Una de las posibles causas de esta siniestralidad puede ser debida a la distinta distribución de ocupaciones en cada sexo. De hecho, teniendo en cuenta la incidencia durante la jornada laboral se observa que en el año 2009 los varones presentaron doce veces más fallecidos que sus compañeras.

Por otro lado, es interesante disgregar los accidentes por sexo con el fin de descubrir los grupos de mayor riesgo tanto entre los varones como entre las mujeres.

2.2.3. EDAD

Los ATT siguen un perfil descendente en los grupos etarios, tanto en los siniestros producidos en la jornada laboral como en aquellos al ir y vol-

⁸ Fichero informatizado de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística; 2009.

TABLA 2
ATT mortales por sexo, 2009

Sexo	Mortal en jornada	TI	Mortal In itinere	TI	Total	TI
Varón	106	1,00	138	1,30	244	2,29
Mujer	7	0,08	32	0,39	39	0,47
Total	113	0,60	170	0,90	283	1,50

ver del trabajo (tabla 3). Los trabajadores más jóvenes, entre 16 y 24 años, presentan las tasas de incidencia más elevadas. Esta incidencia va disminuyendo ligeramente a medida que aumenta la edad.

Los trabajadores varones ofrecen un perfil similar entre las tasas de incidencia en ATT en jornada e *in itinere* (figura 1). En ambos casos los más jóvenes presentan los índices más elevados. Entre el 53% y el 54% de los ATT, en jornada y al ir y volver del trabajo, se producen en varones menores de 35 años. Por otro lado, la franja de edad donde se acumula mayor número absoluto de ATT entre los trabajadores es la comprendida entre los 25 y los 39 años, con 21.298 siniestros.

Los trabajadores entre 16 y 24 años presentan la franja de mayor incidencia, con 365,97 accidentados durante la jornada laboral, y al ir y volver

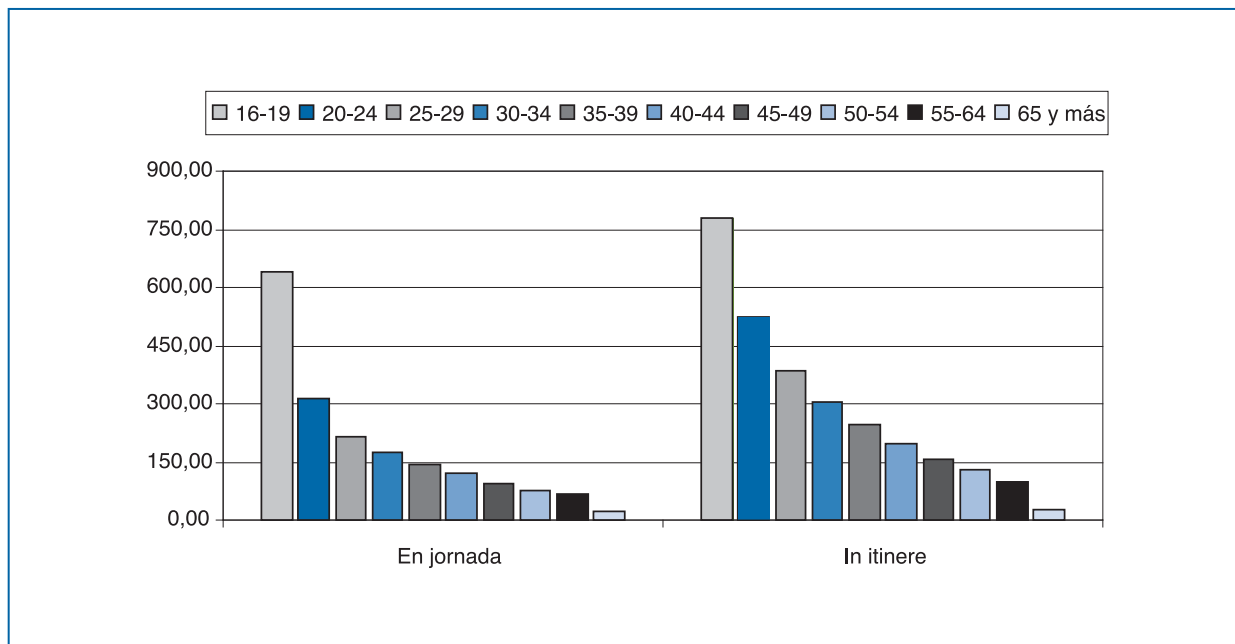
del trabajo 567,11 accidentados de cada cien mil ocupados de esta edad. Los trabajadores más jóvenes se accidentaron diez veces más que los del grupo de 55 a 64 años en la jornada laboral.

El mismo patrón se repite entre las trabajadoras al ir y volver del trabajo (figura 2): se accidentaron 602 mujeres menores de 25 años de cada 100.000 ocupadas en esa franja de edad. En cambio, la pendiente en la gráfica de edad de ATT durante la jornada laboral entre las mujeres es más suave. Esto se concreta en los siguientes datos: 80 de cada 100.000 ocupadas sufrieron un accidente durante la jornada entre las trabajadoras más jóvenes. En el siguiente tramo (25-34) fueron 70 de cada 100.000 trabajadoras de esa edad, las accidentadas. Las trabajadoras más jóvenes se accidentaron cinco veces y media más que las del grupo de 55 a 64 años en la jornada habitual.

TABLA 3
ATT por edad, 2009

Edad	En jornada	TI	In itinere	TI	Total	TI
16-19	855	424,81	1.458	724,41	2.313	1149,22
20-24	2.376	201,28	6.601	559,20	8.977	760,48
25-29	3.440	147,60	9.969	427,75	13.409	575,35
30-34	3.765	127,70	9.746	330,56	13.511	458,26
35-39	2.979	104,79	7.212	253,70	10.191	358,49
40-44	2.318	86,58	5.429	202,78	7.747	289,36
45-49	1.645	68,06	3.928	162,52	5.573	230,58
50-54	1.068	54,66	2.687	137,53	3.755	192,19
55-64	1.031	47,19	2.263	103,59	3.294	150,78
65 y más	21	13,82	42	27,63	63	41,45
Total	19.498	103,23	49.335	261,20	68.833	364,43

FIGURA 1
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales varones por edad, 2009



El perfil general de los ATT con resultado mortal durante la jornada laboral es diferente al de los ATT totales (tabla 4). La incidencia mortal en jornada de trabajo aumenta gradualmente con la edad hasta alcanzar un máximo entre los trabajadores entre 40 y 49 años. Al ir y volver del traba-

jo, en cambio, el perfil gráfico vuelve a marcar un pico entre los trabajadores más jóvenes, descendiendo la incidencia en trabajadores entre 20 y 39 años, repuntando ligeramente entre los 40 y 49 años y volviendo a descender para los trabajadores de mayor edad.

FIGURA 2
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales mujeres por edad, 2009

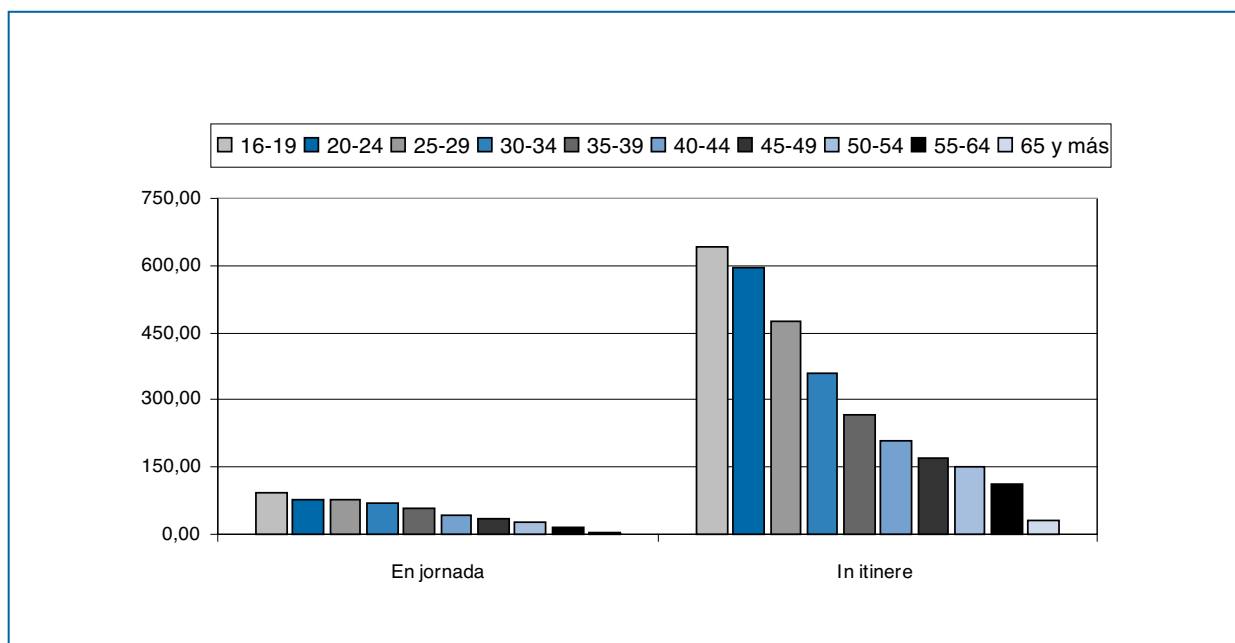


TABLA 4
ATT mortales por edad, 2009

Sexo	En jornada	TI	In itinere	TI	Total	TI
16-19	0	0,00	7	3,48	7	3,48
20-24	4	0,34	21	1,78	25	2,12
25-29	9	0,39	27	1,16	36	1,54
30-34	15	0,51	26	0,88	41	1,39
35-39	18	0,63	18	0,63	36	1,27
40-44	21	0,78	25	0,93	46	1,72
45-49	21	0,87	17	0,70	38	1,57
50-54	11	0,56	14	0,72	25	1,28
55-64	14	0,64	15	0,69	29	1,33
Total	113	0,60	170	0,90	283	1,50

2.2.4. NACIONALIDAD

La población ocupada española presenta una notificación mayor de ATT durante la jornada e *in itinere* que la población ocupada extranjera. En concreto, las tasas de incidencia durante la jornada laboral en españoles es de 111,63 y de 55,90 en extranjeros, y las tasas de incidencia al ir y volver del trabajo son de 282,70 entre los españoles y 139,79 entre los foráneos.

En la distinción por sexos, los trabajadores varones de nacionalidad española notifican más ATT que los de nacionalidad extranjera (figura 3). Durante la jornada de trabajo, 153 trabajadores accidentados de cada cien mil ocupados son españo-

les y 88 son de otra nacionalidad. En concreto, se accidentan cerca de dos veces más los españoles que los extranjeros durante la jornada de trabajo.

En el caso de las trabajadoras (figura 4), durante la jornada de trabajo se accidentaron 57 de cada 100.000 ocupadas españolas, y 20 de cada 100.000 ocupadas de otra nacionalidad. En este caso, se accidentan tres veces más las españolas durante la jornada de trabajo que las extranjeras.

Las cifras al ir y volver del trabajo siguen el mismo patrón que el de los accidentados durante la jornada. Los varones, 256 de cada 100.000 españoles y 154 de cada 100.000 extranjeros. Y las mujeres, 318 de cada 100.000 españolas y 124 de cada 100.000 ocupadas extranjeras.

FIGURA 3

Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales varones por nacionalidad, 2009

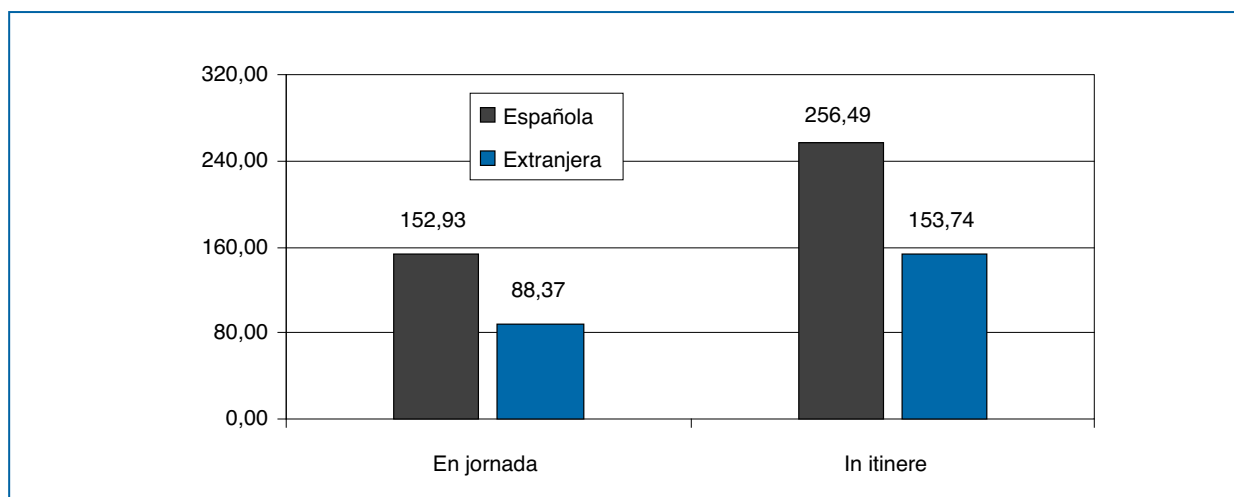
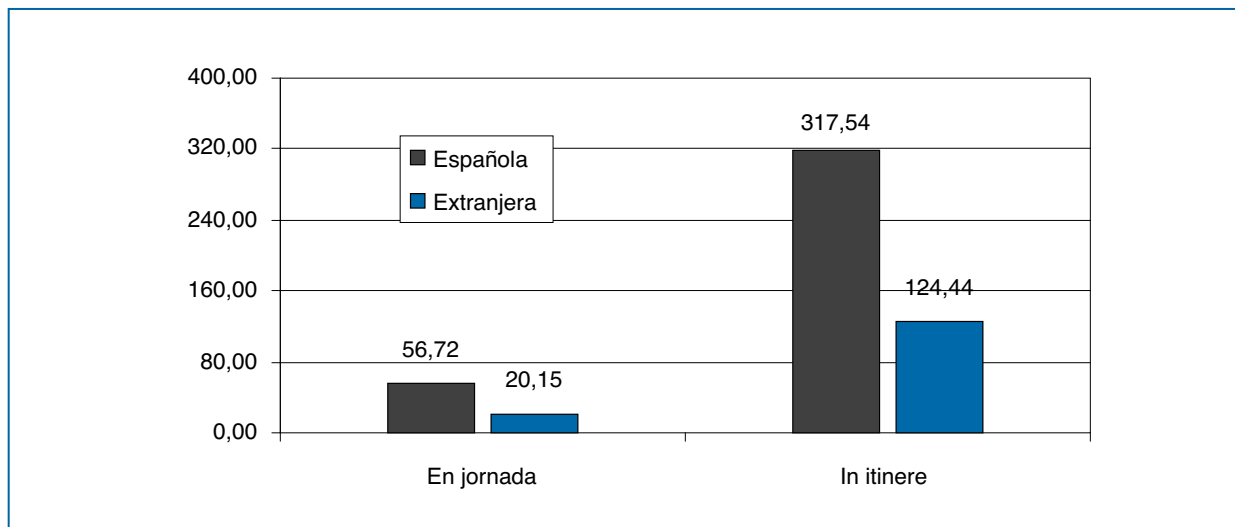


FIGURA 4
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales mujeres por nacionalidad, 2009



En el caso de los accidentes mortales (figura 5), los trabajadores españoles, en general, presentan tasas notificadas de incidencia mayores que los trabajadores extranjeros, durante la jornada laboral. Esta incidencia se invierte cuando el fallecimiento se produce al ir y volver del trabajo. En este caso, se dan más fallecimientos entre los trabajadores extranjeros que entre sus compañeros españoles.

Al observar estas cifras de accidentes producidos entre los extranjeros al ir y volver del trabajo y tratar de aportar claridad al tipo de accidente surgen algunas preguntas: ¿Qué tipo de accidentes se producen entre los trabajadores extranjeros al ir y volver del trabajo? ¿Fallecen más trabajadores ex-

tranjeros en accidente múltiple de trabajo-tráfico? ¿Influyó en el accidente el estado del vehículo? ¿Qué facilidad de acceso tenían los accidentados a un centro hospitalario? Desgraciadamente no todas estas preguntas tienen respuesta en el parte de accidente de trabajo; sin embargo, se obtienen dos pistas al analizar algunas de las variables. Los trabajadores foráneos se accidentan ligeramente más que los españoles al ir y volver del trabajo, en un accidente múltiple. Y estos accidentes se dan especialmente entre varones, multiplicando por cuatro y media la incidencia de fallecer en un accidente de trabajo-tráfico múltiple al ir y volver del trabajo, respecto a sus compañeros de nacionalidad española.

FIGURA 5
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT mortales por nacionalidad, 2009

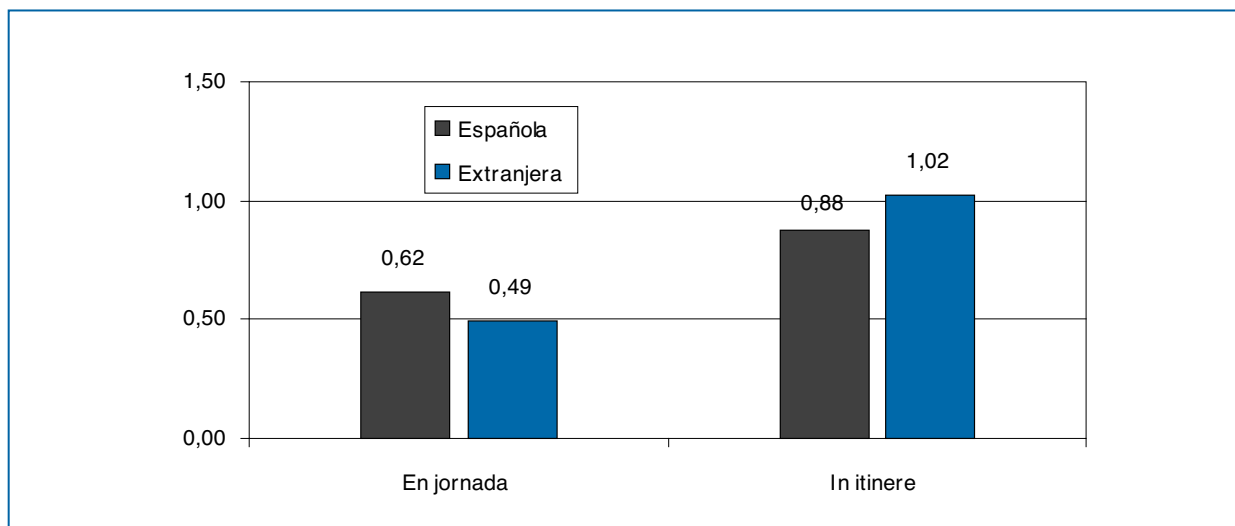
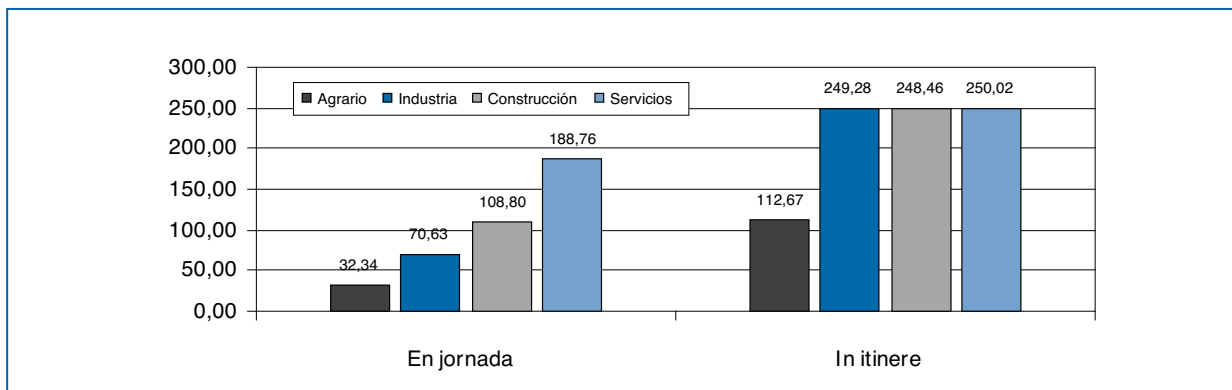


FIGURA 6
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales varones por sector, 2009



2.2.5. SECTOR DE ACTIVIDAD

Los accidentes de trabajo-tráfico durante la jornada laboral presentaron una mayor incidencia entre los trabajadores del sector Servicios (114,70), seguido del sector Construcción (108,67). En el caso de los accidentes producidos al ir y volver del trabajo, la población ocupada en los sectores Servicios, Industria y Construcción fueron los más afectados con tasas de incidencia de 269,20, 259,89 y 257,80, respectivamente.

Al diferenciar estos accidentes por sexo, se observa que durante la jornada laboral los varones que trabajan en el sector Servicios son los que presentan mayores tasas de incidencia: 189 casos de cada 100.000 ocupados (figura 6). En segundo lugar y a gran distancia le sigue el sector de la Construcción.

En cuanto a los accidentes *in itinere*, no parece que el hecho de trabajar en distintos sectores marque una siniestralidad diferente: Servicios, Cons-

trucción e Industria tienen las mismas tasas de incidencia, con cifras que duplican a las del sector Agrario.

Las mujeres, por su parte, destacan especialmente en la incidencia por ATT en el sector de la Construcción, tanto en jornada como al ir y volver del trabajo (107 y 370 accidentadas de cada 100.000 ocupadas, respectivamente) (figura 7). En concreto, duplican en incidencia al sector Servicios, en ATT durante la jornada.

En el caso de los ATT *in itinere*, las incidencias no son tan dispares respecto a los sectores Industria y Servicios, que ocupan el segundo y tercer lugar, respectivamente.

Cuando estos accidentes resultan en fallecimiento, la población ocupada de los sectores Construcción y Agrario es la más afectada, tanto en accidentes durante la jornada como al ir y volver del trabajo (figura 8). En el primer caso, durante la jornada laboral, las tasas de incidencia en estos dos sectores rondan el 0,8. Y en los acciden-

FIGURA 7
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales mujeres por sector, 2009

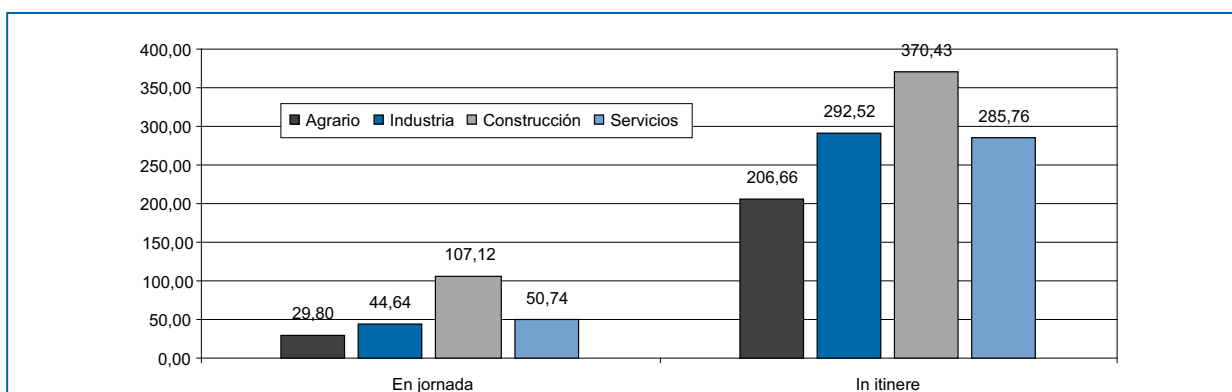
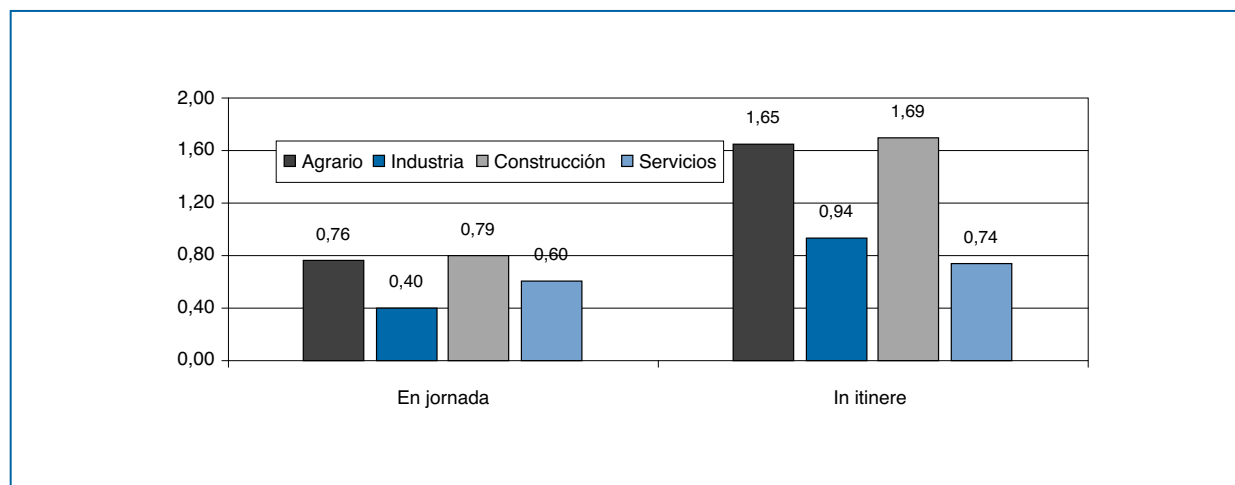


FIGURA 8
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT mortales por sector, 2009



tes mortales *in itinere* multiplican la tasa por dos (1,65 en el sector Agrario y 1,69, en la Construcción).

El sector de la Construcción repite una alta siniestralidad en cifras de accidente de trabajo-tráfico total y cuando resulta en fallecimiento. Y el sector Agrario aparece de forma clara en las estadísticas cuando el trabajador fallece. Esto suscita preguntas del tipo: ¿por qué la población ocupada del sector Agrario destaca en los accidentes mortales y no lo hace en los totales? ¿Tiene características diferentes el tipo de accidente durante la jornada y al ir y volver del trabajo entre los trabajadores de este sector? ¿Son los tractores u otra maquinaria agrícola el factor de distinción? ¿Están los centros sanitarios menos accesibles desde el lugar de trabajo de estos accidentados?

2.2.6. RAMA DE ACTIVIDAD

Como puede observarse en los datos de la tabla 5, las diez ramas con mayor incidencia de accidentes de tráfico ocurridos durante la jornada de trabajo fueron:

- Actividades postales y de correos
- Transporte terrestre y por tubería
- Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión
- Recogida, tratamiento y eliminación de residuos

- Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
- Servicios de comidas y bebidas
- Silvicultura y explotación forestal
- Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos
- Captación, depuración y distribución de agua
- Actividades de seguridad e investigación

En el caso de los ATT *in itinere*, las ramas de actividad más afectadas fueron:

- Actividades relacionadas con el empleo
- Silvicultura y explotación forestal
- Actividades de seguridad e investigación
- Actividades administrativas de oficina y otras actividades administrativas
- Actividades postales y de correos
- Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
- Almacenamiento y actividades anexas al transporte
- Fabricación de otro material de transporte
- Servicios de alojamiento
- Extracción de minerales metálicos.

TABLA 5
Índices de incidencia de ATT por rama de actividad, 2009

<i>Rama de actividad</i>	<i>ATT in itinere</i>	<i>ATT en jornada</i>	<i>Número afiliados</i>	<i>II⁹ in itinere</i>	<i>II en jornada</i>
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	854	186	1013107	84,3	18,4
Silvicultura y explotación forestal	159	53	23027	690,5	230,2
Pesca y acuicultura	35	5	43716	80,1	11,4
Extracción de antracita, hulla y lignito	19	4	7373	257,7	54,3
Extracción de minerales metálicos	6	0	1398	429,3	0,0
Otras industrias extractivas	46	28	23148	198,7	121,0
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	4	0	1480	270,2	0,0
Industria de la alimentación	888	306	304327	291,8	100,5
Fabricación de bebidas	129	74	50181	257,1	147,5
Industria del tabaco	5	5	3304	151,3	151,3
Industria textil	112	14	43937	254,9	31,9
Confección de prendas de vestir	127	20	55257	229,8	36,2
Industria del cuero y del calzado	80	9	30225	264,7	29,8
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles, cestería y espartería	206	43	64648	318,7	66,5
Industria del papel	99	22	44537	222,3	49,4
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	218	57	75825	287,5	75,2
Coquerías y refino de petróleo	17	0	9419	180,5	0,0
Industria química	253	76	86084	293,9	88,3
Fabricación de productos farmacéuticos	157	64	43360	362,1	147,6
Fabricación de productos de caucho y plásticos	294	26	93216	315,4	27,9
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	349	95	137305	254,2	69,2

⁹ Índice de Incidencia ATT: Número de ATT dividido entre número de afiliados a la Seguridad Social con la contingencia cubierta en cada rama de actividad, multiplicado por 100.000.

TABLA 5 (continuación)
Índices de incidencia de ATT por rama de actividad, 2009

<i>Rama de actividad</i>	<i>ATT in itinere</i>	<i>ATT en jornada</i>	<i>Número afiliados</i>	<i>II in itinere</i>	<i>II en jornada</i>
Metalurgia fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	274	26	93259	293,8	27,9
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipos	989	177	250825	394,3	70,6
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y óptico	124	19	32409	382,6	58,6
Fabricación de material y equipo eléctrico	164	27	53936	304,1	50,1
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	426	105	124737	341,5	84,2
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	517	21	150348	343,9	14,0
Fabricación de otro material de transporte	272	11	56425	482,1	19,5
Fabricación de muebles	213	40	74120	287,4	54,0
Otras industrias manufactureras	91	36	25481	357,1	141,3
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	215	87	57490	374,0	151,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	72	30	38822	185,5	77,3
Captación, depuración y distribución de agua	101	91	41075	245,9	221,5
Recogida y tratamiento de aguas residuales	17	5	4291	396,1	116,5
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, valorización	375	246	88473	423,9	278,1
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión	0	3	1074	0,0	279,4
Construcción de edificios	1884	616	601019	313,5	102,5
Ingeniería civil	366	164	95560	383,0	171,6
Actividades de construcción especializada	2640	1277	668772	394,8	190,9
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1303	683	260368	500,4	262,3
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto	2765	1482	782221	353,5	189,5
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	5469	992	1340814	407,9	74,0
Transporte terrestre y por tubería	1155	2283	408385	282,8	559,0
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	25	8	12016	208,1	66,6
Transporte aéreo	155	28	39100	396,4	71,6
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	807	226	161874	498,5	139,6
Actividades postales y de correos	361	1388	63899	565,0	2172,2

TABLA 5 (continuación)
Índices de incidencia de ATT por rama de actividad, 2009

<i>Rama de actividad</i>	<i>ATT in itinere</i>	<i>ATT en jornada</i>	<i>Número afiliados</i>	<i>II in itinere</i>	<i>II en jornada</i>
Servicios de alojamiento	1101	55	243479	452,2	22,6
Servicios de comidas y bebidas	2713	1820	736087	368,6	247,3
Edición	227	73	73335	309,5	99,5
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	150	32	35690	420,3	89,7
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	78	15	26288	296,7	57,1
Telecomunicaciones	319	97	85383	373,6	113,6
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	600	88	141919	422,8	62,0
Servicios de información	50	20	15832	315,8	126,3
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	737	93	286424	257,3	32,5
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	217	52	59800	362,9	87,0
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los servicios	149	57	51250	290,7	111,2
Actividades inmobiliarias	153	65	68662	222,8	94,7
Actividades jurídicas y de contabilidad	529	190	227021	233,0	83,7
Actividades de las sedes centrales, actividades de consultoría de gestión empresarial	205	65	55405	370,0	117,3
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos	641	250	195823	327,3	127,7
Investigación y desarrollo	141	20	56224	250,8	35,6
Publicidad y estudios de mercado	384	131	91107	421,5	143,8
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	159	64	42269	376,2	151,4
Actividades veterinarias	37	13	10400	355,8	125,0
Actividades de alquiler	669	296	167845	398,6	176,4
Actividades relacionadas con el empleo	863	105	109868	785,5	95,6
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos	185	37	48845	378,7	75,7

TABLA 5 (continuación)
Índices de incidencia de ATT por rama de actividad, 2009

<i>Rama de actividad</i>	<i>ATT in itinere</i>	<i>ATT en jornada</i>	<i>Número afiliados</i>	<i>II in itinere</i>	<i>II en jornada</i>
Actividades de seguridad e investigación	793	268	123875	640,2	216,3
Servicios a edificios y actividades de jardinería	1836	512	504271	364,1	101,5
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares	903	152	145524	620,5	104,5
Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria	2804	2116	1081566	259,3	195,6
Educación	1426	325	671272	212,4	48,4
Actividades sanitarias	3058	419	878762	348,0	47,7
Asistencia en establecimientos residenciales	734	99	191130	384,0	51,8
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	654	313	244231	267,8	128,2
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	84	21	29652	283,3	70,8
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	44	6	14551	302,4	41,2
Actividades de juegos de azar y apuestas	116	46	30281	383,1	151,9
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	453	86	126375	358,5	68,1
Actividades asociativas	378	120	139158	271,6	86,2
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	162	94	41281	392,4	227,7
Otros servicios personales	652	112	170011	383,5	65,9
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	84	13	42775	196,4	30,4

2.2.7. TIPO DE VEHÍCULO

En el parte de accidente de trabajo se recoge una variable que ayuda a identificar el tipo de vehículo involucrado en el accidente de trabajo-tráfico: el agente material. En más de la mitad de los ATT (53,8%) el agente material fue

el automóvil. A continuación, porcentualmente, las motocicletas (11,8%); las camionetas o furgonetas fueron especificadas como vehículo involucrado en el 2,4% de los casos. En un porcentaje no despreciable, no queda bien especificado el tipo de vehículo asociado con dichos accidentes.

TABLA 6
ATT por código de agente más frecuente, 2009

<i>Agente material</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Automóviles	37.044	53,8
Motocicletas	8.101	11,8
Camionetas, furgones	1.625	2,4
Vehículos ligeros – de carga o de pasajeros sin especificar	4.211	6,1
Vehículos pesados: camiones, autobuses y autocares sin especificar	1.740	2,5
Vehículos – dos, tres ruedas, motorizados o no sin especificar	1.657	2,4
Resto de agentes (vehículos o no)	14.455	21,0
Total	68.833	100,0

2.2.8. OCUPACIÓN

Durante la jornada laboral, los conductores y operarios de maquinaria móvil (tablas 7 y 8), en ambos sexos, son los que presentan mayor riesgo de sufrir un accidente de trabajo-tráfico durante su jornada laboral (TI global: 504,69).

En segundo lugar en niveles de siniestralidad por ATT se encuentran los trabajadores de los servicios de seguridad, con una incidencia de 414,10 casos por cada cien mil trabajadores varones y 446,71 accidentadas por cada 100.000 trabajadoras. La tasa de incidencia global es de 417.

TABLA 7
ATT varones por ocupación, 2009

<i>Ocupación</i>	<i>En jornada</i>	<i>TI</i>	<i>In itinere</i>	<i>TI</i>	<i>Total</i>	<i>TI</i>
Dirección. Gerencia	249	24,75	280	27,83	529	52,57
Profesionales 2.º-3.º ciclo univer.	168	20,07	714	85,29	882	105,36
Profesionales 1.º ciclo univer.	144	40,85	632	179,31	776	220,16
Técnicos y profesionales de apoyo	1.130	90,94	1.877	151,05	3.007	241,99
Administrativos	1.218	208,03	2.214	378,15	3.432	586,19
Trab. restauración y serv. personales	555	106,69	2.005	385,43	2.560	492,12
Trab. serv. seguridad	1.413	414,10	1.063	311,53	2.476	725,63
Dependientes de comercio	430	147,34	1.293	443,05	1.723	590,39
Trab. cualif. de agric/pesca	159	41,98	345	91,08	504	133,06
Trab. cualif. de construcción	1.114	80,14	2.889	207,84	4.003	287,99
Trab. cualif. de extractivas, metal., y cons. maq.	749	92,99	2.373	294,60	3.122	387,59
Trab. cualif. de artes gráf., textil, alimentación	279	106,03	1.012	384,59	1.291	490,62
Oper. de instalaciones indus. y maquinaria fija	608	123,65	1.999	406,55	2.607	530,21
Conductores. Oper. Maquinaria móvil	4.453	490,32	1.548	170,45	6.001	660,78
Trab. no cualif. de servicios	1.084	275,40	1.951	495,68	3.035	771,08
Peones	1.534	206,72	3.513	473,40	5.047	680,12
Total	15.319	143,89	25.777	242,12	41.096	386,01

TABLA 8
ATT mujeres por ocupación, 2009

Ocupación	En jornada	TI	In itinere	TI	Total	TI
Dirección. Gerencia	61	12,26	1	0,20	245	49,26
Profesionales 2.º-3.º ciclo univer.	200	26,71	1.115	148,90	1.315	175,60
Profesionales 1.º ciclo univer.	180	27,88	1.278	197,92	1.458	225,80
Técnicos y profesionales de apoyo	788	72,97	2.613	241,97	3.401	314,95
Administrativos	1.009	86,55	5.906	506,59	6.915	593,13
Trab. restauración y serv. personales	423	31,77	3.724	279,66	4.147	311,43
Trab. serv. seguridad	149	446,71	249	746,51	398	1193,22
Dependientes de comercio	264	37,63	3.109	443,14	3.373	480,77
Trab. cualif. de agric/pesca	31	31,92	146	150,31	177	182,23
Trab. cualif. de construcción	22	123,32	88	493,27	110	616,59
Trab. cualif. de extractivas, metal., y cons. maq.	10	60,03	75	450,21	85	510,23
Trab. cualif. de artes gráf., textil, alimentación	68	49,76	630	461,05	698	510,82
Oper. de instalaciones indus. y maquinaria fija	34	18,99	354	197,72	388	216,71
Conductores. Oper. Maquinaria móvil	288	922,78	110	352,45	398	1275,23
Trab. no cualif. de servicios	474	36,51	2.697	207,73	3.171	244,24
Peones	170	67,94	1.231	492,00	1.401	559,95
Total	4.179	50,71	23.558	285,84	27.737	336,55

En el caso de los ATT producidos al ir y volver del trabajo, las tres ocupaciones con mayor siniestralidad son: peones (478,09), administrativos (463,65) y dependientes de comercio (443,11).

En cuanto a los accidentes de tráfico *In itinere* los perfiles en ambos sexos difieren. Entre los varones, son los trabajadores no cualificados los que se accidentan más: 496 casos de cada cien mil tuvieron un ATT al ir y volver del trabajo, y, en segundo lugar, 473 de cada cien mil peones. Estas dos tasas duplican la tasa total de ATT en varones.

Entre las mujeres (tabla 8) destacan, sobre el resto de las ocupaciones, las trabajadoras de servicios de seguridad, con 747 casos de cada cien mil trabajadoras en esta ocupación, que triplica la incidencia total por ATT de las mujeres. Es destacable que las trabajadoras de esta actividad presenten siniestralidad elevada en accidente de tráfico tanto en su jornada laboral como al ir y volver del trabajo.

Los conductores y operarios de maquinaria móvil son los trabajadores con mayor riesgo de

fallecer en su jornada de trabajo (figura 9). En concreto, presentan una tasa de incidencia de 6,49 por cada 100.000 ocupados. Multiplican por once la tasa de fallecimiento general. En números absolutos, de los 113 ATT mortales durante la jornada laboral, 61 fueron entre los conductores profesionales. En los accidentes al ir y volver del trabajo, destacan los peones con una tasa de mortalidad de 2,52, seguidos de los trabajadores cualificados de industria extractiva, metal y construcción de maquinaria (2,19).

2.2.9. TIPO DE CONTRATO

La población ocupada con contrato temporal presenta mayores tasas de incidencia por accidente de trabajo-tráfico, en jornada y al ir y volver del trabajo, que la que está contratada de forma indefinida. En concreto, la tasa de incidencia de ATT en los temporales es de 156,06, y en los indefinidos, 107,59 en el siniestro producido en el hora-

FIGURA 9
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT mortales por ocupación, 2009

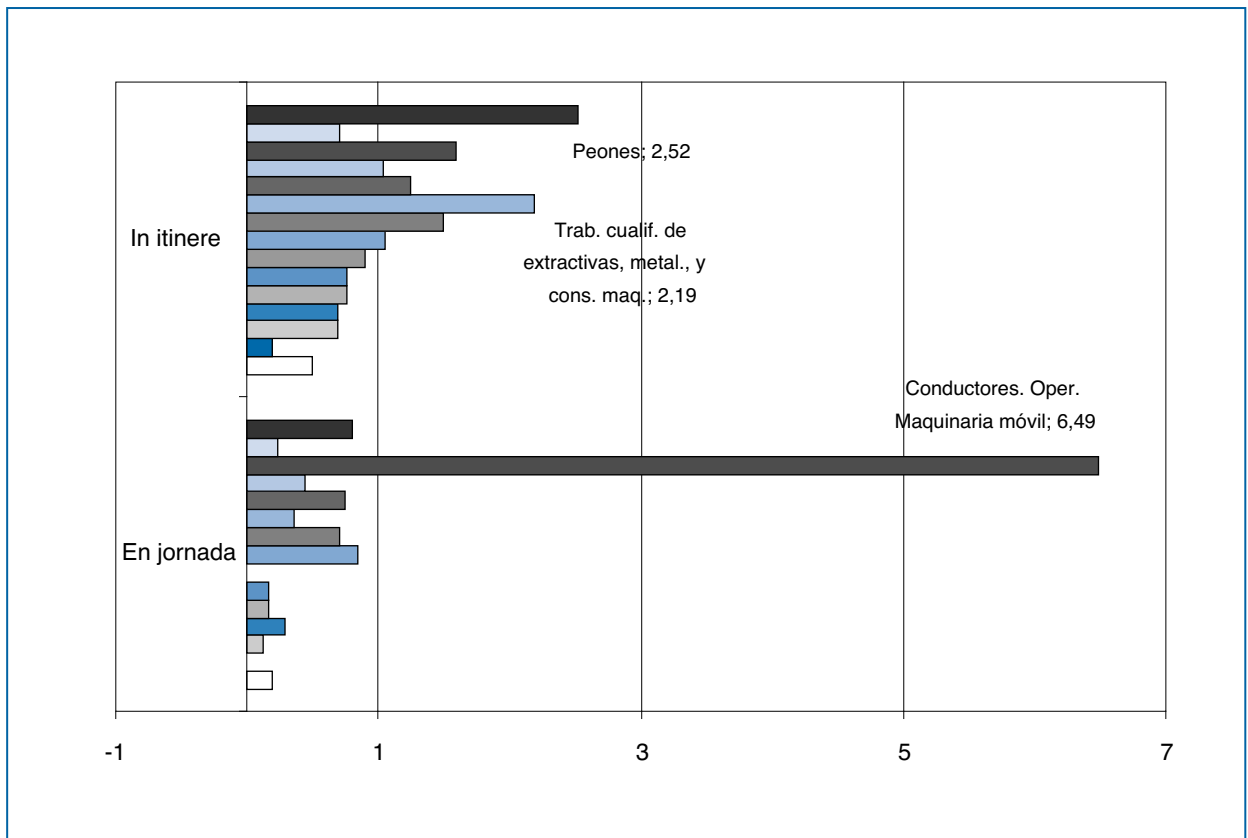


FIGURA 10
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales varones por tipo de contrato, 2009

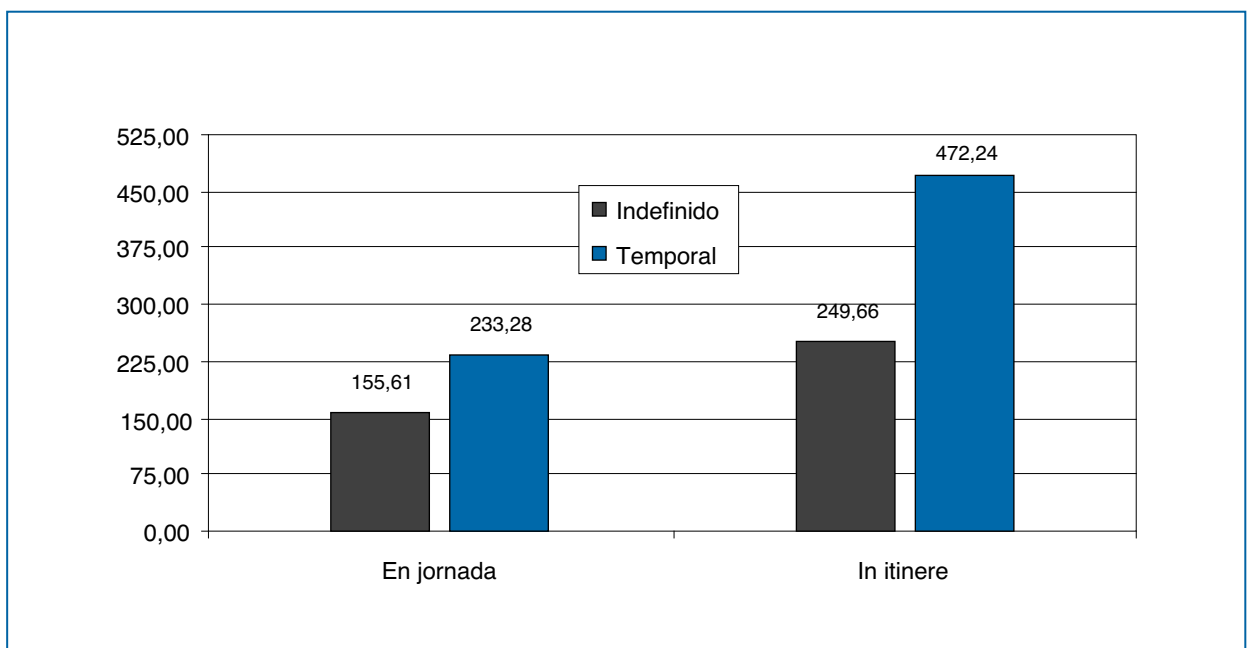


FIGURA 11
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT totales mujeres por tipo de contrato, 2009

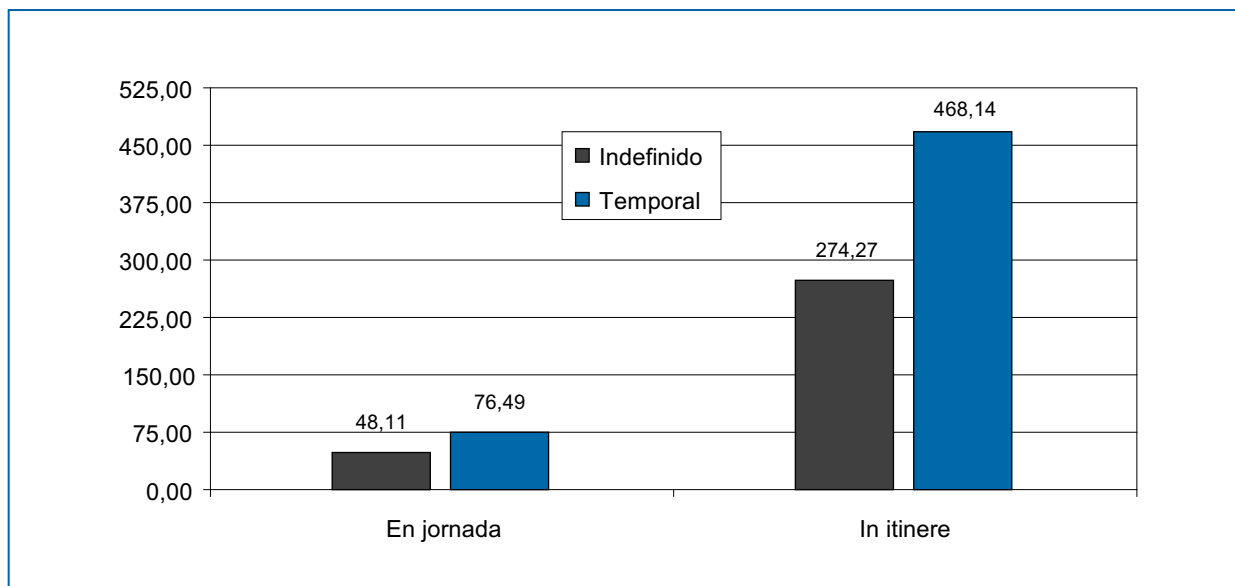
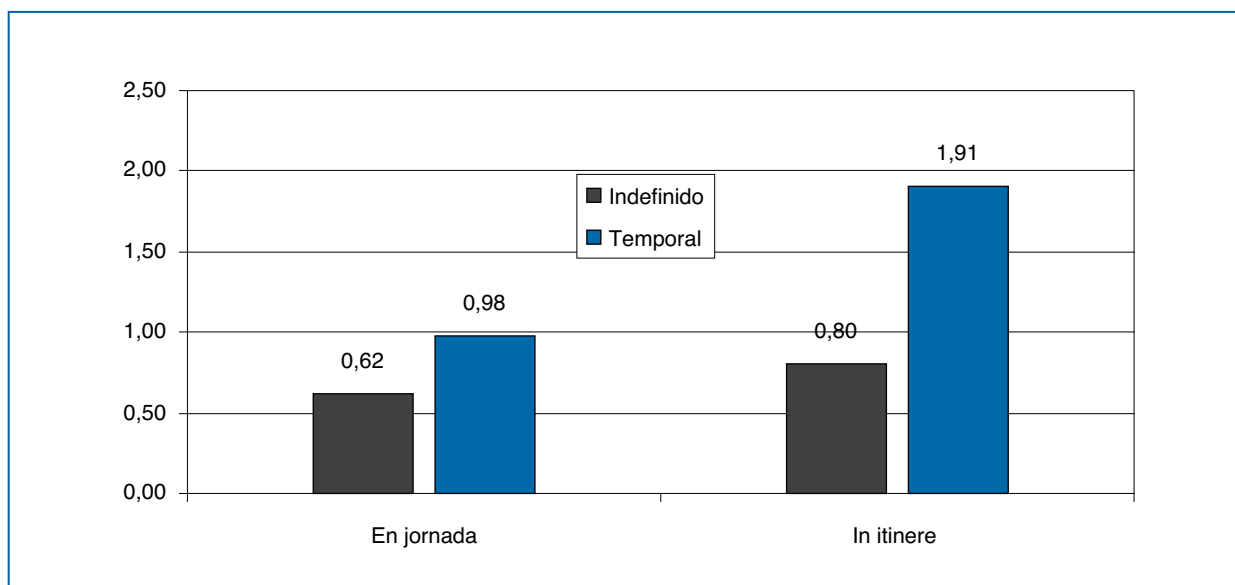


FIGURA 12
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT mortales por tipo de contrato, 2009



rio de trabajo. Estas tasas aumentan en el ATT *in itinere*, 470,22 para los contratos temporales frente al 260,65 para los indefinidos.

Al hacer un análisis diferencial entre ambos sexos (figuras 10 y 11) se observa que más de la mitad de las notificaciones de ATT se dan entre trabajadores, en ambos sexos, con contrato indefinido, tanto en los accidentes que se producen durante la jornada de trabajo, como en los *in itinere*.

Al calcular las incidencias se observa cómo los trabajadores y sus compañeras con contrato temporal tienen mayor riesgo de accidentarse que los de contrato indefinido. Esta situación se da en ambos casos, en la jornada y al ir y volver.

Las trabajadoras presentan incidencias similares a los varones en los ATT *in itinere* para ambos tipos de contrato. Por otro lado, las tasas son muy inferiores respecto a las de los varones durante la

jornada laboral, en ambos tipos de contratación. En concreto, tres veces menos en contrato indefinido y en contrato temporal.

El patrón se repite en el caso de los ATT con resultado de muerte (figura 12). La población ocupada contratada de forma temporal tiene, en general, más riesgo de sufrir un ATT que aquella con contrato indefinido, tanto al ir y volver del trabajo como durante la jornada.

2.2.10. TIPO DE LA LESIÓN

A partir de este punto del informe se elaborarán análisis descriptivos de distribución porcentual, ya que la interpretación de estos porcentajes es similar a las tasas de incidencia.

Las lesiones que se producen en este tipo de accidentes presentan un mismo patrón tanto en

los accidentes durante la jornada de trabajo como en los *in itinere* (figuras 13 y 14).

Las dislocaciones, esguinces y torceduras son las lesiones más comunes produciéndose en más de la mitad de los casos entre las mujeres y en el 45% de los casos entre los varones. En uno de cada cuatro accidentes se produjeron heridas y lesiones superficiales. Las heridas son más frecuentes entre los trabajadores que entre las trabajadoras. En tercer lugar los accidentes produjeron lesiones múltiples. En este caso, también los porcentajes son mayores entre los varones (alrededor del 10%) que entre las mujeres (alrededor del 8%).

Cuando el ATT resulta en el fallecimiento del accidentado (figura 15), las lesiones múltiples (84% de los casos) y las conmociones y lesiones internas (alrededor del 14% de los casos) son las dos consecuencias principales del siniestro, tanto durante la jornada como *in itinere*.

FIGURA 13
Distribución porcentual de ATT totales varones por tipo de lesión, 2009

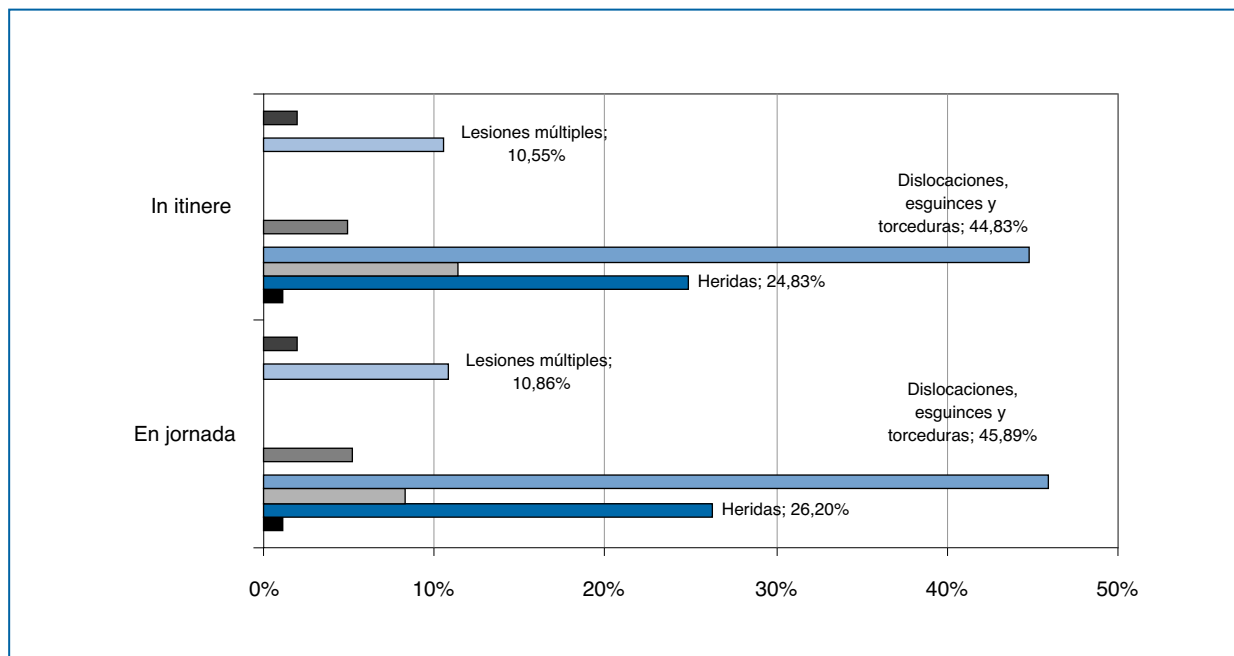


FIGURA 14
Distribución porcentual de ATT totales mujeres por tipo de lesión, 2009

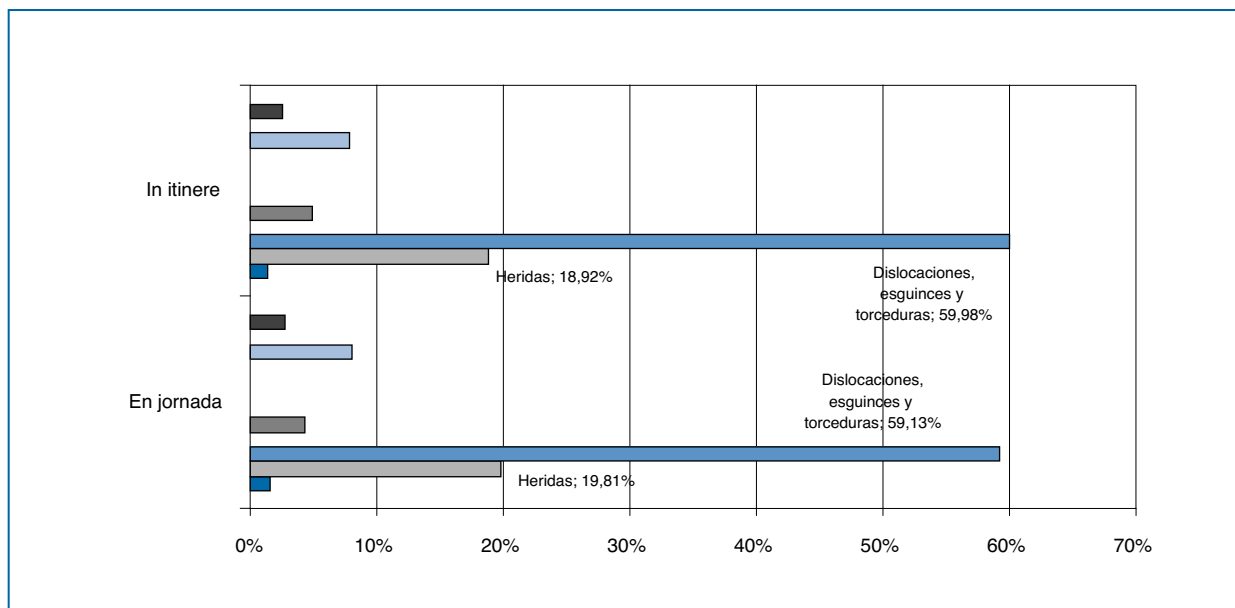
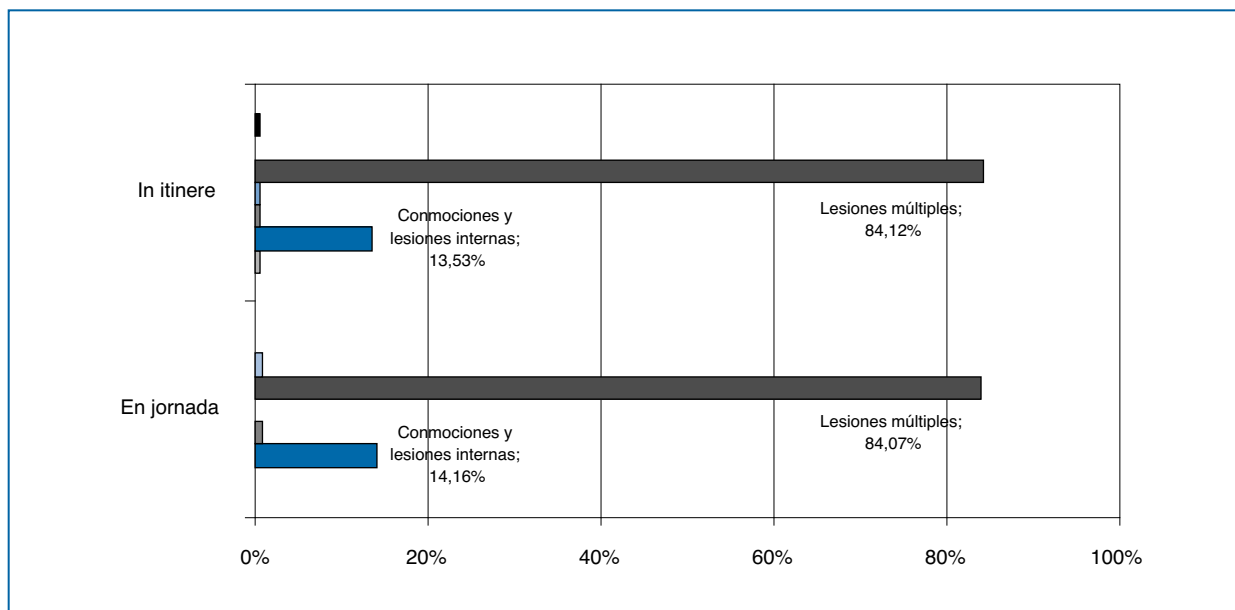


FIGURA 15
Distribución porcentual de ATT mortales por tipo de lesión, 2009



2.2.11. DÍA DE LA SEMANA

Los ATT describen un perfil muy similar tanto en los que se producen durante la jornada laboral como en los sucedidos a la ida y vuelta del trabajo (figuras 16 y 17). Son los lunes los días con mayor siniestralidad, tanto durante la jornada la-

boral como al ir y volver del trabajo (19,2% y 20%, respectivamente).

Entre varones, el 91% de los accidentes se producen de lunes a viernes. El restante 9% sucede durante el fin de semana, principalmente los sábados por la mañana. Entre las mujeres el perfil es muy similar, siendo los miércoles el día que

FIGURA 16
Distribución de las Tasas de Incidencia de ATT varones por día de la semana, 2009

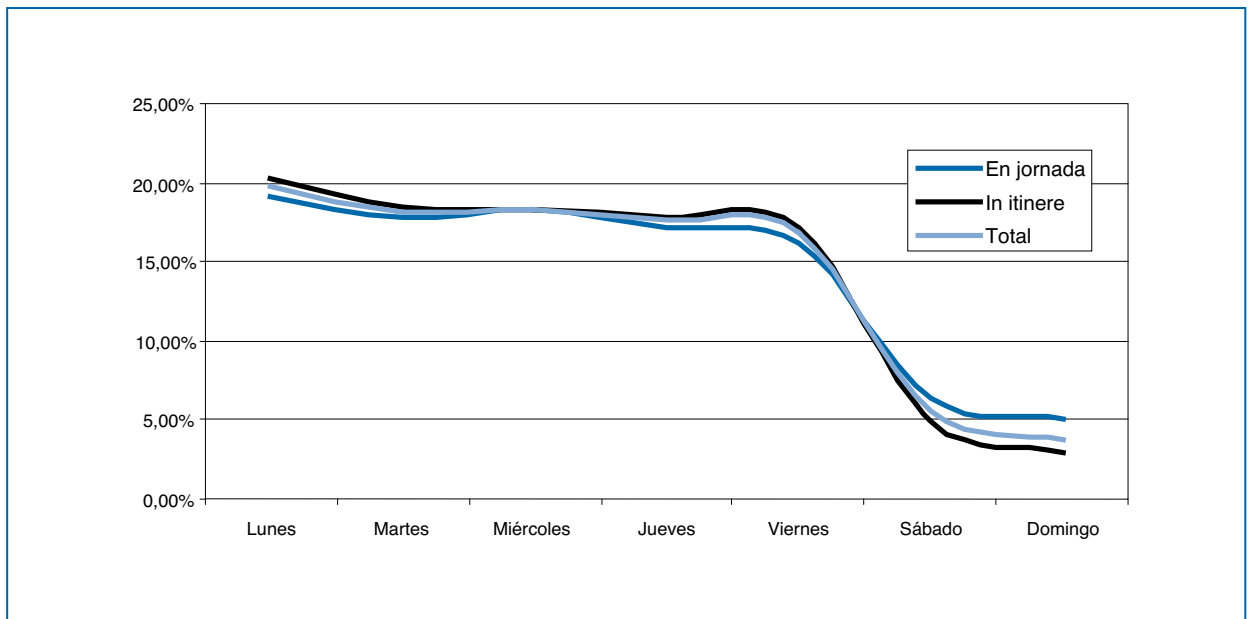
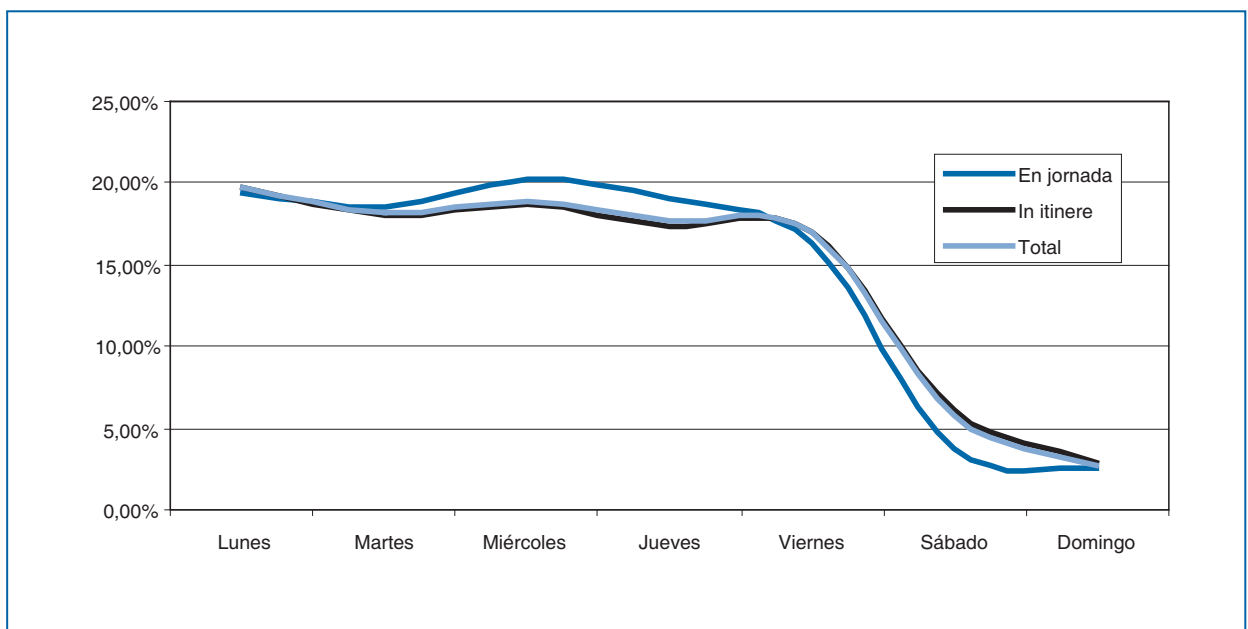


FIGURA 17
Distribución porcentual de ATT mujeres por día de la semana, 2009

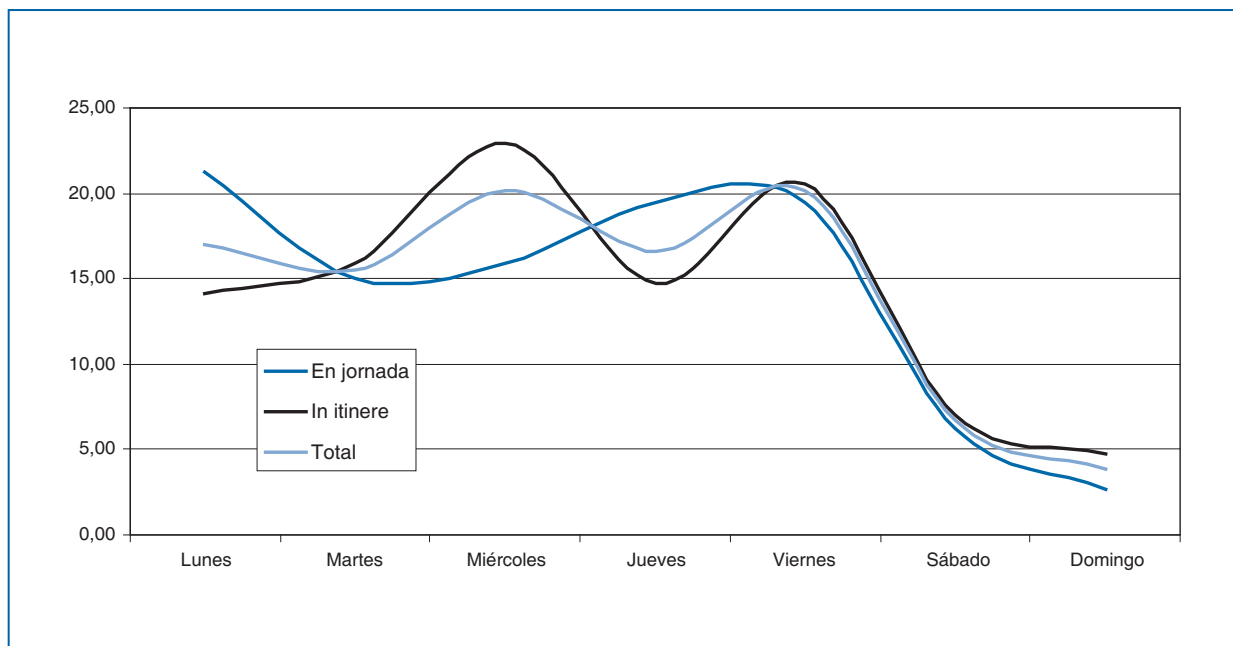


más accidentes se producen durante la jornada de trabajo.

Los accidentes mortales ofrecen un patrón distinto, más irregular (figura 18). Los lunes, jueves

y viernes son los tres días con mayor número de fallecimientos por ATT en la jornada laboral. Y los miércoles y viernes, por ATT al ir y volver del trabajo.

FIGURA 18
Distribución porcentual de ATT mortales por día de la semana, 2009



Sin distinguir por lugar del accidente, el 10,60% de los fallecimientos por ATT sucede durante los fines de semana.

2.2.12. CONCLUSIONES PRINCIPALES

En 2009 se produjeron un total de 696.577 accidentes de trabajo con baja y de éstos, 68.833 casos (9,88%) fueron clasificados como accidentes de tráfico.

Pese a que la mayoría de estos accidentes de tráfico ocurrieron al ir o volver del trabajo (62,72% en varones y 84,93% en mujeres), este tipo de accidentes no fueron exclusivos de traslados acontecidos fuera de la jornada laboral. Así, 19.498 accidentes de tráfico se produjeron durante el periodo de trabajo, lo que supone un 30,80% entre los trabajadores y un 12,94% en trabajadoras, de los accidentes de tráfico incluidos en esta contingencia profesional.

Estas primeras reflexiones justifican el discernir entre el perfil general del accidente de tráfico *in itinere* y aquel accidente de tráfico acontecido durante la jornada. De hecho, y como primera conclusión, se observan características de ATT *in itinere* muy similares entre varones y mujeres, y particularidades propias en cada sexo, en cambio, en ATT durante la jornada laboral.

En líneas generales, el accidente de trabajo-tráfico durante la *jornada laboral* afecta más a varones con tres veces más siniestralidad que sus compañeras. Cuando estos accidentes resultan en fallecimiento, la incidencia se multiplica por doce.

Los trabajadores de nacionalidad española doblaron, en este tipo de accidentes, la incidencia respecto a los extranjeros. Sin embargo, cuando la gravedad del accidente era mortal, los trabajadores extranjeros, en ambos sexos, presentaban incidencias superiores a los de nacionalidad española.

La asociación encontrada entre este tipo de accidentes y variables sociodemográficas, como el sexo o la nacionalidad, no debe interpretarse como casual pues puede estar mediatizada por la diferente asignación de actividades en estos colectivos específicos. Sí merece enfatizarse el hecho de que sean los trabajadores varones más jóvenes los más vulnerables a estos accidentes durante la jornada de trabajo. En cambio, no se observa esta acusada diferencia entre los distintos grupos de edad en las trabajadoras.

Paralelamente, y atendiendo a la ocupación, los grupos más afectados durante la jornada, en ambos sexos, fueron los conductores profesionales y los servicios de seguridad, que presentaron una incidencia entre tres y dieciocho y entre tres y ocho veces mayor, respectivamente, en varones y mujeres, respecto al total de las ocupaciones.

Por su parte, la incidencia de accidentes de tráfico totales ocurridos *en el trayecto* entre el domicilio y el trabajo fue ligeramente superior entre las mujeres. Esta incidencia se invierte, triplica la cifra en varones, cuando el resultado es mortal. Por otro lado, tanto el ATT total como el mortal, en ambos sexos, es más específico entre los trabajadores más jóvenes. De la misma manera, entre los trabajadores extranjeros, tanto varones como mujeres, se dan más fallecimientos en los ATT *in itinere*. La ocupación también tie-

ne relevancia en estos sucesos fuera de la jornada, pues son las trabajadoras de servicios de seguridad y los peones y trabajadores no cualificados varones los que presentaron un mayor riesgo, triplicando y doblando, respectivamente, la incidencia en este tipo de accidente a la presentada por el total de las ocupaciones. Por último, cabe destacar el hecho de que los profesionales, de ambos sexos, con contrato temporal se accidentaron el doble que los de contrato indefinido.

2.3. Enfermedades profesionales

MIGUEL ÁNGEL DÍAZ PEÑA

Director General de Ordenación de la Seguridad Social

2.3.1. INTRODUCCIÓN

EL Observatorio de las enfermedades profesionales nace como consecuencia de la implantación de un nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social, según establece el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. A su vez la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, establece un modelo de parte de enfermedad profesional, dicta normas para su elaboración y transmisión por medios electrónicos y crea el correspondiente fichero de datos personales.

Asimismo, la Resolución de 19 de septiembre de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, marca el procedimiento a seguir en todos los expedientes tramitados por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales por incapacidad temporal y por muerte y supervivencia que se resuelven sin considerar la contingencia causante como enfermedad profesional.

Todo ello ha dado lugar al desarrollo, a partir de enero de 2007, del sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social) en el ámbito de la Seguridad Social. Su objetivo es poner a disposición de la Administración Laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y demás administraciones, instituciones, organizaciones y entidades para las que la materia tratada resulte de interés una serie coherente y ordenada de datos que faciliten el cumplimiento de sus fines en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Conviene recordar que la cobertura de la Seguridad Social de las enfermedades profesionales y las causadas por el trabajo se realiza:

- A través de un reconocimiento automático de la enfermedad profesional. Según el artículo 116 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social) un trabajador tiene derecho a la cobertura por enfermedad profesional si dicha

enfermedad ha sido contraída a consecuencia del trabajo en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por RD 1299/2006 y está provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indiquen en dicho cuadro.

- Y también por aplicación del art. 115 de la LGSS que reconoce que las enfermedades no catalogadas en el cuadro de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, serán consideradas accidente de trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo causa exclusiva en la ejecución del mismo.

En la actualidad el sistema de notificación CEPROSS recaba información de las patologías sufridas por los trabajadores que están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales. Se pretende ampliar esta información incluyendo las enfermedades reconocidas en aplicación del citado art.115 de la LGSS. Para ello se ha diseñado el sistema PANOTRATSS de comunicación de patologías no traumáticas causadas por el trabajo. Esta base de datos recogerá las enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. También contendrá las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. El contenido del fichero está declarado en la Orden TIN 1448/2010, de 2 de junio.

La información obtenida del Observatorio de enfermedades profesionales, una vez se dispone de los datos de períodos completos, permite realizar los siguientes análisis:

- Estudio de las enfermedades profesionales comunicadas en un período de tiempo. En la página de la Seguridad Social (www.seg-social.es) se publican una serie de tablas estadísticas con las variables más significativas tales como sexo, edad o distribución geográfica, al igual que un informe semestral sobre el sistema de alertas.
- Estudio longitudinal de los procesos de enfermedad profesional. En este caso se puede hacer el seguimiento de la enfermedad de un trabajador a lo largo del tiempo a través de todos sus partes de enfermedad profesional.
- Detección en tiempo real de posibles focos de siniestralidad de enfermedad profesional a través del **sistema de alertas** que funciona desde el año 2008.

2.3.2. ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN 2009

Desde la implantación de la aplicación informática CEPROSS la entidad gestora o colaboradora que asume la protección de las contingencias profesionales elabora y tramita el parte de enfermedad profesional a través de la comunicación electrónica con la Seguridad Social, vía Internet lo que ha supuesto un avance en la obtención de la información y ha posibilitado analizar desde una nueva perspectiva los procesos de enfermedad profesional.

Una de las novedades que introduce el nuevo parte es la utilización en tiempo real de las bases de datos administrativas de la Seguridad Social, de manera que para cumplimentar el parte sólo se demanda la grabación de los campos que recogen información que no se encuentra disponible en las bases de datos de la Seguridad Social. Con ello se consigue una validación en tiempo real de la información. Así mismo, una vez introducido el parte, existe un control de la coherencia de la información de manera que, si se detecta alguna inconsistencia, la aplicación informática avisa a la entidad gestora o colaboradora para que confirme o modifique dicha información.

Debido a la complejidad que presenta el estudio de una enfermedad profesional por sus singulares características, el nuevo tratamiento de la información ofrece la posibilidad de observar los procesos de enfermedad profesional en tiempo real, permitiendo su estudio con un enfoque dinámico.

No es lo mismo una mera enumeración de los partes de enfermedad profesional que la identificación de un proceso de enfermedad profesional. El proceso se identifica con la enfermedad profesional que padece un trabajador y que puede originar uno o varios partes de enfermedad profesional a lo largo de su vida, incluso cuando el trabajador ha llegado a la jubilación.

Gracias al seguimiento a lo largo del tiempo, es posible comprobar si un diagnóstico inicial como enfermedad profesional ha sido correcto, o bien el proceso concluye como accidente de trabajo o enfermedad común. Por último, el conocer las fechas de cierre de todos los procesos, sus causas y consecuencias, permitirá en años sucesivos depurar los datos y obtener conclusiones que reflejen la realidad de los procesos de enfermedad profesional.

2.3.2.1. Análisis de los partes comunicados de enfermedad profesional en 2009

Un parte comunicado es un expediente de enfermedad profesional que ha sido tramitado por la entidad gestora o colaboradora que asume la cobertura de contingencias profesionales con arreglo a la normativa vigente y ha supuesto la existencia de una visita del trabajador a un facultativo que diagnostica una enfermedad profesional catalogada en el cuadro de enfermedades profesionales, recogido en el RD 1299/2006.

Si, cuando se realiza la comunicación telemática, existe baja laboral por incapacidad temporal, el parte permanece en lo que se denomina "estado abierto", pasando a la situación de cerrado en el momento en que finalice la incapacidad temporal por alguna de las siguientes causas:

- Alta por curación y/o alta laboral
- Alta con propuesta de incapacidad permanente
- Alta con propuesta de cambio de trabajo
- Fallecimiento
- Lesiones permanentes no invalidantes
- Otras causas. En este apartado se incluyen las situaciones de calificación del parte como accidente de trabajo o enfermedad común aun cuando el trabajador continúe de baja médica laboral.

El número de partes comunicados por las mutuas y entidades gestoras a través de CEPROSS en el periodo 2007- 2009 se recoge en la tabla 1.

TABLA 1
Partes comunicados en 2007-2009

	CON BAJA	SIN BAJA	LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES	TOTAL
2007	11.400	5.418	1.681	18.499
2008	11.476	7.015	2.041	20.532
2009	9.648	7.139	1.491	18.278

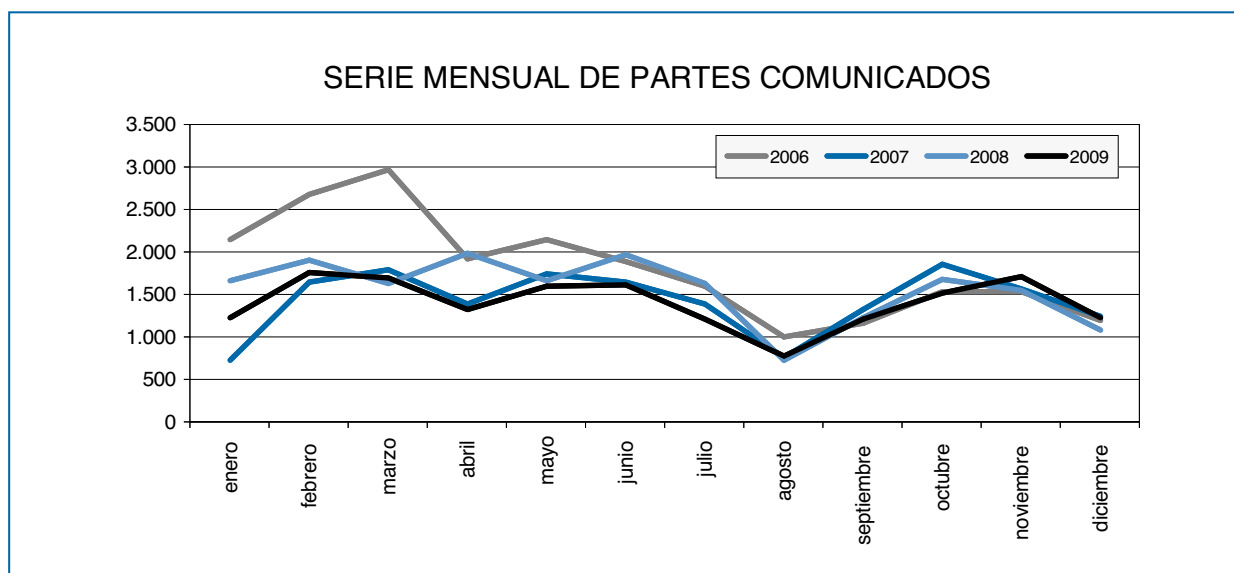
En la tabla anterior constan los expedientes de lesiones permanentes no invalidantes originados por enfermedad profesional con fecha del hecho causante jurídico en 2007, 2008 y 2009 que han sido resueltos con informe favorable antes del 31 de diciembre de 2009.

Respecto a la evolución del número de partes, es necesario tener en cuenta que, debido a los cambios habidos en 2007 tanto en la normativa como en el procedimiento de tramitación de la en-

fermedad profesional, los datos a partir de dicho año no son homogéneos con los de años anteriores y, por tanto, no estrictamente comparables.

En la figura 1, y aun reiterando que los datos no son homogéneos, se observa que en el primer trimestre de 2007, 2008 y 2009 el número de partes es inferior al del año 2006 y que, desde el segundo semestre, la evolución experimentada es similar. La tendencia de 2009 es homogénea a la de años anteriores, si bien manteniéndose en ni-

FIGURA 1
Evolución mensual de partes de enfermedad profesional comunicados desde 2006



Fuente: Año 2006. Boletín de Estadísticas laborales. MTAS.

Año 2007, 2008 y 2009. CEPROSS. Observatorio de enfermedades profesionales. Seguridad Social.

El sistema de notificación CEPROSS recoge exclusivamente las enfermedades profesionales contenidas en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado mediante el RD 1299/2006.

Las enfermedades no incluidas en el citado cuadro de enfermedades profesionales que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo, son consideradas accidente de trabajo y tienen la misma cobertura en el sistema de la Seguridad Social.

TABLA 2
Evolución partes comunicados (2006-2009) por grupo de enfermedad

	CON BAJA	SIN BAJA	TOTAL	% SOBRE TOTAL ENFERMEDADES
GRUPO 1: AGENTES QUÍMICOS				
2006	253	37	290	1,32%
2007	502	239	741	4,36%
2008	695	310	1.005	5,37%
2009	483	292	775	4,62%
GRUPO 2: AGENTES FÍSICOS				
2006	15.455	4.100	19.555	89,27%
2007	9.607	4.574	14.181	83,37%
2008	9.533	5.515	15.048	80,47%
2009	7.519	5.765	13.284	79,13%
GRUPO 3: AGENTES BIOLÓGICOS				
2006	268	34	302	1,38%
2007	228	67	295	1,73%
2008	297	196	493	2,64%
2009	441	220	661	3,94%
GRUPO 4: INHALACIÓN				
2006	271	74	345	1,57%
2007	342	196	538	3,16%
2008	547	303	850	4,55%
2009	473	399	872	5,19%
GRUPO 5: ENFERMEDADES DE LA PIEL				
2006	1.108	297	1.405	6,41%
2007	835	405	1.240	7,29%
2008	808	434	1.242	6,64%
2009	700	448	1.148	6,84%
GRUPO 6: AGENTES CARCINÓGENOS				
2006	6	2	8	0,04%
2007	11	4	15	0,09%
2008	46	16	62	0,33%
2009	32	15	47	0,28%

veles inferiores, a excepción de los últimos meses del año, noviembre y diciembre, en los que se supera el número de partes comunicados en los años precedentes.

La nueva lista de enfermedades profesionales es más amplia que la anterior, lo que induciría a esperar mayor número de casos de los que se venían registrando. Así ha sido en todos los grupos

TABLA 3
Partes comunicados en 2009 por sexo

	CON BAJA	SIN BAJA	TOTAL
Hombre	5.366	4.667	10.033
Mujer	4.282	2.472	6.754
Total	9.648	7.139	16.787

excepto en el segundo, debido a que en él han concurrido dos tipos de circunstancias. Una es que se han definido con mayor exactitud tanto los agentes y subagentes causantes como las actividades capaces de producirlas. Y la otra es que en este grupo se concentraban muchos partes con errores materiales. De hecho, el único grupo que se ha reducido en número es el grupo 2, mientras que en los restantes grupos se ha duplicado el número de enfermedades profesionales.

La evolución experimentada en el número de partes de enfermedades profesionales comunicados en el periodo 2006-2009, clasificados por grupo de enfermedad, se refleja en la tabla 2.

Como muestran los datos de la tabla 2, las enfermedades profesionales de los grupos 1, 3, 4 y 6 han experimentado aumentos importantes frente a los diagnósticos realizados en 2006.

En el sistema CEPROSS existen dos niveles de depuración de la información. El primero coincide con el momento de introducir el parte en el que se contrastan los datos del trabajador y de la empresa con las bases de datos de la Seguridad Social; posteriormente, en el caso de que el programa detecte incongruencias entre los datos declarados, solicita su verificación a la Mutua o Entidad Gestora. En el sistema anterior, por tratarse de notificaciones en soporte de papel, no podían efectuarse este tipo de controles de la información.

Realizando un estudio más detallado de los partes comunicados en 2009, sin tener en cuenta los de lesiones permanentes no invalidantes, se obtiene una serie de conclusiones, recogidas en la tabla 3 y analizadas a continuación.

La mayoría de los partes, concretamente el 57,47%, comportan una baja laboral. De los par-

TABLA 4
Partes comunicados con baja distribuidos por grupo de enfermedad (%)

ENFERMEDAD PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Grupo 2 Causadas por agentes físicos	76,65	79,54	77,93
Grupo 5 Enfermedades de la piel	7,79	6,59	7,26
Grupo 1 Causadas por agentes químicos	6,00	3,76	5,01
Grupo 4 Causadas por inhalación sustancias	6,60	2,78	4,90
Grupo 3 Causadas por agentes biológicos	2,42	7,26	4,57
Grupo 6 Causadas por agentes carcinógenos	0,54	0,07	0,33
TOTAL	100,00	100,00	100,00

TABLA 5

Actividades con mayor número de enfermedades profesionales con baja. Hombres

Actividad	N.º enfermedad / Total (%)	Enfermedades Profesionales más frecuentes
43. "Actividades de construcción especializada"	9,13%	- 2 D0201 - 2 D0301
29. "Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques"	8,55%	- 2 D0201 - 2 D0301
41. "Construcción de edificios"	8,37%	- 2 D0201 - 2 D0301
25. "Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo"	8,01%	- 2 D0201 - 2 D0301

tes de enfermedad profesional comunicados en 2009, el 59,77% corresponden a hombres y el 40,23% restante, a mujeres. El porcentaje de partes de trabajadores extranjeros sobre el total representa un 6,70%. La incidencia de los partes con baja laboral por grupos de enfermedad se recoge en la tabla 4.

Tanto en hombres como en mujeres la mayor incidencia se produce en el "grupo 2. Agentes físicos" al que pertenecen el 76,65% de los partes con baja laboral en el caso de varones, y el 79,54% en el caso de mujeres.

El segundo grupo con mayor número de enfermedades profesionales, aunque a gran distancia del primero, es el "grupo 5. Enfermedades de la piel". Los hombres representan el 7,79% de los partes y las mujeres el 6,59%. Respecto del ejercicio anterior se está incrementando la incidencia de las enfermedades de la piel, las causadas por inhalación de sustancias y las causadas por agentes biológicos.

Asimismo, es de destacar la diferente incidencia entre hombres y mujeres que se produce en los grupos 1, 3 y 4 como consecuencia de los distintos

TABLA 6

Actividades con mayor número de enfermedades profesionales con baja. Mujeres

Actividad	N.º enfermedad / Total (%)	Enfermedades Profesionales más frecuentes
47. "Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas"	11,42%	- 2 F0201 - 2 D0201 - 2 D0301
86. "Actividades sanitarias"	10,77%	- 3 A0101 - 2 D0301 - 2 D0201
10. "Industria de la alimentación"	9,81%	- 2 D0301 - 2 F020 1 - 2 D0201
81. "Servicios a edificios y actividades de jardinería"	9,06%	- 2 D0201 - 2 F0201 - 2 D0301

Nota: 2 D0101.-Agentes físicos.- Hombro: patologías tendinosas.
2 D0201.-Agentes físicos.- Codo y antebrazo: epicondilitis y epitrocieltis.
2 D0301.-Agentes físicos.- Muñeca y mano: tendinitis, tenosinovitis
2 F0201.-Agentes físicos.- Lesiones nerviosas por compresión.
3A0101.-Agentes biológicos.- Enfermedades infecciosas.

TABLA 7
Actividades económicas con mayor número de enfermedades por grupos (%)

Grupo de enfermedad profesional	Actividad económica	Porcentaje de enfermedades	
		Hombres	Mujeres
Grupo 1. Agentes químicos	• Industria manufacturera	53,24	38,65
Grupo 2. Agentes físicos	• Industria manufacturera	56,41	36,19
Grupo 3. Agentes biológicos	• Actividades sanitarias, serv. Sociales	45,23	78,81
Grupo 4. Inhalación de sustancias	• Industria manufacturera	59,91	38,31
Grupo 5. Enfermedades de la piel	• Industria manufacturera	51,03	24,04
Grupo 6. Agentes carcinógenos	• Industria manufacturera	58,14	100,00

sectores de actividad en que trabajan unos y otras, como se verá seguidamente en las tablas 5 y 6.

Por ramas de actividad, en cifras absolutas, el mayor número de enfermedades con baja laboral en hombres se da en el sector de la "Construcción especializada", seguido de la "Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques", de la "Construcción de edificios" y de la "Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo".

En el caso de las mujeres, las actividades donde ocurren el mayor número de enfermedades profesionales son el "Comercio al por menor", las "Actividades sanitarias", en la "Industria de la alimentación" y en los "Servicios a edificios y actividades de jardinería", según muestran las tablas 5, 6 y 7.

Por grupos de enfermedad y ramas de actividad, para cada grupo de enfermedad la mayoría de los partes comunicados de enfermedad profesional se concentran en un número determinado de actividades económicas, según se deduce de los datos contenidos en la tabla 7.

2.3.2.2. Análisis de los procesos de enfermedad profesional

Un proceso de enfermedad profesional se define como el conjunto de partes de enfermedad profesional cerrados pertenecientes a un trabajador, y que provienen de la misma enfermedad profesional. Su duración es el número acumulado de días de baja laboral de todos los partes cerrados. Por tanto, el proceso comienza con un parte inicial de una enfermedad profesional, considerándose los siguientes partes como recaídas, siempre que correspondan al mismo código de enfermedad profesional.

Se ha establecido un número de orden en cada parte de enfermedad profesional que indica el lugar que ocupa el parte en el proceso según la nomenclatura detallada en la tabla 8.

Es posible que alguno de los partes del proceso sea sin baja laboral, aunque para que sea considerado un proceso con baja es necesario que por lo menos uno de los partes presente días de baja. La duración del proceso viene definida por la

TABLA 8
Nomenclatura de los procesos de enfermedad profesional

	N.º de orden	N.º de partes del proceso	Duración
Parte inicial	"0"	1	1d
Primera recaída	"1"	2	d2
Segunda recaída	"2"	3	d3
(n-1) recaídas	n-1	n	dn
Proceso		n	$\sum_{i=1}^n d_i$

suma de las duraciones de los partes pertenecientes al mismo proceso.

Se considera un proceso activo de enfermedad profesional cuando, durante el año de estudio, el trabajador ha presentado al menos un parte de enfermedad profesional perteneciente a dicho proceso.

Los partes de trabajadores pluriempleados, que por sus especiales características han podido presentarse por duplicado, se contabilizan como un único parte. De la definición anterior se deduce que el número de procesos debe ser necesaria-

mente menor o igual al número de partes comunicados con baja por incapacidad temporal.

2.3.2.2.1. Características generales de los procesos cerrados

En 2009 finalizaron 9.270 procesos, alguno de los cuales tuvieron su primer parte en el año 2008 e incluso en 2007. Estos procesos en conjunto contienen 13.000 partes de enfermedad profesional (tabla 9).

TABLA 9
N.º de procesos con baja cerrados en 2009 y duración, por sexo

	N.º procesos	%	Duración media (días)
Hombre	5.195	56,04	69,86
Mujer	4.075	43,96	73,72
Total	9.270	100,00	71,56

TABLA 10
Características principales de los procesos cerrados

Características	Hombres	Mujeres	Total
Número de procesos cerrados	5.195	4.075	9.270
Edad media (años)	41,82	40,97	41,45
Duración media del proceso (días)	69,86	73,72	71,56
Causas del cierre en %	—	—	—
• Alta por curación	71,74%	74,33%	72,88%
• Alta con propuesta de cambio de trabajo	0,21%	0,05%	0,14%
• Alta con propuesta de Incapacidad Permanente	5,64%	2,33%	4,19%
• Lesiones permanentes no invalidantes	0,60%	0,96%	0,76%
• Fallecimiento	0,06%	0,00%	0,03%
• Otras causas	21,75%	22,33%	22,01%
Actividades económicas más frecuentes	43. Actividades de construcción especializada	47. Comercio al por menor, excepto de de vehículos de motor y motocicletas	
	41. Construcción de edificios	10. Industria de la alimentación	
	29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	86. Actividades sanitarias	
	25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	
Enfermedades más frecuentes	G.2 Agentes físicos	G.2 Agentes físicos	G.2 Agentes físicos
	G.5 Enfermedades de la piel	G.3 Agentes biológicos	G.5 Enfermedades de la piel

TABLA 11
Distribución de los procesos según número de partes de E. P.

<i>N.º de parts por proceso</i>	<i>N.º de procesos cerrados</i>	<i>%</i>
1	6.469	69,78
2	2.153	23,23
3	463	4,99
4 o más	185	2,00
Total	9.270	100,00

De los datos reflejados en la tabla 9 se puede concluir que, al igual que en el caso de partes comunicados, la mayor proporción de procesos cerrados corresponde a los hombres, y en éstos la duración media está en 69,86 días. En las mujeres la duración media es mayor, alcanzando los 73,72 días.

En la tabla 10, se presentan las características principales de los procesos de enfermedad profesional, analizando diferentes variables, como la duración media, las causas de cierre o las actividades económicas con más procesos de enfermedad profesional.

2.3.2.2.2. Número de partes por proceso de enfermedad profesional

De los 9.270 procesos de enfermedad profesional cerrados, el 69,78% son procesos que se componen de un solo parte con baja por incapacidad temporal, el 23,23% ha tenido una recaída, el

4,99%, dos recaídas y el resto, tres o más recaídas. Estos datos se recogen en la tabla 11.

2.3.2.2.3. Nacionalidad del trabajador

En la tabla 12 se indica la distribución de los procesos según que la nacionalidad del afectado sea española u otra.

2.3.2.2.4. Contingencia del proceso al cierre

Al finalizar el proceso se revisa la contingencia inicial, por lo que cada proceso iniciado como enfermedad profesional puede ser cerrado bien confirmando la enfermedad profesional, bien como “accidente de trabajo” o “enfermedad común”. Además, existe la posibilidad de la calificación definitiva de los procesos por parte del INSS. La distribución de los procesos según la contingencia al cierre se recoge en la tabla 13.

TABLA 12
Procesos según nacionalidad del trabajador

<i>Nacionalidad</i>	<i>N.º de procesos</i>	<i>%</i>
España	8.531	92,03
Otros	739	7,97
Total	9.270	100,00

TABLA 13
Procesos según contingencia al cierre

Contingencia	N.º de procesos cerrados	%
Accidente de Trabajo	148	1,52
Enfermedad Profesional	9.270	95,14
Enfermedad común	326	3,35
Total	9.744	100,00

El estudio se limita a los 9.270 procesos que se han confirmado como enfermedad profesional.

2.3.2.2.5. Distribución por edades

Una de las variables de análisis es la edad de los trabajadores que causan una enfermedad profesional. Los datos más relevantes relativos a la distribución por edades se presentan en la tabla 14.

La edad media en el inicio del proceso de enfermedad profesional es muy similar entre hombres y mujeres rondando en ambos casos los 41,4 años. El intervalo modal es 40-44 años, si bien en

las mujeres se desplaza hacia los 45-49. La proporción de enfermedades que corresponden a mayores de 60 años es del 2,39%, siendo más frecuente en hombres que en mujeres.

En el caso de los hombres existe una clara correlación entre la edad y la duración de los procesos: a más edad corresponden procesos más largos. En cuanto a las mujeres, la duración media más elevada corresponde a las mujeres de 65 y más años. Es debido a que son muy pocos los casos registrados pero de duraciones muy largas. Por ello se debe considerar que es entre las mujeres de 55 a 59 años cuando se producen los procesos con mayor duración.

TABLA 14
Características de la edad al causar la enfermedad

	Hombres	Mujeres	Total
Edad media	41,82	40,97	41,45
Intervalo modal	40-44 años	45-49 años	40-44 años
% enfermedad ≥ 60 años	2,96%	1,67%	2,39%
Mayor duración media de los procesos en:	60-64 años	55-59 años	60-64 años

FIGURA 2
Distribución de los procesos por sexo y edad

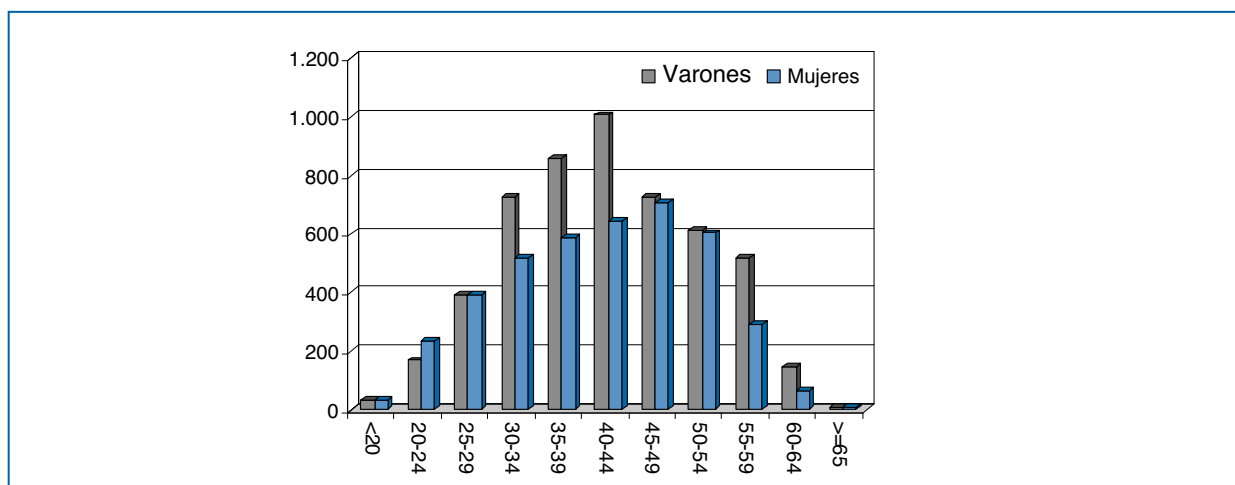


TABLA 15
Distribución de los procesos por duración

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Duración media (en días):	69,86	73,72	71,56
Tramos duración			
27 días	715	401	1.116
8-14 días	672	489	1.161
15-28 días	925	687	1.612
29-56 días	1.064	987	2.051
57-84 días	560	501	1.061
85-168 días	702	580	1.282
>169 días	557	430	987
Total	5.195	4.075	9.270

2.3.2.2.6. *Duración de los procesos*

Anteriormente se ha facilitado el dato de la duración media de los procesos finalizados, a continuación, en la tabla 15, se muestra la distribución por días de duración.

La duración más frecuente se sitúa entre 29-56 días, tanto para los hombres como para las mujeres. En el caso de las mujeres los procesos cortos, de menos de 7 días, son menos frecuentes que en los hombres. Por grupos de enfermedad las duraciones medias vienen recogidas en la tabla 16.

Las mayores duraciones entre los hombres se producen en el “Grupo 6. Agentes cancerígenos”,

seguido del “Grupo 4. Inhalación”. En las mujeres, las mayores duraciones corresponden también al “Grupo 4. Inhalación”. Los procesos más cortos corresponden al “Grupo 5. Enfermedades de la piel”.

2.3.2.2.7. *Duración por actividad económica*

Tal como se comprueba en la tabla 17 existe, pues, una clara diferencia en razón de sexo entre las actividades donde se producen el mayor número de enfermedades profesionales y también en sus duraciones.

TABLA 16
Duración media de los procesos por grupos de enfermedad (días)

<i>Enfermedad profesional</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujere</i>	<i>Total</i>
Grupo 1. Agentes químicos	61,66	67,57	63,61
Grupo 2. Agentes físicos	69,67	77,33	73,09
Grupo 3. Agentes biológicos	61,33	47,47	51,63
Grupo 4. Inhalación sustancias	100,64	98,68	100,12
Grupo 5. Enfermedades de la piel	51,05	48,40	49,97
Grupo 6. Agentes cancerígenos	127,96	42,40	112,68
TOTAL	69,86	73,72	71,56

TABLA 17
Duración de los procesos por sexo y actividad económica

<i>Actividades con mayor número de procesos</i>	<i>Duración media (días)</i>
Hombres	
25. "Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo"	77,58
41. "Construcción de edificios"	70,71
29. "Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques"	68,12
43. "Actividades de construcción especializada"	67,99
Total actividades	69,86
Mujeres	
81. "Servicios a edificios y actividades de jardinería"	83,45
10. "Industria de la alimentación"	75,00
47. "Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas"	74,98
86. "Actividades sanitarias"	59,73
Total Actividades	73,72

2.3.2.2.8. *Situación del trabajador*

Lógicamente, el mayor número de enfermedades profesionales, como se comprueba en la tabla 18, se reconocen en situación de activo ocupado del trabajador, no obstante existen reconocimientos una vez que el trabajador ya no está ocupado o cuando está percibiendo las prestaciones económicas por desempleo.

2.3.2.2.9. *Causas de cierre del proceso de Enfermedad Profesional*

Analizando los datos contenidos en la tabla 19, la causa más frecuente de cierre del proceso, tan-

to en hombres como en mujeres, es el alta médica laboral, a la que corresponde algo más del 72% de los casos. El alta laboral con propuesta de cambio de trabajo es poco frecuente. En las otras causas están incluidas las altas laborales a efectos de trabajo.

Los procesos cerrados en 2009 con propuesta de invalidez son 388, de los que la mayor parte (293) son hombres y 95 mujeres. Representan el 5,64% y el 2,33%, respectivamente, del total de los procesos cerrados.

Los procesos cerrados con propuesta de invalidez, en función del sexo, y por actividades se recogen en las tablas 20 y 21.

TABLA 18
Clasificación de los procesos según la situación laboral del trabajador

<i>Situación</i>	<i>N.º Procesos</i>	<i>%</i>
Alta en Seguridad Social	8.680	93,64
Asimilada al alta	27	0,29
Baja en Seguridad Social	412	4,44
Desempleo (Perceptor prestación)	89	0,96
Pensionista	62	0,67
Total	9.270	100,00

TABLA 19
Distribución de los procesos por sexo y causa de cierre

CAUSA DE CIERRE	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Número	%	Número	%	Número	%
1. Alta por curación	3.727	71,74	3.029	74,33	6.756	72,88
2. Alta con propuesta de IP	293	5,64	95	2,33	388	4,19
3. Alta con propuesta de cambio de trabajo	11	0,21	2	0,05	13	0,14
4. Lesiones permanentes no invalidantes	31	0,60	39	0,96	70	0,76
5. Fallecimiento	3	0,06	-	-	3	0,03
6. Otras causas	1.130	21,75	910	22,33	2.040	22,01
Total	5.195	100,00	4.075	100,00	9.270	100,00

TABLA 20
Actividades con mayor propuesta de incapacidad permanente. Hombres

<i>Actividades con propuestas de Incapacidad Permanente</i>	
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	17,41%
10. Industria de la alimentación	11,26%
43. Actividades de construcción especializada	10,58%
41. Construcción de edificios	9,56%

TABLA 21
Actividades con mayor propuesta de incapacidad permanente. Mujeres

<i>Actividades con propuestas de Incapacidad Permanente</i>	
10. Industria de la alimentación	20,00%
96. Otros servicios personales	15,79%
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9,47%
86. Actividades sanitarias	6,32%

En la tabla 22 se distribuyen los procesos con propuesta de invalidez por grupo de enfermedad profesional y sexo.

En el caso de los hombres, el mayor número de procesos con propuesta de invalidez corresponden al "Grupo 4. Inhalación de sustancias" y en el de las mujeres es el "Grupo 2. Agentes físicos". Como

se comprueba en los datos contenidos en las tablas 23 y 24, la mayor parte de las pensiones de incapacidad reconocidas, tanto en hombres como en mujeres, tienen el grado de total. Respecto a la distribución por edades, la edad media de los hombres al causar una pensión es de 49,5 años, cifra superior a la de las mujeres, que es de 43,79 años.

TABLA 22
Procesos con propuesta de invalidez por grupo de enfermedad y sexo (% sobre el total)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Grupo 1	15,36	8,42	13,66
Grupo 2	20,82	37,89	25,00
Grupo 3	1,37	5,26	2,32
Grupo 4	48,12	31,58	44,07
Grupo 5	12,63	16,84	13,66
Grupo 6	1,71	0,00	1,29
TOTAL	100,00	100,00	100,00

TABLA 23
Distribución de pensiones de incapacidad permanente por enfermedad profesional, por sexo y grado

<i>Grado de incapacidad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Incapacidad permanente total	299	100	399
Incapacidad permanente absoluta	57	6	63
Gran invalidez	2	–	2
Total	358	106	464

TABLA 24
Distribución de las altas de incapacidad permanente por grupo de edad y sexo

<i>Grupos de edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
20-24	5	7	12
25-29	4	7	11
30-34	23	13	36
35-39	32	12	44
40-44	45	9	54
45-49	48	20	68
50-54	64	14	78
55-59	83	18	101
>=60	54	6	60
Total	358	106	464
Edad Media	49,5	43,79	48,19

2.3.2.2.10. *Procesos con fallecimiento*

El número de activos fallecidos en 2009, como consecuencia de enfermedades profesionales iniciadas a partir del 1 de enero de 2007, ha sido de 3 trabajadores.

En el caso de enfermedades profesionales, el mayor número de fallecimientos se produce una vez causada una pensión de Seguridad Social.

En 2009 fallecieron 59 pensionistas de incapacidad permanente menores de 65 años por causa derivada de su enfermedad profesional. La edad

media ha sido de 57,14 años. El resto de las muertes acaecidas en este colectivo, 50 casos, se corresponden a las causas generales de mortalidad.

2.3.3. SISTEMA DE ALERTAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN 2009

El sistema CEPROSS, de comunicación de enfermedades profesionales en Seguridad Social, contiene un SERVICIO DE ALERTAS que ofrece la posibilidad de detectar, en tiempo real, aquellas empresas que superan los límites de ALERTA establecidos.

La Seguridad Social pone a disposición de la Administración Laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social este servicio para localizar posibles "focos de riesgo" de enfermedades profesionales, a fin de facilitar una mayor eficiencia en las acciones de prevención.

Para ello, se han establecido unos límites de siniestralidad por Grupo de Enfermedad Profesional, cuya finalidad es detectar aquellas empresas en las que existen repeticiones de la misma enfermedad. Además, el sistema permite analizar el resto de variables relacionadas con la enfermedad profesional, referidas tanto a la empresa como a los trabajadores en los que concurre la enfermedad específica que se repite.

En la determinación final de los límites específicos por grupos, se han tenido en cuenta las características que presenta la distribución de las enfermedades profesionales como son: el número de trabajadores de la empresa, la actividad desarrollada, etc. Además, el Grupo 6 se considera de manera especial por la especificidad que supone el padecimiento de enfermedades causadas por agentes carcinógenos.

Este sistema es un ejemplo de la colaboración que realiza la Seguridad Social con la administración laboral de las Comunidades Autónomas que, junto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollan su labor en aras de la mejora de las condiciones de trabajo.

2.3.3.1. Límites de siniestralidad específicos

Con el fin de detectar aquellas empresas que deben ser objeto de control para incrementar las medidas de prevención, se han definido **límites de siniestralidad específicos por Grupo de Enfermedad**

Profesional que establecen el número de trabajadores afectados por una misma enfermedad profesional a partir del cual se considera que dicha empresa rebasa el límite de siniestralidad.

Para la elaboración de los límites específicos por grupos, se han tenido en cuenta:

1. Las características que presenta la distribución de las enfermedades profesionales.
2. El tamaño de la empresa, según el número de trabajadores en cada centro de trabajo.
3. La especificidad que supone el padecimiento de enfermedades del Grupo 6 (causadas por agentes carcinógenos).

Tras los resultados obtenidos del estudio realizado para definir los indicadores que sirvan mejor al objetivo propuesto, se ha concluido que el sistema de alerta debe estar definido *por el número de repeticiones de la misma enfermedad* mejor que por un índice de incidencia. El uso de índices de incidencia aumenta la tolerancia en empresas grandes y el posible foco de la enfermedad sólo se detectaría después de un elevado número de repeticiones.

Hay que recordar que el objetivo fundamental es detectar un posible foco de enfermedades profesionales para que se adopten las medidas preventivas necesarias, incluso en aquellas empresas en las que por su tamaño el número de partes de enfermedad profesional en relación con el número de trabajadores sea reducido.

Los límites específicos por Grupos quedan establecidos por el cumplimiento de las condiciones indicadas en la tabla 25.

Los límites establecidos tienen intolerancia total en el grupo 6, de manera que en el momento en que se detecta un solo parte, el sistema avisa. Intolerancia alta en los grupos con enfermedades menos frecuentes, como son los grupos 1, 3, 4 y 5, en los que, en cuanto dos trabajadores presentan la misma enfermedad, el sistema también alerta. Y finalmente, en el grupo 2, que es el más frecuente, se ha establecido una mayor tolerancia alertando el sistema a partir del cuarto trabajador con la misma enfermedad.

El resultado de la aplicación de este sistema supone que en el momento en que una empresa supera alguno de los límites establecidos, en un periodo determinado, la empresa aparece automáticamente en la pantalla del módulo de alertas de la aplicación CEPROSS.

TABLA 25
Condiciones para la inclusión en el Sistema de Alertas

Límites de siniestralidad
<p>INDICADOR A</p> <p>Grupos 1, 3, 4 y 5 de Enfermedades Profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas con más de un trabajador en plantilla. • Dos o más trabajadores han presentado la misma enfermedad profesional con baja laboral.
<p>INDICADOR B</p> <p>Grupo 2 de Enfermedades Profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas con más de un trabajador en plantilla. • Cuatro o más trabajadores han presentado la misma enfermedad profesional con baja laboral. <p style="padding-left: 20px;">En las empresas con dos y tres trabajadores en plantilla: cuando todos han presentado la misma enfermedad profesional con baja laboral.</p>
<p>INDICADOR C</p> <p>Grupo 6 de Enfermedades Profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todas las empresas cualquiera que sea su plantilla • En las que algún trabajador ha desarrollado una enfermedad profesional con baja laboral del Grupo 6.

2.3.3.2. Resultados obtenidos en 2009

A lo largo del año 2009 las empresas que superaron los límites de siniestralidad fueron 164, frente a las 220 empresas detectadas en 2008. Dichas empresas representan el 1,77% de las empresas con alguna enfermedad profesional. Su clasificación por grupo de enfermedad en cada Comunidad Autónoma se recoge en la tabla 26.

Para ampliar toda la información referida al sistema de alertas puede consultarse la página web de la Seguridad Social, donde se encuentra disponible.

En la tabla 27 se presenta la relación completa de actividades económicas con riesgo de enferme-

dades profesionales, especificando el grupo de enfermedad.

Como conclusiones finales cabría decir:

- Los sistemas de información deben servir para ayudar a la prevención de los riesgos laborales, permitiendo y facilitando el análisis de la información y determinando dónde y bajo qué circunstancias se producen las enfermedades profesionales.
- Cada grupo de enfermedades profesionales aparece en unas actividades económicas muy concretas hacia las que hay que dirigir los esfuerzos de prevención.

TABLA 26
Empresas que superan los límites de siniestralidad establecidos por Comunidad Autónoma en 2009

<i>Comunidades Autónomas</i>	<i>Grupo de Enfermedades Profesionales</i>							<i>Total empresas diferentes</i>
	<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 3</i>	<i>Grupo 4</i>	<i>Grupo 5</i>	<i>Grupo 6</i>	<i>Suma</i>	
Andalucía	6	2	6	1	1	2	18	15
Aragón	1	13	1	2	2	1	20	18
Asturias		6	1			2	9	4
Balears (Illes)					1		1	1
Canarias			2			1	3	2
Cantabria	1	3					4	4
Castilla-La Mancha	1		3	1	2	1	8	8
Castilla y León		6				1	7	5
Cataluña	1	16	15		4	5	41	36
Extremadura		1	1	1		1	4	4
Galicia	1	14	3	3			21	15
Madrid	1	4	12		3	4	24	21
Murcia	1	1				1	3	3
Navarra	2	13			4	4	23	12
C. Valenciana		2				1	3	2
País Vasco	2	3	1	4		5	15	14
TOTAL	17	84	45	12	17	29	204	164

TABLA 27

Actividades económicas con repeticiones de enfermedad profesional, según grupos de enfermedad

CNAE / CODEP	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
1011 - Procesado y conservación de carne						
2314 - Fabricación de fibra de vidrio						
8610 - Actividades hospitalarias						
2229 - Fabricación de otros productos de plástico						
2910 - Fabricación de vehículos de motor						
1071 - Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería						
2110 - Fabricación de productos farmacéuticos de base						
2120 - Fabricación de especialidades farmacéuticas						
2211 - Fabricación de neumáticos y cámaras de caucho; reconstrucción y						
2370 - Corte, tallado y acabado de la piedra						
2751 - Fabricación de electrodomésticos						
2822 - Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación						
2932 - Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos						
3011 - Construcción de barcos y estructuras flotantes						
4121 - Construcción de edificios residenciales						
4711 - Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con						
4719 - Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados						
8121 - Limpieza general de edificios						
0111 - Cultivo de cereales (excepto arroz), leguminosas y semillas						
0162 - Actividades de apoyo a la ganadería						
0510 - Extracción de antracita y hulla						
0520 - Extracción de lignito						
0811 - Extracción de piedra ornamental y para la construcción, piedra caliza,						
1013 - Elaboración de productos cárnicos y de volatería						
1022 - Fabricación de conservas de pescado						
1053 - Fabricación de quesos						
1419 - Confección de otras prendas de vestir y accesorios						
1511 - Preparación, curtido y acabado del cuero; preparación y teñido de						
1629 - Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería						
1729 - Fabricación de otros artículos de papel y cartón						
1812 - Otras actividades de impresión y artes gráficas						
2041 - Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y						
2311 - Fabricación de vidrio plano						
2319 - Fabricación y manipulado de otro vidrio, incluido el vidrio técnico						
2410 - Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones						
2451 - Fundición de hierro						

TABLA 27 (continuación)

Actividades económicas con repeticiones de enfermedad profesional, según grupos de enfermedad

CNAE / CODEP	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
2511 - Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes						
2540 - Fabricación de armas y municiones						
2573 - Fabricación de herramientas						
2711 - Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos						
2712 - Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico						
2812 - Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática						
2920 - Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de s						
2931 - Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de						
3012 - Construcción de embarcaciones de recreo y deporte						
3020 - Fabricación de locomotoras y material ferroviario						
3103 - Fabricación de colchones						
3250 - Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos						
3315 - Reparación y mantenimiento naval						
3831 - Separación y clasificación de materiales						
4311 - Demolición						
4333 - Revestimiento de suelos y paredes						
4520 - Mantenimiento y reparación de vehículos de motor						
4632 - Comercio al por mayor de carne y productos cárnicos						
4639 - Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios,						
4661 - Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas						
4721 - Comercio al por menor de frutas y hortalizas en establecimientos						
5210 - Depósito y almacenamiento						
5629 - Otros servicios de comidas						
6110 - Telecomunicaciones por cable						
6190 - Otras actividades de telecomunicaciones						
7022 - Otras actividades de consultoría de gestión empresarial						
7120 - Ensayos y análisis técnicos						
7820 - Actividades de las empresas de trabajo temporal						
8122 - Otras actividades de limpieza industrial y de edificios						
8220 - Actividades de los centros de llamadas						
8411 - Actividades generales de la Administración Pública						
8621 - Actividades de medicina general						
8690 - Otras actividades sanitarias						
8710 - Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios						
8899 - Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.						
9603 - Pompas fúnebres y actividades relacionadas						

Como conclusiones finales cabría decir:

- Los sistemas de información deben servir para ayudar a la prevención de los riesgos laborales, permitiendo y facilitando el análisis de la información y determinando dón-

de y bajo qué circunstancias se producen las enfermedades profesionales.

- Cada grupo de enfermedades profesionales aparece en unas actividades económicas muy concretas hacia las que hay que dirigir los esfuerzos de prevención.

2.4. Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos

MARTA ZIMMERMANN VERDEJO

Directora del Departamento de Investigación e Información.
INSHT

2.4.1. INTRODUCCIÓN

EN España, en consonancia con el compromiso plasmado en el primer objetivo general de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, el índice de incidencia de accidentes de trabajo ha experimentado, durante los últimos años, una tendencia manifiesta decreciente y constante, que ha afectado a todos los sectores de actividad. La comparativa 2009-2000 marca un descenso del índice de incidencia de accidente de trabajo con baja, en jornada de trabajo, de -45,5%.

Esta tendencia mantenida a lo largo de una década es, en gran medida, reflejo del esfuerzo realizado por todos los profesionales implicados en la prevención de riesgos laborales desde las administraciones y agentes sociales, sin olvidar el papel activo y fundamental de los propios técnicos de prevención de riesgos laborales.

No obstante, esta disminución constante de la siniestralidad, aunque progresiva, ha sido desigual. Así, observamos que, en los últimos 10 años el peso porcentual de los sobreesfuerzos en relación con el total de accidentes de trabajo, en jornada de trabajo, con baja (ATJT) ha ido incrementándose ininterrumpidamente, alcanzando cifras en 2009 de 37 accidentes por sobreesfuerzos por cada cien ATJT. Efectivamente, la incidencia de los sobreesfuerzos ha ido disminuyendo aunque en una magnitud muy inferior a la observada para el total de accidentes. Así, la incidencia de ATJT totales ha disminuido en 2009 un -45,4% en relación con 2000, mientras que la incidencia de ATJT por sobreesfuerzos solo lo ha hecho en un -28%. En términos de repercusión, y como indicador indirecto de impacto económico y social, sólo en 2008 los accidentes por sobreesfuerzos acumularon cerca de seis millones de jornadas perdidas por esta causa.

A pesar de los esfuerzos orientados hacia la identificación de los determinantes laborales causantes de las lesiones músculo-esqueléticas y de los enormes recursos empleados en la creación de herramientas y métodos de evaluación y en la implantación de estrategias de sensibilización, formación y promoción, las lesiones causadas por sobreesfuerzos siguen representando una prioridad en términos de magnitud y repercusión.

Siendo conscientes de la enorme trascendencia de este problema y de la necesidad de seguir profundizando en su conocimiento, el presente capítulo pretende abordar, una vez más, la siniestralidad laboral por sobreesfuerzos desde un enfoque descriptivo, que aporte algunos datos pormenorizados de interés que contribuyan a definir el perfil epidemiológico de este tipo de accidentes.

Para alcanzar estos objetivos se analizó la información contenida en los Partes Oficiales de Accidente de Trabajo con Baja pertenecientes a 2009, anonimizados y en formato electrónico, suministrados por la Subdirección de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Se analizaron todos los registros cuyo código de Forma fuera 71 (Sobreesfuerzo físico-sobre el sistema musculoesquelético).

Las variables analizadas fueron:

- Edad
- Antigüedad
- Sexo
- Ocupación
- Gravedad
- Parte del cuerpo lesionada
- Actividad económica (CNAE 2009).
- Desviación (descripción del suceso anormal que ha interferido negativamente en el proceso normal de ejecución del trabajo y que ha dado lugar a que se produzca u origine el accidente).

TABLA 1
Caracterización general del AT por sobreesfuerzo

<i>Variable de caracterización</i>	<i>% sobre total de AT por sobreesfuerzos</i>	<i>Categorías más representadas</i>
Ramas de actividad:	9,2%	Construcción especializada
	8,4%	Construcción de edificios
	7,8%	Comercio al por menor
Grupos de ocupación:	28,4%	Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción, minería...
	27,9%	Trabajadores no cualificados
Desviación:	35%	Levantar, transportar, levantarse
	20,5%	Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos
Actividad física:	26,5%	Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner – en un plano horizontal
	14,3%	Andar, correr, subir, bajar, etc.
	14,3%	Transportar verticalmente un objeto
Descripción de la lesión:	30%	Esguinces y torceduras
Localización de la lesión:	41,6%	Espalda

- Actividad física específica (actividad física concreta que realizaba la víctima inmediatamente antes de producirse el accidente).

Para la identificación de las actividades más afectadas por este tipo de accidentes, se calcularon índices de incidencia en cada uno de los CNAE a dos dígitos, que proporciona información sobre más de 80 ramas de actividad. Se calcularon incidencias globales y según localización anatómica como aproximación al mecanismo involucrado en la génesis de la lesión, tomando como población de referencia los trabajadores afiliados con la contingencia cubierta de accidente de trabajo.

2.4.2. RESULTADOS

2.4.2.1. Descripción del fenómeno

En 2009, fueron notificados en deltat un total de 232.287 ATJT por sobreesfuerzos, afectando el 70,3% a hombres y el 29,7% a mujeres. Estos accidentes acontecieron en trabajadores/as con una media de edad de 38,5 años (de: 10,65; IC95%: 38,4-38,5) y con una antigüedad media en el puesto de 62 meses (de: 84,77; IC95%: 61,6-62,3).

En relación con la gravedad, la mayoría (99,9%) fueron calificados como leves, siendo la proporción de graves del 0,1%.

En relación con otras variables descriptoras del accidente, en la tabla siguiente se sintetiza aquellas categorías más representadas en los accidentes por sobreesfuerzos, que permitirían establecer un “perfil tipo”.

En este capítulo se ha hecho especial hincapié en la variable representada por la localización anatómica receptora del daño como aproximación grosera al mecanismo involucrado en la génesis de la lesión.

Efectivamente, y como cabría esperar, las lesiones por sobreesfuerzo se localizan fundamentalmente en la espalda. No obstante, adquiere cierta notoriedad el hecho de que el 58% de estos accidentes tengan otras localizaciones anatómicas. En la tabla siguiente se distribuyen por localización anatómica el total de sobreesfuerzos notificados como ATJT en cada grupo de ocupación. Aunque, como ya se ha comentado, las lesiones por sobreesfuerzo localizadas en la espalda fueron las más prevalentes en todas las ocupaciones, a nivel comparativo algunas localizaciones presentaron un mayor peso en unas ocupaciones que en otras. Así, los sobreesfuerzos con afectación de cuello tuvieron, comparativamente, un mayor peso entre los empleados de tipo administrativo. Por su parte, las lesiones de muñeca tuvieron un mayor peso porcentual en el grupo formado por los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio.

TABLA 2

Distribución de los ATJT por sobreesfuerzos según localización en cada grupo de ocupación y sexo

	Cuello	Espalda	Hombro	Brazo	Muñeca	Mano	Pierna	Otras	Total de sobreesfuerzos
GRUPOS DE OCUPACIÓN (Datos en %)									
Dirección de las empresas y administraciones públicas	5,9	31,5	7,5	4,0	3,4	2,5	23,1	22,0	100,0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,0	30,7	7,0	4,7	5,6	2,2	15,8	25,0	100,0
Técnicos y profesionales de apoyo	8,0	32,5	7,1	4,3	4,8	2,1	19,9	21,3	100,0
Empleados de tipo administrativo	10,9	34,6	7,4	5,3	7,1	3,4	10,7	20,7	100,0
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	8,5	38,6	8,6	6,3	7,4	3,1	10,7	16,7	100,0
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	3,9	41,7	8,8	6,9	4,9	2,7	11,6	19,3	100,0
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción, minería, ...	4,3	45,0	8,0	6,5	5,0	2,6	12,2	16,3	100,0
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	5,5	41,8	8,7	6,5	4,8	2,4	12,4	18,0	100,0
Trabajadores no cualificados	6,1	42,8	8,8	6,5	6,1	3,1	9,4	17,3	100,0
Fuerzas armadas	8,8	36,3	6,0	7,4	6,4	4,4	9,2	21,4	100,0
Total	6,2	41,6	8,4	6,3	5,8	2,8	11,5	17,5	100,0
SEXO DEL TRABAJADOR (Datos en %)									
Total sobreesfuerzos HOMBRES	4,3	43,7	7,9	5,9	4,6	2,3	13,3	17,8	100,0
Total sobreesfuerzos MUJERES	10,6	36,5	9,4	7,3	8,4	4,0	7,2	16,6	100,0
Total	6,2	41,6	8,4	6,3	5,8	2,8	11,5	17,5	100,0

Aparte de la ocupación, la localización de la lesión también sufrió variaciones relevantes atendiendo a si la víctima del sobreesfuerzo es trabajadora o trabajador. Aunque en ambos sexos vuelven a predominar los sobreesfuerzos con afectación de espalda (43,7% y 36,5% de los sobreesfuerzos en hombres y mujeres, respectivamente), comparativamente, los pesos porcentuales de ciertas localizaciones anatómicas sufrieron variaciones relevantes entre ambos colectivos. Así, los sobreesfuerzos con afectación de cuello tuvieron, comparativamente, un mayor peso entre las mujeres, al igual que lo ocurrido con el segmento brazo-muñeca-mano. Por su parte, las lesiones de espalda y de pierna tuvieron un mayor peso porcentual en el grupo formado por los trabajadores.

Con el fin de ahondar más en detalle, sobre los posibles mecanismos involucrados en este tipo de lesiones, se analizó la distribución de los códigos de desviación (suceso anormal que ha interferido negativamente en el proceso normal de ejecución

del trabajo y que ha dado lugar a que se produzca u origine el accidente por sobreesfuerzo), para cada una de las localizaciones anatómicas. Este mismo análisis se realizó atendiendo a la distribución de los códigos de actividad física específica (actividad física concreta que realizaba la víctima inmediatamente antes de producirse el accidente).

En las tablas 3 y 4 se presentan los códigos de desviación y de actividad específica que acumularon el 80% de los accidentes por sobreesfuerzo, para cada una de las localizaciones de la lesión.

Respecto a los códigos de desviación destaca el hecho de que independientemente de la localización de la lesión o del segmento anatómico receptor del accidente, los sucesos más frecuentemente involucrados en la génesis del mismo fueron "Levantar, transportar, levantarse" y "Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos". Sólo se alcanzó cierta variabilidad a nivel del tercer código de desviación más frecuente. Así, para las lesiones de cuello el tercer código en frecuencia estuvo re-

TABLA 3

Códigos de Desviación más frecuentemente involucrados en los sobreesfuerzos. Estratificación por localización anatómica (códigos de desviación que acumularon el 80% de los sobreesfuerzos de esa localización)

	N.º AT	%
CUELLO:		
Levantar, transportar, levantarse	5407	37,60
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	3210	22,32
En torsión, en rotación, al girarse	1314	9,14
Empujar, tirar de	1304	9,07
ESPALDA:		
Levantar, transportar, levantarse	45450	47,06
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	15308	15,85
Depositarse, agacharse	9054	9,37
Empujar, tirar de	7827	8,10
HOMBRO:		
Levantar, transportar, levantarse	7533	38,82
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	3448	17,77
Empujar, tirar de	2469	12,72
En torsión, en rotación, al girarse	1419	7,31
Depositarse, agacharse	928	4,78
BRAZO:		
Levantar, transportar, levantarse	5266	35,88
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	2830	19,28
Empujar, tirar de	1710	11,65
En torsión, en rotación, al girarse	1117	7,61
Otra Desviación conocida del grupo 70, pero no mencionada anteriormente	887	6,04
MUÑECA:		
Levantar, transportar, levantarse	4139	30,90
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	2710	20,23
Empujar, tirar de	1432	10,69
En torsión, en rotación, al girarse	1159	8,65
Otra Desviación conocida del grupo 70, pero no mencionada anteriormente	756	5,64
Pérdida (total o parcial) de control - de objeto (transportado, desplazado, manipulado, etc.)	736	5,49
MANO:		
Levantar, transportar, levantarse	1790	27,32
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	1439	21,96
Empujar, tirar de	714	10,90
En torsión, en rotación, al girarse	496	7,57
Otra Desviación conocida del grupo 70, pero no mencionada anteriormente	394	6,01
Pérdida (total o parcial) de control - de objeto (transportado, desplazado, manipulado, etc.)	321	4,90
PIERNA:		
Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos	8186	30,64
Levantar, transportar, levantarse	4178	15,64
Caminar con dificultad, traspies, resbalón - sin caída	3237	12,12
En torsión, en rotación, al girarse	2000	7,49
Arrodillarse, sentarse, apoyarse contra	1455	5,45
Otra Desviación conocida del grupo 70, pero no mencionada anteriormente	1217	4,56
Empujar, tirar de	1195	4,47

TABLA 4

Códigos de Actividad específica más frecuentemente involucrados en los sobreesfuerzos. Estratificación por localización anatómica (códigos que acumularon el 80% de los sobreesfuerzos de esa localización)

	N.º AT	%
CUELLO:		
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	4073	28,32
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	2261	15,72
Hacer movimientos en un mismo sitio	1577	10,97
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	956	6,65
Transporte de una carga (portar) - por parte de una persona	698	4,85
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	646	4,49
Conducir un medio de transporte o un equipo de carga - móvil y con motor	639	4,44
Andar, correr, subir, bajar, etc.	534	3,71
ESPALDA:		
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	29060	30,09
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	19188	19,87
Hacer movimientos en un mismo sitio	7777	8,05
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	6217	6,44
Transporte de una carga (portar) - por parte de una persona	5696	5,90
Andar, correr, subir, bajar, etc.	4317	4,47
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	4149	4,30
HOMBRO:		
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	5917	30,49
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	3145	16,21
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	1770	9,12
Hacer movimientos en un mismo sitio	1597	8,23
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	1051	5,42
Transporte de una carga (portar) - por parte de una persona	925	4,77
Andar, correr, subir, bajar, etc.	895	4,61
BRAZO:		
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	4904	33,41
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	1893	12,90
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	1869	12,73
Hacer movimientos en un mismo sitio	1145	7,80
Transporte de una carga (portar) - por parte de una persona	604	4,12
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	602	4,10
Andar, correr, subir, bajar, etc.	518	3,53
Trabajar con herramientas manuales con motor	423	2,88
MUÑECA:		
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	4981	37,19
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	1750	13,07
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	1452	10,84
Hacer movimientos en un mismo sitio	863	6,44
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	525	3,92
Transporte de una carga (portar) - por parte de una persona	515	3,85
Trabajar con herramientas manuales con motor	480	3,58
Andar, correr, subir, bajar, etc.	465	3,47

TABLA 4 (continuación)

Códigos de Actividad específica más frecuentemente involucrados en los sobreesfuerzos. Estratificación por localización anatómica (códigos que acumularon el 80% de los sobreesfuerzos de esa localización)

	N.º AT	%
MANO:		
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	2448	37,36
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	874	13,34
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	608	9,28
Hacer movimientos en un mismo sitio	450	6,87
Andar, correr, subir, bajar, etc.	323	4,93
Trabajar con herramientas manuales con motor	265	4,04
Ligar, atar, arrancar, deshacer, prensar, destornillar, atornillar, girar	181	2,76
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	181	2,76
PIERNA:		
Andar, correr, subir, bajar, etc.	11102	41,56
Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal	3072	11,50
Hacer movimientos en un mismo sitio	2185	8,18
Transportar verticalmente - alzar, levantar, bajar, etc un objeto	1507	5,64
Trabajar con herramientas manuales-sin motor	1368	5,12
Levantarse, sentarse, etc.	1093	4,09
Transportar horizontalmente - tirar de, empujar, hacer rodar, etc un objeto	1016	3,80

presentado por “En torsión, en rotación, al girarse”; en las lesiones de espalda, por “Depositar, agacharse”. Por su parte, las lesiones de hombro, brazo, muñeca o mano compartieron el tercer código de desviación representado por “Empujar, tirar de”.

Tampoco el código de actividad física específica proporcionó patrones de variabilidad notables, aunque sí se pudieron percibir algunas sutiles diferencias. Mientras que para las lesiones localizadas en cuello, espalda y hombro, las actividades realizadas antes de producirse el accidente fueron fundamentalmente las representadas por “Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner —en un plano horizontal” y “Transportar verticalmente— alzar, levantar, bajar, un objeto”, en aquellas localizadas en brazo, mano y muñeca las dos actividades más comunes estuvieron representadas por “Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner - en un plano horizontal” y “Trabajar con herramientas manuales-sin motor”.

2.4.2.2. Detección de las actividades más vulnerables o susceptibles de intervención

Pese a que el conocimiento sobre como se distribuyen las variables que describen cierto fenó-

meno, ayuda a definir su perfil y naturaleza, desde una perspectiva más preventiva, sin duda alguna, el indicador más útil para estimar la magnitud de un suceso es la incidencia.

En este sentido, el análisis de los AT por sobreesfuerzos ha revelado notables desigualdades en las diferentes ramas de actividad. Este desequilibrio iría mucho más allá de las meras discrepancias demográficas y se basaría, principalmente, en los aspectos que definen condiciones de trabajo concretas.

Bajo este enfoque, con marcados matices preventivos, el impacto de este fenómeno puede evaluarse desde dos puntos de vista complementarios.

En primer lugar, la clasificación de actividades económicas, atendiendo al índice de incidencia de sobreesfuerzos, permite detectar a grandes rasgos aquellos colectivos con mayor incidencia, riesgo o probabilidad de sufrir accidentes de esta índole. Este criterio podría ser de especial utilidad para detectar a estos colectivos más vulnerables, pudiendo orientar la planificación de recursos en materia de evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud específica de ciertos colectivos y favorecer intervenciones preventivas.

En segundo lugar, y de forma complementaria, nos encontraríamos con un criterio de clasificación

más próximo al término de eficiencia, es decir, considerando no sólo la probabilidad de que el fenómeno, en este caso accidente por sobreesfuerzo, se materialice, sino también analizando dónde se encuentran agregados el mayor número de susceptibles. Este segundo criterio de priorización, por tanto, aborda la cuestión desde una doble perspectiva. Este segundo criterio sería más útil en las estrategias a gran escala, así como en el diseño de planes que requieran una óptima gestión de recursos económicos, materiales y humanos que garantice la consecución de programas preventivos eficientes. De esta forma, las políticas preventivas concretas, basadas en la evaluación, formación, promoción y sensibilización, se enfocarían hacia sectores más vulnerables y que aglutinan un mayor número de trabajadores que pudieran beneficiarse de esas intervenciones específicas.

Desde la primera perspectiva, basada en la estimación del riesgo, es decir, en el índice de incidencia de AT por sobreesfuerzos, se han detectado en 2009 una serie de actividades más vulnerables que abarcarían las extractivas del carbón, el sector agrario, la construcción y una serie de actividades de industria y servicios. En la tabla 5 se presentan todas las ramas de actividad con sus respectivos

índices de incidencia de AT por sobreesfuerzos. Sin la intención de ser exhaustivos se pueden destacar once de ellas que podríamos definir como las de mayor riesgo con relación a este fenómeno. Así, las actividades con mayor incidencia de sobreesfuerzos estuvieron representadas por:

1. Extracción de antracita, hulla y lignito
2. Silvicultura y explotación forestal
3. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos
4. Ingeniería civil
5. Asistencia en establecimientos residenciales
6. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
7. Construcción de edificios
8. Actividades postales y de correos
9. Actividades de construcción especializada
10. Fabricación de otro material de transporte
11. Transporte aéreo

Para estas actividades, la incidencia de sobreesfuerzos fue entre el doble y siete veces mayor que la observada para todas las actividades en conjunto (ver tabla 5 y la figura 1).

TABLA 5
Índices de incidencia por sobreesfuerzos específicos según actividad económica
(expresado por 100.000 trabajadores con la contingencia cubierta)

	<i>N.º ATJT por sobreesfuerzos</i>	<i>I. Incidencia sobre- esfuerzos específico de actividad</i>
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	6063	598,5
Silvicultura y explotación forestal	1170	5081,0
Pesca y acuicultura	744	1701,9
Extracción de antracita, hulla y lignito	830	11257,3
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0	0,0
Extracción de minerales metálicos	15	1073,2
Otras industrias extractivas	656	2833,9
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	2	135,1
Industria de la alimentación	7247	2381,3
Fabricación de bebidas	846	1685,9
Industria del tabaco	23	696,1
Industria textil	733	1668,3
Confección de prendas de vestir	474	857,8
Industria del cuero y del calzado	365	1207,6

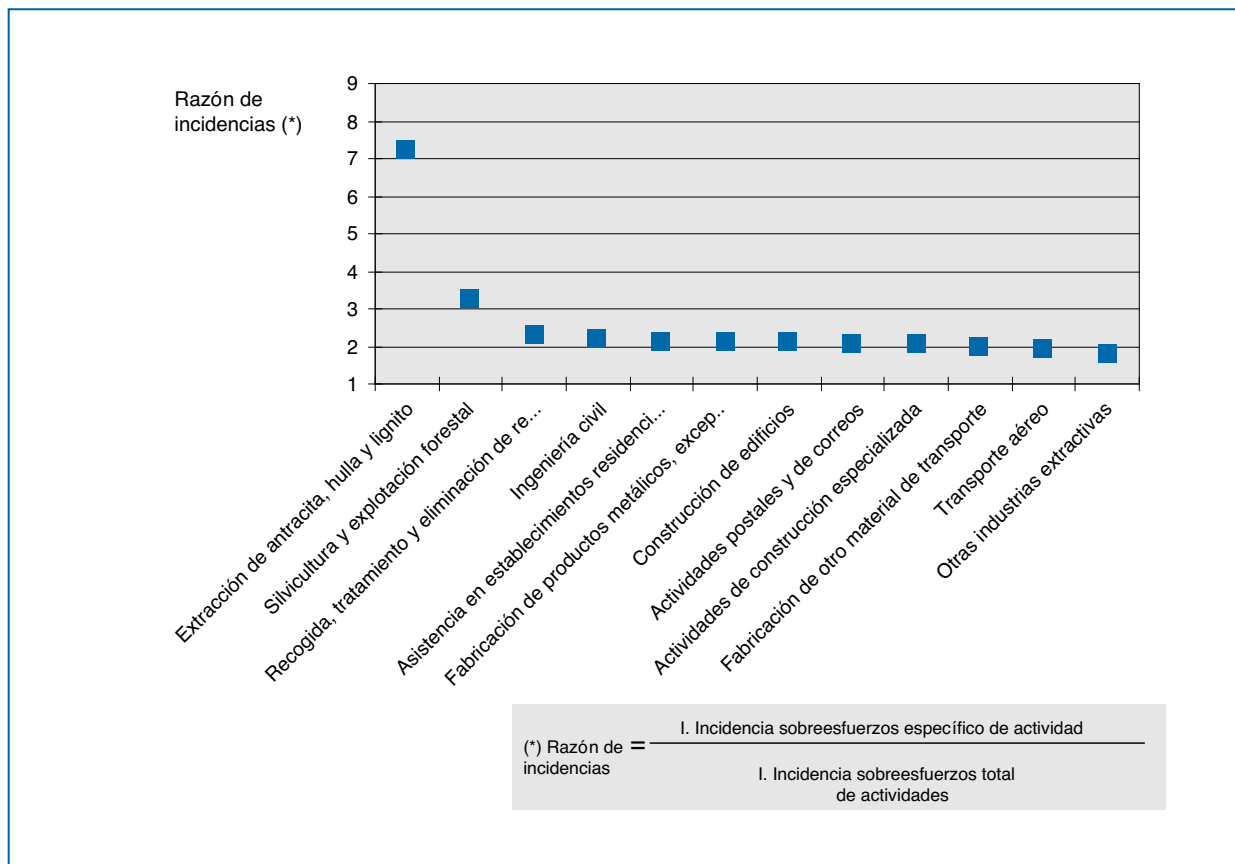
TABLA 5 (continuación)
Índices de incidencia por sobreesfuerzos específicos según actividad económica
(expresado por 100.000 trabajadores con la contingencia cubierta)

	<i>N.º ATJT por sobreesfuerzos</i>	<i>I. Incidencia sobre- esfuerzos específico de actividad</i>
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1654	2558,5
Industria del papel	915	2054,5
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados: impresión....	1326	1748,8
Coquerías y refino de petróleo	22	233,6
Industria química	1162	1349,8
Fabricación de productos farmacéuticos	413	952,5
Fabricación de productos de caucho y plásticos	2444	2621,9
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	3358	2445,6
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2600	2787,9
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	8211	3273,6
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	315	971,9
Fabricación de material y equipo eléctrico	1167	2163,7
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2858	2291,2
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	2907	1933,5
Fabricación de otro material de transporte	1748	3097,9
Fabricación de muebles	1790	2415,0
Otras industrias manufactureras	316	1240,1
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1301	2263,0
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	195	502,3
Captación, depuración y distribución de agua	652	1587,4
Recogida y tratamiento de aguas residuales	113	2633,2
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	3161	3572,9
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	20	1862,9
Construcción de edificios	19541	3251,3
Ingeniería civil	3302	3455,4
Actividades de construcción especializada	21402	3200,2
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	5663	2175,0
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	12726	1626,9
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	18145	1353,3
Transporte terrestre y por tubería	7815	1913,6
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	209	1739,3
Transporte aéreo	1178	3012,8
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	4352	2688,5
Actividades postales y de correos	2068	3236,4
Servicios de alojamiento	4425	1817,4
Servicios de comidas y bebidas	7412	1006,9

TABLA 5 (continuación)
Índices de incidencia por sobreesfuerzos específicos según actividad económica
(expresado por 100.000 trabajadores con la contingencia cubierta)

	N.º ATJT por sobreesfuerzos	I. Incidencia sobre- esfuerzos específico de actividad
Edición	222	302,7
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión...	283	792,9
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	112	426,0
Telecomunicaciones	399	467,3
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	234	164,9
Servicios de información	84	530,6
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	223	77,9
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social...	124	207,4
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	70	136,6
Actividades inmobiliarias	323	470,4
Actividades jurídicas y de contabilidad	375	165,2
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión...	217	391,7
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1186	605,6
Investigación y desarrollo	175	311,3
Publicidad y estudios de mercado	550	603,7
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	292	690,8
Actividades veterinarias	37	355,8
Actividades de alquiler	2119	1262,5
Actividades relacionadas con el empleo	2695	2453,0
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, reservas	110	225,2
Actividades de seguridad e investigación	1555	1255,3
Servicios a edificios y actividades de jardinería	11884	2356,7
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares ...	1799	1236,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	13353	1234,6
Educación	2311	344,3
Actividades sanitarias	8800	1001,4
Asistencia en establecimientos residenciales	6282	3286,8
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3633	1487,5
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	411	1386,1
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades ...	209	1436,3
Actividades de juegos de azar y apuestas	210	693,5
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2528	2000,4
Actividades asociativas	825	592,9
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos domésticos	654	1584,2
Otros servicios personales	1629	958,2
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	311	727,1
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	9	420,6
Todas las actividades	232287	1554,0

FIGURA 1
Ramas de actividad con mayor incidencia de sobreesfuerzos



Como se ha comentado, la segunda estrategia de priorización tiene como objetivo elaborar un sistema de jerarquización de peligrosidad partiendo de dos indicadores simultáneos: la incidencia y la población susceptible. Atendiendo a este doble eje se construyó una matriz en función de la distribución en percentiles de ambos parámetros, de forma que primó tanto la incidencia de AT por sobreesfuerzos en la actividad (probabilidad), como el número de trabajadores potencialmente expuestos al ries-

go. Bajo esta perspectiva las ramas prioritarias fueron: la industria de la alimentación; las Actividades de construcción especializada; la Construcción de edificios; la Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, y la Asistencia en establecimientos residenciales (tabla 6).

En estas actividades el alto índice de incidencia se asoció a una mayor población de riesgo, por lo que cualquier intervención sobre ellas optimizaría su eficiencia, medida en impacto.

TABLA 6
Matriz de índices de incidencia de AT por sobreesfuerzos ajustada por población. 2009 (*)

	<i>Percentil afiliados por rama</i>			
	<i>Menos del 25 (1)</i>	<i>Entre 25-50 (2)</i>	<i>Entre 50-75 (3)</i>	<i>Mayor del 75 (4)</i>
Perc. II sobreesfuerzos menos del 25(1)	Extracción de crudo de petróleo y gas natural Activ. de apoyo a las Indus. extractivas Coquerías y refino de petróleo Activ. veterinarias Activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales Activ. de programación y emisión de radio y televisión Servicios de información	Activ. auxiliares a los servicios financieros y a los seguros Seguros, reaseguros y fondos de pensiones Activ. de agencias de viajes, operadores turísticos... Investigación y desarrollo Activ. de las sedes centrales; Activ. de consultoría ... Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	Programación, consultoría y otras Activ. informática Edición Telecomunicaciones Activ. inmobiliarias Activ. asociativas	Servicios financieros, excepto seguros y fondos Activ. jurídicas y de contabilidad Educación Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados...
Perc. II sobreesfuerzos entre 25-50 (2)	Activ. de juegos de azar y apuestas Indus. del tabaco Activ. cinematográficas, de vídeo y de TV... Fabri. de productos informáticos, electrónicos y ópticos Extracción de minerales metálicos Indus. del cuero y del calzado Otras Indus. manufactureras	Otras Activ. profesionales, científicas y técnicas Activ. de los hogares como empleadores de personal doméstico Confección de prendas de vestir Fabri. de productos farmacéuticos	Publicidad y estudios de mercado Activ. administrativas de oficina y otras Activ. Auxiliares Activ. de seguridad e investigación Activ. de alquiler Indus. química	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos ... Otros servicios personales Activ. sanitarias Servicios de comidas y bebidas Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor
Perc. II sobreesfuerzos entre 50-75 (3)	Activ. de creación, artísticas y espectáculos Activ. de bibliotecas, archivos, museos ... Transporte marítimo y por vías navegables interiores Activ. de descontaminación y servicios gestión residuos	Reparación de ordenadores, efectos personales ... Captación, depuración y distribución de agua Indus. textil Fabri. de bebidas Pesca y acuicultura Indus. del papel Fabri. de material y equipo eléctrico Reparación e instalación de maquinaria y equipo	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados Fabri. de vehículos de motor; remolques y semiremolques Activ. deportivas, recreativas y de entretenimiento Fabri. de maquinaria y equipo n.c.o.p.	Activ. de servicios sociales sin alojamiento Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor Servicios de alojamiento Transporte terrestre y por tubería Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas Servicios a edificios y Activ. de jardinería

TABLA 6 (continuación)
Matriz de índices de incidencia de AT por sobresfuerzos ajustada por población. 2009 (*)

	<i>Percentil afiliados por rama</i>			
	<i>Menos del 25 (1)</i>	<i>Entre 25-50 (2)</i>	<i>Entre 50-75 (3)</i>	<i>Mayor del 75 (4)</i>
Perc. II sobresfuerzos mayor del 75 (4)	Recogida y tratamiento de aguas residuales Otras Indus. extractivas Silvicultura y explotación forestal Extracción de antracita, hulla y lignito	Indus. de la madera y del corcho, ... Transporte aéreo Fabri. de otro material de transporte Activ. postales y de correos	Fabri. de muebles Fabri. de otros productos minerales no metálicos Activ. relacionadas con el empleo Fabri. de productos de caucho y plásticos Almacenamiento y Activ. anexas al transporte Metalurgia; Fabri. de productos de hierro, acero y ferroaleaciones Ingeniería civil Recogida, tratamiento y eliminación de residuos...	Indus. de la alimentación Activ. de construcción especializada Construcción de edificios Fabri. de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo Asistencia en establecimientos residenciales

(*) En sombreado se destacan las actividades prioritarias en función de ambos criterios.

2.4.2.3. Identificación de las actividades más afectadas por sobreesfuerzos por localización específica de la lesión

Finalmente, se han calculado índices de incidencia de AT por sobreesfuerzos según localización anatómica. Esta comparación ha permitido detectar ciertas lesiones por sobreesfuerzo más específicas de unas actividades que de otras y, en definitiva, localizar diferencias o desigualdades muy posiblemente ligadas a condiciones de trabajo concretas, que pudieran haber influido en la génesis de la lesión. Las tablas 7, 8 y 9, resumen estos resultados.

La tabla 9, que merece un análisis pormenorizado, resume los hallazgos más relevantes en términos de riesgo. En esa tabla se observa, por ejemplo, que ciertas actividades presentan riesgo elevado de AT por sobreesfuerzo para la mayoría de localizaciones anatómicas. Entre éstas, que comparten una gran diversidad de mecanismos en la génesis del sobreesfuerzo, estarían la Silvicultura,

las Extractivas del Carbón, las Actividades de recogida, tratamiento y eliminación de residuos y, como única actividad de servicios, la Asistencia en establecimientos residenciales.

En la tabla también se observa que las lesiones de cuello, aunque tienden a presentar una altísima incidencia en las extractivas, también hacen emerger a Servicios como un sector altamente vulnerable, hecho que queda constatado por las altas incidencias que tienen una serie de actividades del sector terciario.

En este sentido, también merece ser comentado el comportamiento de las lesiones localizadas en miembro superior. A este respecto, las actividades que comparten un mayor riesgo abarcarían actividades de todos los sectores, estando muy representadas una serie de ramas industriales (industria de la alimentación, fabricación de productos metálicos, fabricación de material eléctrico), así como de servicios (tratamiento de residuos, actividades relacionadas con el empleo y asistencia en establecimientos residenciales).

TABLA 7

Actividades con mayor riesgo de sufrir lesiones por sobreesfuerzo según localización

	<i>Actividades que con más frecuencia sufren ese tipo de lesión</i>
Cuello	<ul style="list-style-type: none"> √ Extracción de antracita, hulla y lignito √ Fabricación de otro material de transporte √ Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización √ Transporte aéreo √ Almacenamiento y actividades anexas al transporte √ Actividades postales y de correos √ Asistencia en establecimientos residenciales
Espalda	<ul style="list-style-type: none"> √ Silvicultura y explotación forestal √ Extracción de antracita, hulla y lignito √ Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo √ Fabricación de otro material de transporte √ Recogida y tratamiento de aguas residuales √ Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización √ Act. de descontaminación y otros serv. de gestión de residuos √ Construcción de edificios √ Ingeniería civil √ Actividades de construcción especializada √ Actividades postales y de correos √ Asistencia en establecimientos residenciales
Hombro	<ul style="list-style-type: none"> √ Silvicultura y explotación forestal √ Extracción de antracita, hulla y lignito √ Otras industrias extractivas

TABLA 7 (continuación)
Actividades con mayor riesgo de sufrir lesiones por sobreesfuerzo según localización

	<i>Actividades que con más frecuencia sufren ese tipo de lesión</i>
	<ul style="list-style-type: none"> √ Fabricación de productos de caucho y plásticos √ Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo √ Fabricación de otro material de transporte √ Recogida y tratamiento de aguas residuales √ Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización √ Transporte aéreo √ Asistencia en establecimientos residenciales
Brazo	<ul style="list-style-type: none"> √ Silvicultura y explotación forestal √ Extracción de antracita, hulla y lignito √ Industria de la alimentación √ Fabricación de productos de caucho y plásticos √ Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo √ Fabricación de material y equipo eléctrico √ Fabricación de otro material de transporte √ Fabricación de muebles √ Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización √ Transporte aéreo √ Asistencia en establecimientos residenciales
Muñeca	<ul style="list-style-type: none"> √ Silvicultura y explotación forestal √ Extracción de antracita, hulla y lignito √ Industria de la alimentación √ Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo √ Fabricación de material y equipo eléctrico √ Fabricación de vehículos de motor, remolques ... √ Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización √ Actividades postales y de correos √ Actividades relacionadas con el empleo √ Asistencia en establecimientos residenciales
Mano	<ul style="list-style-type: none"> √ Silvicultura y explotación forestal √ Industria de la alimentación √ Fabricación de productos de caucho y plásticos √ Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo √ Actividades relacionadas con el empleo √ Asistencia en establecimientos residenciales
Pierna	<ul style="list-style-type: none"> √ Silvicultura y explotación forestal √ Extracción de antracita, hulla y lignito √ Metalurgia fabricación de productos de hierro, acero ... √ Fabricación de otro material de transporte √ Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización √ Construcción de edificios √ Ingeniería civil √ Actividades de construcción especializada √ Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

TABLA 8

**Índices de incidencia por sobreesfuerzos según localización de la lesión y actividad económica
(expresado por 100.000 trabajadores con la contingencia cubierta)**

<i>Datos en I. de Incidencia expresado en N.º de AT por sobreesfuerzos de una localización determinada por cada 100.000 afiliados</i>	<i>Cuello</i>	<i>Espalda</i>	<i>Hombro</i>	<i>Brazo</i>	<i>Muñeca</i>	<i>Mano</i>	<i>Pierna</i>
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados ...	24,1	235,1	47,3	38,2	38,9	22,2	70,6
Silvicultura y explotación forestal	182,4	2041,1	369,1	264,9	251,9	121,6	729,6
Pesca y acuicultura	43,5	764,0	176,1	160,1	77,8	50,3	148,7
Extracción de antracita, hulla y lignito	529,0	5126,8	908,7	773,1	637,5	81,4	1234,2
Extracción de minerales metálicos	0,0	715,4	0,0	71,5	0,0	0,0	0,0
Otras industrias extractivas	116,6	1244,2	272,2	172,8	112,3	34,6	311,0
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0,0	67,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria de la alimentación	159,4	896,1	249,4	218,8	199,8	99,9	200,8
Fabricación de bebidas	67,8	727,4	125,5	109,6	65,8	37,9	207,2
Industria del tabaco	30,3	423,7	30,3	0,0	0,0	0,0	90,8
Industria textil	113,8	644,1	186,6	109,2	88,8	79,7	168,4
Confección de prendas de vestir	117,6	235,3	114,0	88,7	88,7	38,0	61,5
Industria del cuero y del calzado	79,4	430,1	115,8	92,6	115,8	56,2	129,0
Industria de la madera y del corcho...	117,6	1124,6	216,6	173,2	125,3	74,2	306,3
Industria del papel	105,5	848,7	211,1	145,9	101,0	62,9	256,0
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	84,4	684,5	164,9	134,5	130,6	76,5	209,7
Coquerías y refino de petróleo	10,6	74,3	31,8	31,8	21,2	0,0	31,8
Industria química	77,8	527,4	130,1	84,8	96,4	39,5	137,1
Fabricación de productos farmacéuticos	92,3	352,9	101,5	69,2	69,2	13,8	101,5
Fabricación de productos de caucho y plásticos	179,2	1059,9	256,4	221,0	159,8	100,8	254,2
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	99,8	1120,9	197,4	165,3	130,4	51,0	280,4
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero...	125,5	1193,4	252,0	182,3	172,6	64,3	352,8
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	154,3	1476,7	279,5	236,0	183,4	88,5	337,7
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	151,2	376,4	55,5	61,7	83,3	24,7	71,0
Fabricación de material y equipo eléctrico	181,7	730,5	242,9	207,7	226,2	74,2	191,0
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	100,2	1018,9	201,2	146,7	129,1	59,3	279,8
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	151,6	649,2	228,8	181,6	174,9	68,5	178,9
Fabricación de otro material de transporte	196,7	1276,0	255,2	235,7	164,8	60,3	391,7
Fabricación de muebles	97,1	1021,3	221,3	191,6	132,2	80,9	307,6
Otras industrias manufactureras	109,9	431,7	153,1	90,3	102,0	58,9	109,9
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	121,8	967,1	194,8	135,7	106,1	43,5	285,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	23,2	226,7	38,6	28,3	15,5	5,2	67,0
Captación, depuración y distribución de agua	68,2	689,0	129,0	92,5	75,5	36,5	231,3

TABLA 8 (continuación)

Índices de incidencia por sobreesfuerzos según localización de la lesión y actividad económica
(expresado por 100.000 trabajadores con la contingencia cubierta)

<i>Datos en I. de Incidencia expresado en N.º de AT por sobreesfuerzos de una localización determinada por cada 100.000 afiliados</i>	<i>Cuello</i>	<i>Espalda</i>	<i>Hombro</i>	<i>Brazo</i>	<i>Muñeca</i>	<i>Mano</i>	<i>Pierna</i>
Recogida y tratamiento de aguas residuales	23,3	1305,0	326,2	186,4	69,9	69,9	302,9
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos valorización	206,8	1269,3	400,1	256,6	200,1	73,5	396,7
Act. de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	93,1	1304,0	186,3	0,0	0,0	0,0	186,3
Construcción de edificios	88,5	1615,4	203,8	172,4	139,6	75,4	402,0
Ingeniería civil	131,9	1630,4	226,0	182,1	129,8	77,4	421,7
Actividades de construcción especializada	140,9	1461,9	232,1	175,5	129,8	75,1	416,1
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	101,0	940,6	186,3	149,4	107,5	60,3	296,5
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	99,5	727,0	127,8	87,8	88,7	39,5	176,8
Comercio al por menor	118,7	572,8	112,6	84,7	103,0	48,2	115,5
Transporte terrestre y por tubería	118,5	779,9	163,6	103,6	55,6	35,0	263,7
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	83,2	715,7	133,2	83,2	58,3	33,3	274,6
Transporte aéreo	296,7	1207,2	286,4	220,0	133,0	43,5	327,4
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	229,2	1202,8	231,7	142,7	121,1	53,1	265,0
Actividades postales y de correos	281,7	1278,6	245,7	161,2	187,8	81,4	347,4
Servicios de alojamiento	120,3	794,7	150,7	117,1	111,7	46,4	165,9
Servicios de comidas y bebidas	64,5	399,3	83,1	67,1	79,6	41,6	100,4
Edición	31,4	114,5	19,1	10,9	21,8	8,2	38,2
Act. cinematográficas, de vídeo y de programas, etc...	72,8	288,6	67,2	44,8	50,4	25,2	95,3
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	49,5	98,9	26,6	19,0	22,8	19,0	72,3
Telecomunicaciones	28,1	205,0	35,1	5,9	19,9	7,0	78,5
Programación, consultoría y otras actividades informáticas	17,6	52,8	9,2	11,3	12,0	5,6	19,0
Servicios de información	6,3	233,7	37,9	37,9	12,6	18,9	69,5
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	3,1	20,9	8,0	3,1	5,9	3,5	14,3
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones...	20,1	68,6	23,4	20,1	15,1	1,7	23,4
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	19,5	44,9	2,0	5,9	7,8	3,9	17,6
Actividades inmobiliarias	21,8	190,8	49,5	23,3	20,4	13,1	74,3
Actividades jurídicas y de contabilidad	15,0	56,8	10,1	9,7	8,8	7,0	24,2
Act. de las sedes centrales, act. de consultoría de gestión emp.	30,7	155,2	25,3	21,7	21,7	10,8	34,3
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos ...	41,9	246,1	41,9	27,6	26,6	13,3	81,7
Investigación y desarrollo	35,6	103,2	24,9	24,9	16,0	8,9	42,7
Publicidad y estudios de mercado	61,5	245,9	41,7	38,4	39,5	20,9	58,2
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	61,5	246,0	47,3	26,0	37,9	11,8	97,0
Actividades veterinarias	38,5	115,4	9,6	9,6	28,8	0,0	67,3

TABLA 8 (continuación)

Índices de incidencia por sobreesfuerzos según localización de la lesión y actividad económica
(expresado por 100.000 trabajadores con la contingencia cubierta)

Datos en I. de Incidencia expresado en N.º de AT por sobreesfuerzos de una localización determinada por cada 100.000 afiliados	Cuello	Espalda	Hombro	Brazo	Muñeca	Mano	Pierna
Actividades de alquiler	77,5	541,6	100,1	72,1	59,6	42,9	130,5
Actividades relacionadas con el empleo	168,4	1115,9	161,1	175,7	226,6	115,6	140,2
Act. de agencias de viajes, operadores turísticos, reservas ...	18,4	69,6	14,3	14,3	6,1	14,3	28,7
Actividades de seguridad e investigación	72,7	309,2	72,7	52,5	44,4	33,1	291,4
Servicios a edificios y actividades de jardinería	165,8	920,7	231,2	176,5	146,2	80,7	217,1
Act. administrativas de oficina y otras actividades auxiliares ...	102,4	501,6	102,4	69,4	72,8	25,4	133,3
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	74,3	428,5	100,7	77,3	60,5	29,0	211,2
Educación	23,8	116,3	24,4	17,4	21,0	9,2	51,8
Actividades sanitarias	109,6	373,7	109,1	57,4	77,3	29,7	81,4
Asistencia en establecimientos residenciales	291,9	1360,9	332,2	243,8	262,6	99,4	236,0
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	147,8	622,4	120,8	92,9	87,6	41,8	98,3
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	107,9	401,3	60,7	74,2	47,2	37,1	263,0
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades...	89,3	625,4	103,1	103,1	48,1	34,4	158,1
Actividades de juegos de azar y apuestas	39,6	221,3	56,1	52,8	46,2	19,8	102,4
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	83,1	491,4	106,8	70,4	56,2	31,7	698,7
Actividades asociativas	47,4	227,1	49,6	40,2	27,3	13,7	69,0
Reparación de ordenadores, efectos personales ...	99,3	738,8	99,3	94,5	53,3	36,3	176,8
Otros servicios personales	97,1	308,2	92,3	76,5	106,5	49,4	74,1
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico	16,4	315,6	56,1	49,1	30,4	11,7	107,5
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	93,5	0,0	0,0	0,0	0,0	140,2
todas las actividades	96,2	646,1	129,8	98,2	89,6	43,8	178,7

TABLA 9

Actividades con una mayor incidencia de AT por sobreesfuerzos según localización anatómica concreta: estimación de la razón de incidencias (*)

Razón de Incidencias (*)	Cuello	Espalda	Hombro	Brazo	Muñeca	Mano	Pierna
Silvicultura y explotación forestal		3,2	2,8	2,7	2,8	2,8	4,1
Extracción de antracita, hulla y lignito	5,5	7,9	7,0	7,9	7,1		6,9
Otras industrias extractivas			2,1				
Industria de la alimentación				2,2	2,2	2,3	
Fabricación de productos de caucho y plásticos			2,0	2,3		2,3	
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero ...							2,0
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo		2,3	2,2	2,4	2,0	2,0	
Fabricación de material y equipo eléctrico				2,1	2,5		
Fabricación de vehículos de motor, remolques ...					2,0		
Fabricación de otro material de transporte	2,0	2,0	2,0	2,4			2,2
Fabricación de muebles				2,0			
Recogida y tratamiento de aguas residuales		2,0	2,5				
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	2,2	2,0	3,1	2,6	2,2		2,2
Act. de descontaminación y otros serv. de gestión de residuos		2,0					
Construcción de edificios		2,5					2,2
Ingeniería civil		2,5					2,4
Actividades de construcción especializada		2,3					2,3
Transporte aéreo	3,1		2,2	2,2			
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2,4						
Actividades postales y de correos	2,9	2,0			2,1		
Actividades relacionadas con el empleo					2,5	2,6	
Asistencia en establecimientos residenciales	3,0	2,1	2,6	2,5	2,9	2,3	
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento							3,9

(*) **Razón de incidencias:** I. Incidencia sobreesfuerzos específico de actividad partido por I. Incidencia sobreesfuerzos total de actividades, para una localización anatómica concreta. En la tabla solo se presentan aquellas actividades cuyas razones de incidencia para alguna localización fuera dos veces o más la observada a nivel global.

2.4.3. CONCLUSIONES

En nuestro país, al igual que ocurre en otras regiones de nuestro entorno, las lesiones por sobreesfuerzos, acontecidos como consecuencia de la actividad laboral desarrollada, siguen representando un problema de gran magnitud y que requieren un continuo estudio y análisis profundo.

Una de las principales improntas de este problema es su permanencia en el tiempo y su universalidad, convirtiéndose en un “mal endémico

y pandémico” que representa la principal causa de accidente de trabajo en todas y cada una de las actividades.

No obstante, y a pesar de esta generalización, un análisis más detallado muestra el enorme desequilibrio, en términos de riesgo, que existe en unos colectivos frente a otros, en función del entorno donde se desarrolle el trabajo. En este sentido, el análisis de los índices de incidencia específicos de las ramas de actividad, proporcionadas por el nuevo CNAE, ha destacado algunas activi-

dades “clásicamente vulnerables al sobreesfuerzo” como las extractivas, construcción o industrias metalúrgicas.

Paralelamente, la disponibilidad estadística de parámetros relativos a una mayor desagregación de actividades económicas ha propiciado que las lesiones por sobreesfuerzo hayan emergido como problemas de enorme repercusión en otra serie de colectivos. Entre estos últimos se encontrarían los trabajadores de la Silvicultura y la explotación forestal, de la Recogida y tratamiento de residuos o de la Asistencia en establecimientos residenciales.

De forma complementaria, y desde la perspectiva de la potencial eficiencia de los programas de prevención a desarrollar, en ciertas actividades se dieron dos circunstancias simultáneas coincidiendo el alto índice de incidencia de sobreesfuerzos con una mayor población susceptible. Entre estas actividades se encuentran: la Industria de la alimentación, la Construcción (tanto especializada como la construcción de edificios), la Fabricación de productos metálicos y la Asistencia en establecimientos residenciales.

Finalmente, el análisis de los accidentes por sobreesfuerzos centrado en la localización de la lesión ha permitido evidenciar, en primer lugar, que si bien la espalda representa la zona corporal más afectada, existe una enorme variabilidad respecto a las posibles regiones corporales receptoras del

daño. Por otra parte, también la localización de la lesión ha emergido como un parámetro capaz de inferir especificidad a nivel de actividad y localizar diferencias o desigualdades muy posiblemente ligadas a condiciones de trabajo concretas. Así, las lesiones de cuello, aunque tienden a presentar una mayor incidencia en las extractivas, hacen emerger Servicios como un sector altamente vulnerable, hecho que queda constatado por las elevadas incidencias que tienen una serie de actividades del sector terciario.

Este desequilibrio se vuelve a poner de manifiesto al analizar los sobreesfuerzos que desencadenaron lesiones en miembro superior, destacando ciertas actividades con un mayor riesgo tanto en ramas industriales como de servicios. Dentro estas últimas irrumpe, entre algunas otras, la rama que agrupa las Actividades relacionadas con el empleo (incluyendo ETT), como actividades especialmente vulnerables a AT por sobreesfuerzos con afectación del segmento mano-muñeca.

Como reflexión final se podría destacar que esa enorme variabilidad y especificidad del perfil del sobreesfuerzo podría ser consecuencia no sólo de las condiciones de trabajo que caracterizan los diferentes escenarios laborales, sino reflejo indirecto de la, en ocasiones, difusa y compleja frontera que distingue el accidente de trabajo de otros tipos de contingencias.

3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

3.1. Recursos y actividades para la prevención

ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA

Jefa de Unidad Técnica de la Coordinación de Investigación.
Departamento de Investigación e Información. INSHT

3.1.1. INTRODUCCIÓN

DURANTE el año 2009, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha realizado la *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE)* dirigida a empresarios. El objetivo principal de este estudio es obtener información fiable y representativa de la práctica de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas españolas. En concreto, sus objetivos específicos son: 1) conocer los recursos y la organización preventiva con que cuentan los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores; 2) estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas; y 3) conocer la percepción que la empresa tiene sobre los riesgos laborales y sobre las obligaciones que la legislación establece para su control. A continuación se indican los datos básicos de la ficha técnica de esta Encuesta¹⁰.

La población o universo de esta Encuesta está constituida por las empresas de todas las actividades económicas con al menos un trabajador dado de alta en la Seguridad Social, pertenecientes a todo el territorio nacional (con la excepción de Ceuta y Melilla). La unidad de muestreo es la cuenta de cotización a la Seguridad Social y el marco muestral es el Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social (actualizado a noviembre de 2008).

Se entrevistó a un total de 5.147 responsables de empresa (directores, gerentes, administradores,

etc.) y la recogida de la información se realizó a través de un cuestionario autocumplimentado.

El procedimiento de muestreo consistió en la estratificación de los centros de trabajo según el tipo de actividad principal (agrupada en doce ramas) y la plantilla del centro (agrupada en cinco intervalos). Para cada estrato se seleccionaron un mínimo de 400 cuentas de cotización, considerando para la afijación de la muestra el número de trabajadores en los estratos; el criterio de desproporción considerado ha sido la raíz cuadrada del número de trabajadores en cada estrato; la distribución territorial ha sido por comunidad autónoma en base a un muestreo semiproportional. La selección de los centros de trabajo se realizó de forma aleatoria en cada uno de los estratos formados.

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P=Q$, el error para el conjunto de la muestra es de $\pm 1,39\%$. El trabajo de campo fue realizado entre el 2 de febrero y el 15 de mayo de 2009.

En este capítulo se presentan los datos más destacables obtenidos con la Encuesta acerca de cómo se organiza la prevención en las empresas, las actividades preventivas realizadas y la motivación que lleva a las empresas a emprender acciones que garanticen la seguridad y salud en sus centros de trabajo; además de estos temas, en el cuestionario se incluyen otros como: la prevención de riesgos en el marco de la gestión empresarial, la identificación de riesgos, la siniestralidad laboral ocurrida y la actividad inversora en maquinaria y equipos de trabajo.

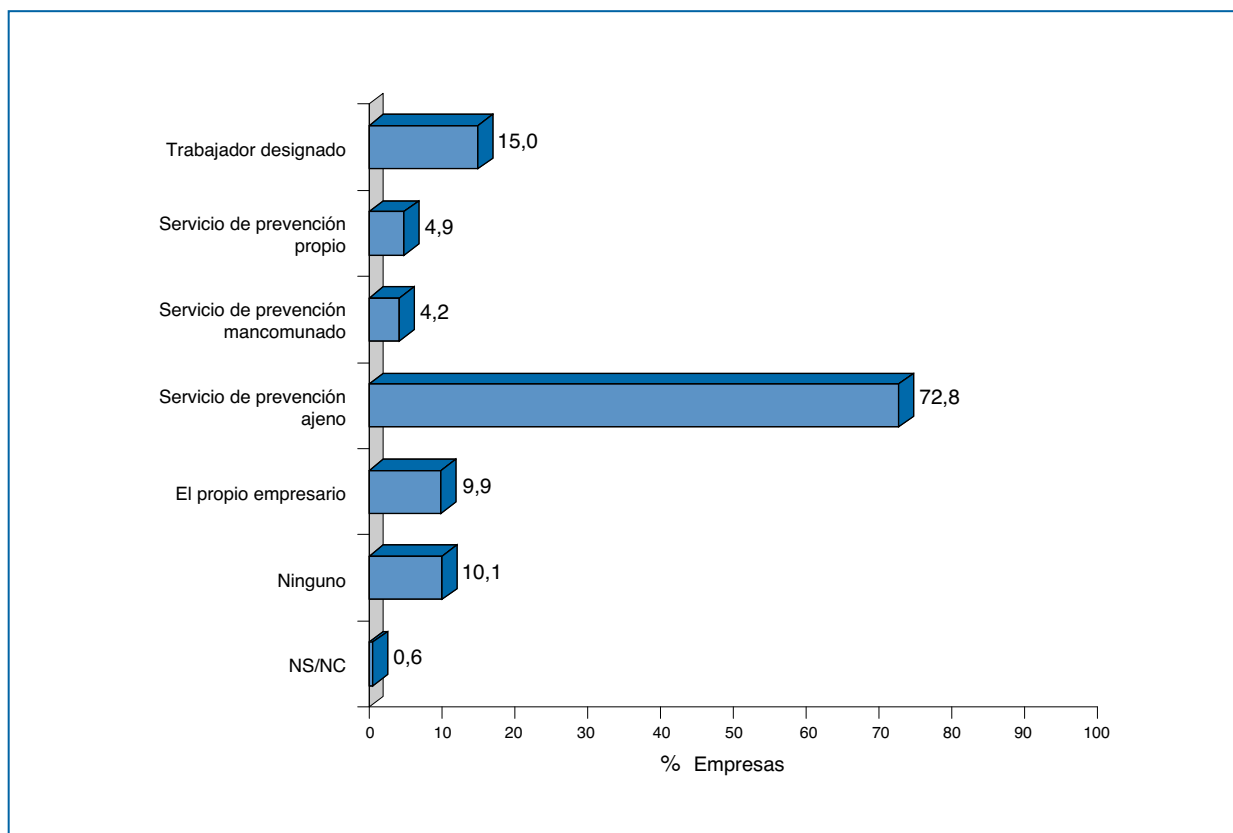
3.1.2. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Como se ha venido corroborando en los últimos años, la modalidad de organización preventiva más frecuentemente adoptada por las empre-

¹⁰ Se puede consultar el informe realizado sobre esta Encuesta y sus resultados, incluida la posibilidad de realizar un análisis on line de los microdatos, en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la dirección

<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.5b1d9d00d20222ec0d144976805053a0/?vgnnextoid=eb e314a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD>.

FIGURA 1
Recursos preventivos implantados



Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).

Pregunta de respuesta múltiple.

sas es el servicio de prevención ajeno y, en mucha menor medida, el trabajador designado.

En la Figura 1 destaca, además de las frecuencias de estos recursos, el hecho de que aún el 10% de los responsables de empresa señalen que no tienen ningún recurso preventivo implantado en su empresa. La falta de organización preventiva sobresa en las microempresas (14,2% en las de menos de seis trabajadores) y, por actividad, en los sectores Agrario y Servicios (11,7% y 11,6%, respectivamente).

La evolución de la organización preventiva en el último decenio (de 1999 a 2009, excluyendo el sector Agrario en la última Encuesta para posibilitar la comparación) pone en evidencia, entre otros aspectos, que: ha aumentado el porcentaje de empresas que ha adoptado alguna modalidad preventiva (75% en 1999 y 89% en 2009); ha aumentado la presencia del servicio de prevención ajeno en todos los tamaños de plantilla considerados; y ha descendido la frecuencia de empresas de menos de seis trabajadores en las que la prevención es asumida por el propio empresario.

El análisis de las modalidades preventivas adoptadas en la empresa, según el tamaño de plantilla, muestra que el **servicio de prevención ajeno** es mayoritario en todos los tramos de plantilla, fundamentalmente como única modalidad preventiva (58,3% del total de empresas) (ver Tabla 1) o, con bastante menor frecuencia, combinado con otras modalidades (14,5%).

En más de la mitad de los casos la empresa tiene contratado el servicio de prevención ajeno con la sociedad de prevención segregada de su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (58,7%).

Casi la totalidad de las empresas que han optado por un servicio de prevención ajeno contrata con este servicio una o varias especialidades preventivas (96,2%), siendo la situación más frecuente la contratación de las cuatro especialidades (51,6%).

Además o independientemente de las especialidades preventivas, las empresas contratan con el servicio de prevención ajeno actividades específi-

TABLA 1
Adopción del servicio de prevención ajeno como
única modalidad preventiva según tamaño
de plantilla

	% Empresas
Menos de 6 trabajadores	59,1
Entre 6 y 9 trabajadores	62,7
Entre 10 y 49 trabajadores	60,3
Entre 50 y 249 trabajadores	57,1
Entre 250 y 499 trabajadores	52,5
500 y más trabajadores	25,8
MEDIA TOTAL	58,3

Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).
 Pregunta de respuesta múltiple.

cas de prevención. Las actividades más requeridas son: la elaboración del Plan de prevención (83,9%) y la planificación de la actividad preventiva (75,9%); la evaluación de riesgos y sus actualizaciones (75,8%); y la información y formación de los trabajadores (76,1% y 74,7%, respectivamente).

Como muestra la Tabla 2, la valoración de las empresas sobre el trabajo realizado por los servicios de prevención ajenos es mayoritariamente positiva; cabe destacar que la "facilidad para realizarle consultas" es la mejor valorada (sólo un

4,1% de las empresas se muestra *poco o nada satisfecha* con esta tarea), mientras que el "tiempo de dedicación" es la que obtiene peor valoración (el 11,4% está *poco o nada satisfecha* con este aspecto).

Según el tamaño de plantilla de la empresa, la valoración negativa (*poco o nada satisfecha*) se distribuye de forma desigual:

- Las empresas de menos de 10 trabajadores son las que menos se quejan respecto al trabajo del servicio de prevención ajeno (la media de empresas que ha señalado este grado de insatisfacción, agrupando todos los aspectos, es del 5,7%).
- Aunque las quejas aumentan en las empresas de 10 a 49 trabajadores (8,1% de media), el aumento más importante se encuentra en las de 50 a 249 trabajadores (12,7% de media) sobre todo en lo concerniente a: la "aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas" (17,2%), la "rapidez en sus respuestas" (15,5%) y el "tiempo de dedicación" (14,1%).
- En los tramos siguientes, de 250 a 499 trabajadores y de 500 o más trabajadores, las quejas siguen siendo altas (11,8% y 13,2% de media, respectivamente), destacando el bajo nivel de satisfacción respecto a: el "tiempo de dedicación" (27,5% y 17,9%, respectivamente) y el "cumplimiento con la planificación prevista" (13,7% y 21,4%, respectivamente).

TABLA 2
Satisfacción de la empresa con las actividades del servicio de prevención ajeno

Datos en %	Muy satisfecha	Satisfecha	Poco/Nada satisfecha	NS/NC	Total
Facilidad para realizarle consultas	29,6	62,6	4,1	3,7	100,0
Rapidez en sus respuestas	27,2	62,4	6,4	4,0	100,0
Cumplimiento con las actividades contratadas	28,1	61,5	6,5	3,9	100,0
Cumplimiento con la planificación prevista	26,7	61,6	7,4	4,2	100,0
Tiempo de dedicación	22,9	61,2	11,4	4,5	100,0
Aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas	23,7	63,7	7,7	4,9	100,0
MEDIA TOTAL	26,4	62,2	7,2	4,2	100,0

Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).
 Pregunta de respuesta múltiple.

El recurso al *trabajador designado*, que como hemos visto está presente en el 15% de las empresas, cobra relevancia en las empresas de seis o más trabajadores. En estas empresas, destaca la mayor frecuencia en aquellas cuya plantilla está entre 50 y 249 trabajadores (28,5%) y la mínima en las que tienen 500 y más (17%). Este recurso suele combinarse con otros, sobre todo con el servicio de prevención ajeno (8,1%).

Según la actividad económica, el trabajador designado es más frecuente en las ramas del sector Industria (destacando Metal -23,7%- y Otras industrias -22,8%) y Construcción (18,8%).

Respecto a su preparación en seguridad y salud, en el 69% de los centros los trabajadores designados tenían formación y/o experiencia en seguridad y salud cuando fueron designados y no tenían ni una ni otra en el 22,2%. Aunque la mayoría de estos trabajadores recibió formación tras su designación, más o menos extensa en horas, en un 12% de los centros no tenía formación ni experiencia en el momento de ser designado y tampoco ha recibido formación después.

El *servicio de prevención propio*, por su parte, está constituido en el 39% de las grandes empresas (250 y más trabajadores). Teniendo en cuenta que para las empresas de 500 y más trabajadores es obligatorio el servicio de prevención propio (como tal modalidad o bajo la forma de servicio de prevención mancomunado), los datos obtenidos indican que el 29% incumple esta obligación.

Aunque en la gran mayoría de estos servicios de las grandes empresas se desempeñan funciones de nivel superior (72%), al menos en un 18% no se cuenta con ninguna persona que desempeñe funciones de este nivel. Las especialidades preventivas representadas en estos servicios, ordenadas de más a menos frecuentes, son: la seguridad en el trabajo (98%), la ergonomía/psicosociología aplicada (85%), la higiene industrial (68%) y, finalmente, la medicina del trabajo (43%).

Finalmente, cabe destacar que tan sólo el 27% de las empresas de 250 a 500 trabajadores que han indicado que realizan actividades de especial peligrosidad, incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, cumple con la obligación de constituir un servicio de prevención propio o mancomunado.

3.1.3. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Las actividades en prevención de riesgos más frecuentemente realizadas en los centros de traba-

jo, según los responsables de empresa, son: los reconocimientos médicos, la evaluación de riesgos y la elaboración del plan de prevención (ver Figura 2).

La realización de actividades preventivas aumenta a medida que lo hace el tamaño de plantilla del centro; según la actividad económica, Construcción e Industria (y dentro de este último, especialmente Química) son los sectores que presentan una mayor actividad en seguridad y salud en el trabajo.

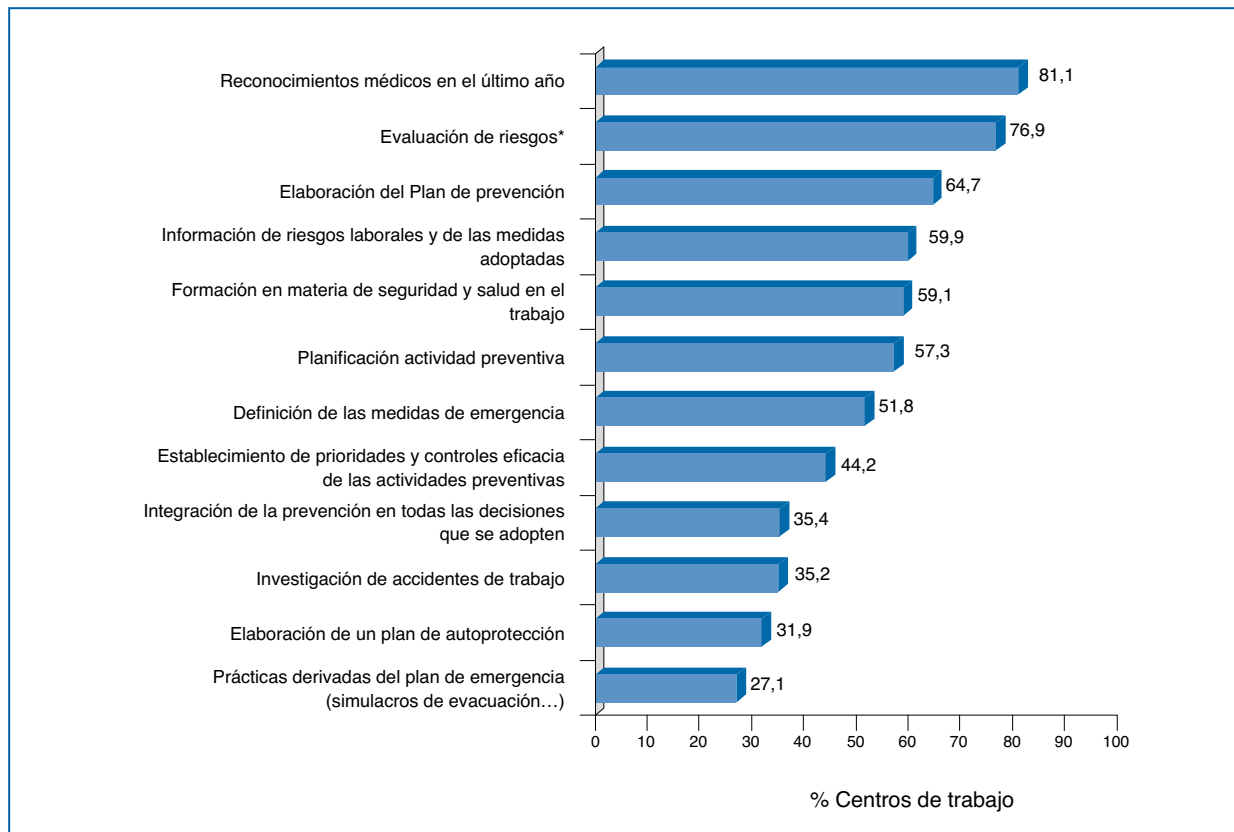
Antes de exponer los datos sobre las diferentes actividades preventivas que se realizan en las empresas, es interesante conocer los riesgos laborales que identifican los responsables de empresa. A este respecto, un 60,6% identifica uno o más riesgos en su centro de trabajo, mientras que un 38,8% afirma que en su centro no existe ningún riesgo.

Como se observa en la Figura 3, los riesgos más frecuentemente señalados son los accidentes y el riesgo de problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos. Por rama de actividad, el riesgo de accidente es percibido con mayor frecuencia en los centros pertenecientes a las ramas de Construcción, Otras industrias y Metal (68%, 61% y 60%, respectivamente); el riesgo de enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos destaca sobre todo en centros pertenecientes a Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (25%); el riesgo de problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos es más frecuente en los centros de Construcción y Otras industrias (47% y 48%, respectivamente); por último, el estrés, depresión o ansiedad se percibe como un riesgo importante entre los centros de las ramas de Administración pública y educación y Transporte y comunicaciones (31% y 30% respectivamente).

Una de las actividades preventivas más importantes y básicas que debe realizar toda empresa es la **evaluación de riesgos**; en este sentido, el 77% de los centros de los sectores Agrario, Industria y Servicios han realizado la evaluación de riesgos mientras que el 20% de los mismos no la ha hecho. La inexistencia de la evaluación de riesgos se centra básicamente en los sectores Agrario (26%) y Servicios (21%) y, por tamaño de plantilla, en los centros de menos de 10 trabajadores (23,7%).

La evaluación de riesgos debe actualizarse cuando se producen cambios sustanciales en los puestos de trabajo. Como muestra la Tabla 3, los

FIGURA 2
Actividades preventivas realizadas



Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).

* No están incluidos los centros de trabajo del sector de la Construcción.

motivos más frecuentes por los que se revisa la evaluación de riesgos son la *elección de los equipos de trabajo* y la *modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo*.

En la mayor parte de los centros de trabajo donde se ha realizado la evaluación, se informa a los trabajadores de los resultados de la misma (84,4%), aunque en un 13,1% se reconoce que no se hace.

La forma más frecuente de informar es verbalmente (40,1%), seguida de la forma escrita (29,8%) y empleando ambos sistemas (28,8%). Por otra parte, los informantes más frecuentes son: el empresario/la dirección (de forma destacada en los centros de menos de 10 trabajadores) y los técnicos del servicio de prevención; en los centros de 250 y más trabajadores los que más informan son los técnicos del servicio de prevención y los delegados de prevención.

Poniendo el acento en los aspectos evaluados en los centros de trabajo de los sectores Agrario, Industria y Servicios en los dos últimos años, en

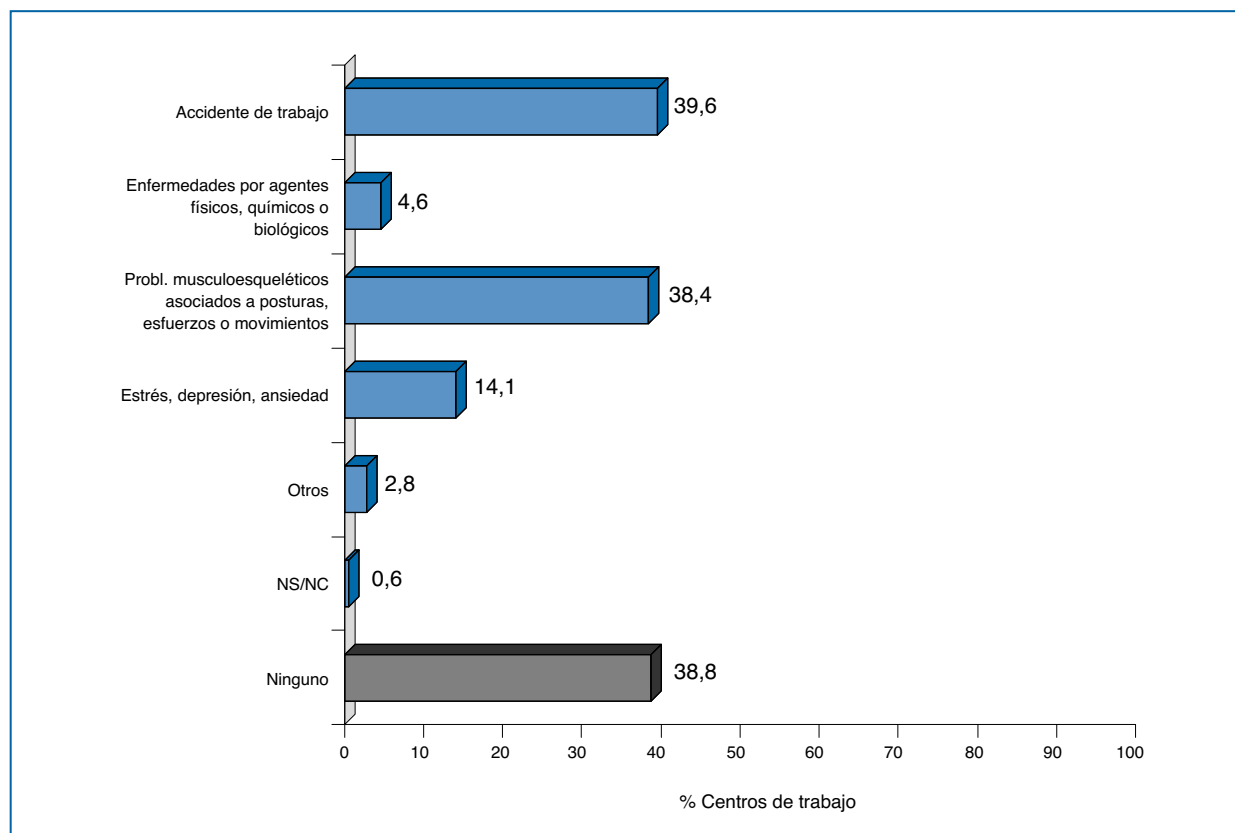
la Tabla 4 se puede observar que todos los aspectos planteados al responsable de empresa han sido evaluados en más del 60% de los casos.

Los aspectos más frecuentemente evaluados han sido: la *seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo*, las *posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos* y el *diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)*; además, estos mismos aspectos son sobre los que más se ha actuado adoptando medidas.

En lo que respecta a los *Planes de seguridad y salud en el sector de la Construcción*, según la función desempeñada por la empresa, la actividad es la siguiente:

- Cuando actúa como promotor, el 37% de las empresas elabora los estudios de seguridad y salud (y no lo hace el 28%).
- Cuando actúa como contratista, el 55% de las empresas elabora y actualiza el plan de seguridad y salud (y no lo hace el 18%). Además, cuando actúa como contratista, el

FIGURA 3
Identificación de riesgos en el centro de trabajo



Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146).

Pregunta de respuesta múltiple.

TABLA 3
Revisión de la evaluación de riesgos

Datos en %	SÍ	NO	No se ha dado esta circunstancia	NS/NC	Total
La elección de los equipos de trabajo	37,1	12,6	45,5	4,8	100,0
La elección de las sustancias o preparados químicos	12,8	17,7	63,1	6,4	100,0
La modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo	32,7	14,3	48,6	4,4	100,0
El cambio de las condiciones de trabajo	22,5	15,3	56,5	5,7	100,0
La incorporación de trabajadores especialmente sensibles a las condiciones del puesto	11,0	16,8	66,3	5,9	100,0
Se han producido daños para la salud (accidentes y/o enfermedades)	12,4	21,6	60,2	5,8	100,0
Cuando se aprecia que las actividades de prevención no son adecuadas o son insuficientes	20,0	17,5	56,4	6,1	100,0

Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción, en los que se ha realizado la evaluación de riesgos (N=3.389).

TABLA 4
Aspectos evaluados en los centros de trabajo de los sectores agrario, industria y servicios en los dos últimos años

Datos en %	SÍ se ha evaluado	NO se ha evaluado	NS/NC	Total
Seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo	75,4	21,1	3,5	100,0
Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	64,5	30,3	5,2	100,0
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	75,1	22,4	2,5	100,0
Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos y parásitos)	60,8	33,4	5,8	100,0
Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura y humedad, etc.)	65,9	29,0	5,1	100,0
Diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)	71,2	25,9	2,8	100,0
Aspectos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	67,5	27,6	4,9	100,0

Base: Total de centros de trabajo excepto Construcción (N= 4.408).

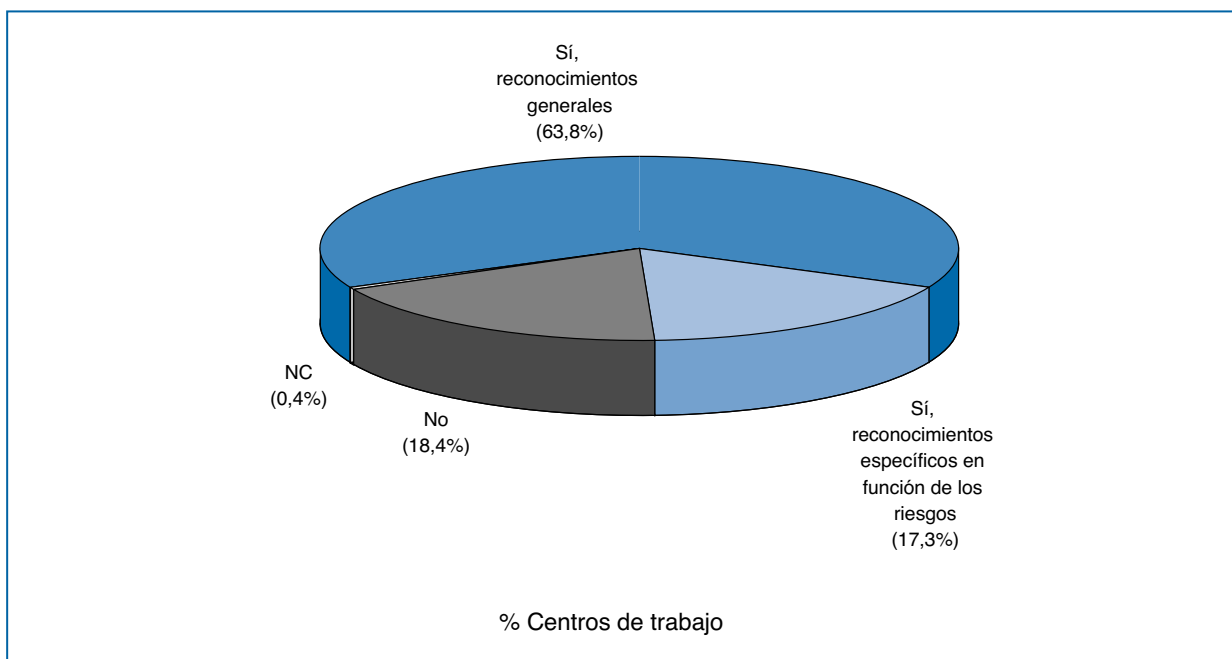
54% solicita a los subcontratistas la información necesaria para la adaptación del plan de seguridad y salud (y no lo hace el 20%).

- Cuando actúa como subcontratista, en el 51% de los casos se indica que el contratista les pide la información necesaria para la adaptación del plan de seguridad y salud; y el 55% señala que recibe del contratista la parte del Plan de seguridad y salud que les afecta.

Sorprende, en el análisis de los aspectos descritos, que, como media, el 30% de los responsables de empresa no contesten a estas cuestiones.

Por otra parte, en cuanto al contenido de los Planes de seguridad y salud, los aspectos que con mayor frecuencia se incluyen “siempre” son los relativos a: *la seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo (75%), las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos*

FIGURA 4
Reconocimientos médicos ofrecidos a los trabajadores en el último año



Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146).

TABLA 5
Lugar donde se han realizado los reconocimientos médicos

	% Centros de trabajo
En una clínica concertada	37,2
En las dependencias del Servicio de Prevención Ajeno / Sociedad de prevención	51,6
En una Unidad Móvil	8,2
En las dependencias del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado	3,8
En unas dependencias de la empresa habilitadas temporalmente para esta actividad	1,5
En unas dependencias permanentes de la empresa habilitadas para esta actividad	0,2
Otro lugar	0,5
NC	2,1

Base: Centros de trabajo en los que se ha ofrecido a los trabajadores pasar un reconocimiento médico en el último año (N= 4.175).
 Pregunta de respuesta múltiple.

(63%) y los agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura y humedad, etc.) (57%).

Por el contrario, los que con mayor frecuencia "nunca" se incluyen son: los aspectos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.) (15%), los agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos y parásitos) (14%) y las sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos (12%).

La actividad más frecuentemente realizada, como se ha expuesto anteriormente, es el reconocimiento médico. El 81% de los responsables de empresa afirma que, en el último año, a los trabajadores se les ha ofrecido la posibilidad de pasar un reconocimiento médico. La mayoría de los encuestados afirma que se trata de reconocimientos generales (64%) y sólo el 17% refiere que los reconocimientos tienen un carácter específico en función de los riesgos laborales (ver Figura 4).

Si se atiende a la frecuencia de estos reconocimientos marcados como "específicos", se observa que son más frecuentes en las empresas medianas y grandes (40% de las empresas de 250 y más trabajadores) y, según la actividad económica, en las ramas de Química y Construcción (26,5% y 25,7%, respectivamente).

Un aspecto relacionado con la buena o mala práctica en la realización del reconocimiento médico es el lugar donde se ha llevado a cabo. Las características del lugar del reconocimiento determinan las condiciones de aislamiento, privacidad y el desarrollo adecuado de la entrevista, exploración médica y pruebas complementarias. En

este sentido, la mayoría de los reconocimientos realizados durante el último año se han desarrollado en instalaciones estables, en principio, preparadas para esta actividad sanitaria, como son las dependencias de los servicios de prevención ajenos y/o sociedades de prevención y las clínicas concertadas (ver Tabla 5).

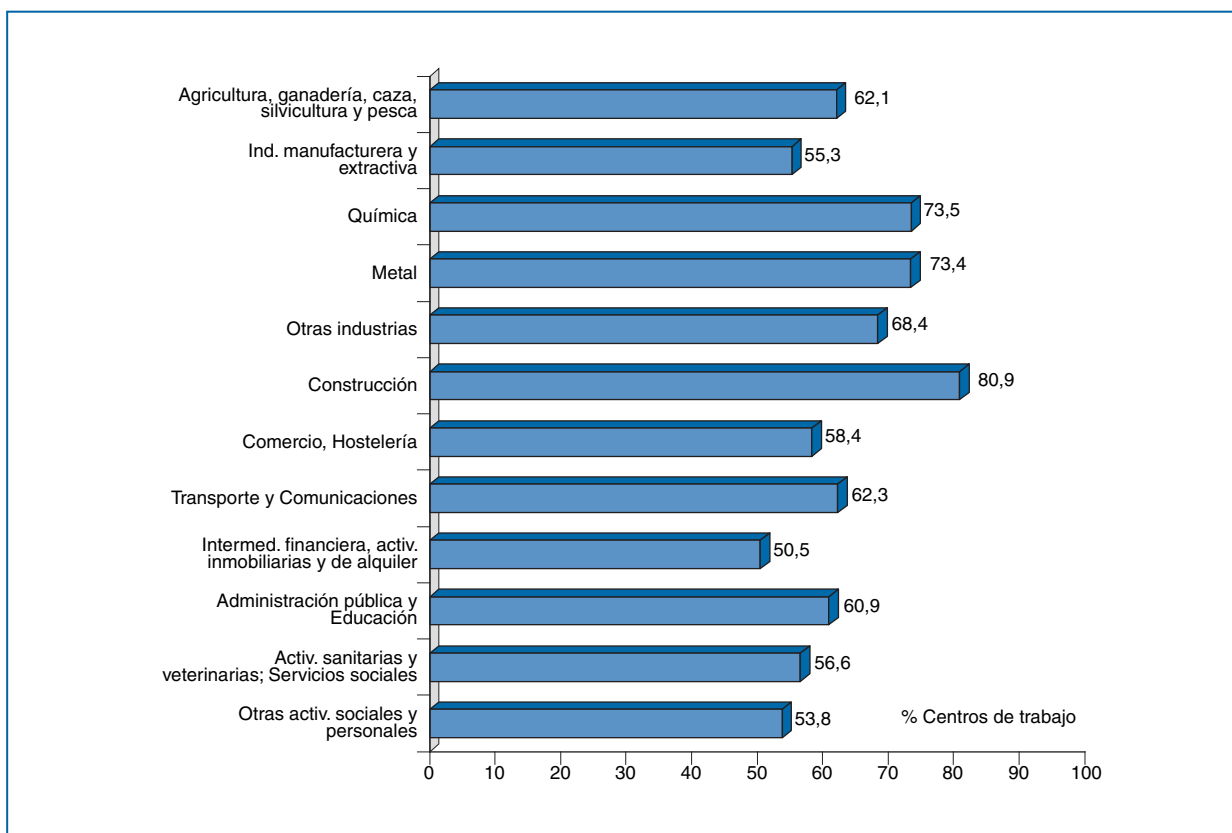
Además, hay que señalar que un 8,2% de los centros ha utilizado una unidad móvil, como opción única o junto con otras instalaciones, como lugar para la realización del reconocimiento médico. Pese a que este recurso debe tener un carácter excepcional, destaca la frecuencia de su uso en el sector agrario, donde se ha utilizado en el 17,4% de los casos como única instalación sanitaria y en el 19,5% combinada con otras instalaciones.

En relación con la actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo, más de la mitad de los centros de trabajo ha realizado alguna actividad de este tipo en los dos últimos años (61,3%). Se ha impartido con mayor frecuencia en las ramas de Construcción, Química y Metal (ver Figura 5) y, según el tamaño del centro de trabajo, la actividad formativa aumenta a medida que aumenta su plantilla (55,4% en los centros de menos de 10 trabajadores y 97,4% en los de 250 y más).

El colectivo que en mayor medida ha recibido formación sobre seguridad y salud es el de los trabajadores en general (84% de los centros), seguido de los mandos superiores (69%), de las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud (63%) y de los mandos direc-

FIGURA 5

Realización de actividades formativas sobre seguridad y salud durante los dos últimos años según rama de actividad



Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146).

tos (60%); el personal de contratistas ocupa el último lugar (25%).

Un aspecto interesante para valorar la formación impartida es conocer la motivación para realizar dicha actividad. A continuación se exponen los motivos más y menos frecuentes, manifestados por los responsables de los centros donde se había impartido formación, y la actividad económica desarrollada.

Los motivos señalados con mayor frecuencia son:

- La mejora en general de la formación sobre el tema (68,4%).—Destaca en el sector Servicios (70,9%) y, dentro de este sector, en las ramas de Otras actividades sociales y personales y la Administración pública y educación (83,6% y 81%, respectivamente).
- La contratación de nuevos trabajadores (33,4%).—El sector que más formación ha realizado por este motivo es el de la Construcción (47%).

- Riesgos detectados en la evaluación de riesgos (18%).—Las actividades donde esta respuesta ha sido más frecuente son: Construcción (25,5%), Química (23,4%), Industria manufacturera y extractiva (21%) y Metal (21%).

Por el contrario, los motivos señalados con menor frecuencia son:

- La investigación de un accidente de trabajo o enfermedad (4,6%).—Los sectores donde se ha señalado con mayor frecuencia esta opción son el sector Agrario (10,2%) y el de Industria (9,2%); dentro de Industria, destaca la rama del Metal (10,8%).
- Cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador (8,4%).—Este motivo destaca en los centros del Metal y Otras industrias (14% y 13%, respectivamente).

En cuanto a las entidades que han llevado a cabo esta formación, destacan tres: los servicios de

TABLA 6
Medidas de coordinación adoptadas en caso de concurrencia empresarial

	% Centros de trabajo
Intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes	43,5
Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes	28,0
Reuniones conjuntas del Comité de Seguridad y Salud, Empresarios y Delegados de prevención	15,6
Impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes	35,4
Establecimiento de medidas y procedimientos preventivos de forma conjunta	34,4
Existencia del Coordinador de actividades preventivas	30,5

Base de los sectores Agrario, Industria y Servicios: Centros de trabajo que cuentan con plantilla ajena (N= 1.242).

Base del sector Construcción: Total de centros de trabajo (N= 739).

prevención ajenos (40,4% de los centros que han realizado formación), las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (35,2%) y la propia empresa (incluidos en ésta el servicio de prevención propio, el servicio de prevención mancomunado y los trabajadores designados) (31,8%).

Para finalizar este apartado de actividades preventivas, se analiza una situación de trabajo específica como es la *concurrencia empresarial*, es decir, la presencia de trabajadores de varias empresas en el mismo centro de trabajo. En este sentido, las *medidas de coordinación* en materia de prevención de riesgos laborales más frecuentemente adoptadas son: el intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes, la impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes y el establecimiento de medidas y procedimientos preventivos de forma conjunta (ver Tabla 6).

En el sector de la Construcción, donde la concurrencia empresarial se produce con mayor frecuencia, aumenta de manera significativa la frecuencia con la que se adoptan las diferentes medidas de coordinación. Así, más del 50% de los centros, ante esta situación de concurrencia empresarial: intercambian información preventiva entre las empresas (56,5%), se imparten instrucciones conjuntas (51,2%) y establecen medidas y procedimientos de forma conjunta (50,6%).

3.1.4. MOTIVACIÓN Y RAZONES PARA PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES

El apartado final del cuestionario incluye dos preguntas de carácter general: una, en la que se

solicitan las razones que motivan a la empresa a desarrollar acciones encaminadas a la prevención de riesgos laborales, y otra, en la que se pide al responsable de empresa una valoración sobre diferentes aspectos de la reglamentación actual en materia de prevención de riesgos laborales.

En relación con las *razones que motivan a la empresa a desarrollar acciones preventivas* y agrupando las tres posibilidades de respuesta¹¹, destacan las siguientes razones: *cumplir con la legislación vigente; mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores; evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones); y conseguir un buen clima laboral* (ver Tabla 7).

No es sorprendente que la frecuencia de empresas que con sus actuaciones en prevención pretenden *responder a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos* aumente en aquellas cuya plantilla es de 250 y más trabajadores o que también sea en este grupo donde se justifica con menos frecuencia *evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)* (ver Tabla 7).

Por otra parte, si *aumentar la competitividad de la empresa* es una razón esgrimida por un discreto 12% de las empresas (frecuencia que alcanza el 21% tanto en la rama del Metal como en la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca), lo que parece evidente es que las *razones económicas (reducción de costes)* sólo justifican la actividad preventiva para una minoría de empresas (6%) ocupando la razón menos señalada tanto en el análisis por tamaño de plantilla como por actividad realizada.

¹¹ Se trata de la pregunta n.º 56 del cuestionario. Esta pregunta permite hasta tres respuestas ordenadas de más a menos importante.

TABLA 7
Razones que motivan a la empresa a actuar en la prevención de riesgos laborales

	Menos de 10	10 a 49	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total
Cumplir con la legislación vigente	83,7	86,1	87,9	79,6	85,7	84,6
Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)	54,7	44,4	40,7	24,6	19,9	49,3
Responder a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos	19,0	17,4	20,4	25,0	33,5	19,5
Cuidar la imagen de la empresa	19,3	17,8	18,8	17,1	23,3	19,2
Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores	76,4	79,1	77,6	91,1	86,9	77,8
Razones económicas (reducción de costes)	5,2	7,0	5,9	9,6	5,2	5,7
Conseguir un buen clima laboral	26,0	27,1	26,1	40,6	29,0	26,6
Aumentar la competitividad de la empresa	10,8	15,4	12,1	9,7	16,2	12,1
Otra	0,4	0,4	0,3	1,5	0,2	0,4
NS/NC	2,1	2,5	7,2	0,6	0,1	2,5

Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146).

Pregunta de respuesta múltiple.

Categorías de respuesta: agrupación de las razones señaladas en primer, segundo y tercer lugar.

Esta última aseveración permite enlazar con los datos relativos a la *valoración que hacen los responsables de empresa de la reglamentación actual* en materia de prevención de riesgos laborales. En el cuestionario se les pedía que valorasen, en una escala de 1 a 5, los siguientes aspectos de dicha reglamentación: *aplicabilidad, adecuación, sencillez, rentabilidad económica, orientación sectorial, orientación según tamaño de la empresa y eficacia*.

De la lectura de la Figura 6 en la que aparecen agrupados los valores 1 y 2 (más positivos), por un lado, y 3 y 4 (más negativos), por otro, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En todos los aspectos analizados la valoración positiva (1 y 2) supera significativamente a la negativa (3 y 4), excepto en el caso de la *rentabilidad económica* (30,3% frente a 31,3%).
- Entre las características de la reglamentación mejor valoradas destacan: su *adecuación, su eficacia y su facilidad de aplicación*.
- Por el contrario, las características peor valoradas son: su *rentabilidad económica y su orientación sectorial (sesgo hacia la Industria)*.
- Si se analizan los resultados sin agrupar (considerando las frecuencias obtenidas en

cada punto de la escala, de 1 a 5) se observa que el valor 3, o valor "refugio", es el predominante en todos los aspectos, siendo superior a un tercio en todos los casos y alcanzando el 40% en la valoración de la *eficacia*.

La valoración crítica (con puntuaciones 4 y 5 superiores a la media) de los diferentes aspectos de la reglamentación, según rama de actividad y tamaño de plantilla, se muestra en la Tabla 8.

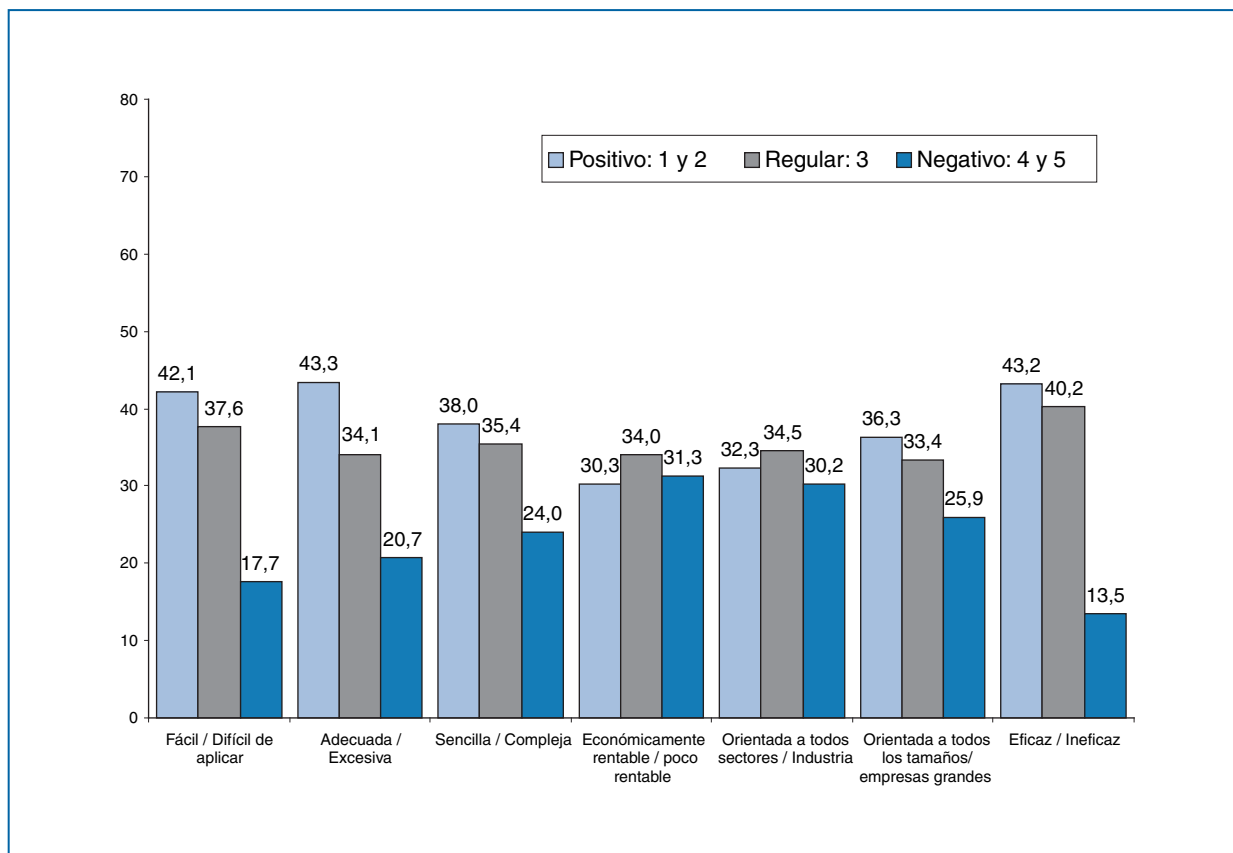
Las características respecto a las que se halla que un mayor número de ramas de actividad superan la media son: la *dificultad de aplicación, la complejidad, el exceso y la orientación a las empresas grandes*.

Por ramas de actividad, las que se muestran más críticas con la normativa son:

- La Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales. Obtienen valores superiores a la media en todos los aspectos analizados, destacando la *ineficacia, la orientación a las empresas grandes y la poca rentabilidad* (4,3, 3,9 y 3,3 puntos de diferencia respecto a la media, respectivamente).

FIGURA 6

Valoración de diferentes aspectos de la reglamentación actual en prevención de riesgos laborales



Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146).

- La Construcción. Supera la media en seis de los siete aspectos analizados; destacan la *complejidad*, la *poca rentabilidad* y la *dificultad de aplicación* (7,6, 6 y 5,7 puntos de diferencia respecto a la media, respectivamente).
- La Química. Como en el caso anterior, en esta rama se supera la media en seis de los siete aspectos estudiados; destacan la *complejidad* y la *orientación a las empresas grandes* (5,2 y 4,1 puntos de diferencia respecto a la media, respectivamente).

Es de destacar también el elevado porcentaje de responsables de empresa del sector Agrario que critican de la normativa su sesgo hacia *las empresas grandes* (34,2%) y de la rama de Comercio y Hostelería que critican la *orientación industrial* (35,4%).

Por tamaño de plantilla, cabe destacar que en los centros de trabajo de menos de 250 trabajadores la valoración crítica se orienta fundamental-

mente hacia la *dificultad de aplicación* y su *complejidad*. Por su parte, los centros muy grandes, de 500 y más trabajadores, son los que con mayor frecuencia consideran *excesiva* la reglamentación actual.

3.1.5. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS OPINIONES NEGATIVAS SOBRE EL SISTEMA PREVENTIVO ESPAÑOL

En el cuestionario, tras estas dos preguntas que acabamos de analizar, se incluye una última pregunta, abierta, que pedía al entrevistado que anotase cualquier sugerencia o cuestión que considerase relevante respecto al tema tratado y que no se hubiese contemplado en el cuestionario. El objetivo de esta pregunta de “desahogo” era dar al entrevistado la posibilidad de encontrar en el cuestionario una ventana abierta para expresar algún tema de su interés.

TABLA 8

Valoración negativa (puntuaciones 4 y 5) de diferentes aspectos de la reglamentación actual en prevención de riesgos laborales según rama de actividad y tamaño de plantilla

Datos en %		Aplicabilidad	Adecuación	Complejidad	Rentabilidad industrial	Orientación industrial empresa	Orientación a la gran empresa	Eficacia
Media total		17,7	20,7	24,0	31,3	30,2	25,9	13,5
Rama de actividad	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	21,3	19,6	27,2	30,7	28,4	34,2	15,2
	Ind. manufacturera y extractiva	15,3	19,4	22,3	28,9	25,9	24,4	12,3
	Química	20,8	24,5	29,2	30,6	34,0	30,0	16,7
	Metal	20,2	15,9	23,7	28,8	30,3	25,0	8,7
	Otras industrias	23,7	21,7	31,1	29,6	28,1	28,9	11,9
	Construcción	23,4	23,0	31,6	37,3	29,1	26,5	18,1
	Comercio y Hostelería	14,9	22,6	18,8	33,2	35,4	23,6	10,4
	Transporte y Comunicaciones	17,6	22,7	28,2	28,3	26,2	25,6	12,3
	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler; serv. empresariales	19,3	21,3	24,2	34,6	32,8	29,8	17,8
	Adm. pública y Educación	14,0	15,6	22,7	24,1	21,3	20,5	9,7
	Act. sanitarias y veterinarias; Servicios sociales	17,9	17,2	24,3	18,8	25,7	27,8	17,8
	Otras actividades sociales y personales	11,9	15,5	21,5	23,4	24,8	22,5	10,9
Tamaño de plantilla	Menos de 10	16,4	20,7	22,9	31,9	30,9	26,1	13,7
	10 a 49	22,3	20,1	27,3	31,6	27,7	25,4	13,0
	50 a 249	19,5	19,9	29,1	21,7	29,6	23,7	13,5
	250 a 499	13,6	21,7	21,7	17,4	30,4	30,4	4,5
	500 y más	17,6	47,1	23,5	18,8	37,5	29,4	11,8

Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146).

Nota: Se han destacado en negrilla los porcentajes que superan la media.

La proximidad de esta pregunta final con las dos preguntas analizadas en el apartado anterior ha influido en que las respuestas dadas, en gran parte, estén relacionadas con la normativa española sobre seguridad y salud y con la visión de la prevención en general. El porcentaje de respuesta ha sido del diez por ciento y, excluyendo las respuestas referidas al cuestionario o a los procedimientos seguidos durante el trabajo de campo, alrededor de un 9% ha contestado según el enunciado de la pregunta.

Dado que este porcentaje es muy pequeño no se ha considerado pertinente categorizar las res-

puestas y realizar un análisis cuantitativo, pero sí resulta interesante reflejar aquí el resultado de su análisis cualitativo. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las respuestas emitidas son críticas con el sistema preventivo actual y/o con la normativa actual, por lo que, aunque no son desconocidas, sí interesa seguir teniéndolas en cuenta para establecer medidas de intervención. Además, en cierto modo, nos ayuda a explicar la valoración crítica o esa valoración intermedia, ni positiva ni negativa respecto a la normativa actual (un 30,4% de los responsables de empresa no se han definido en cuatro o más de las características de la normativa ac-

tual sobre las que se les ha preguntado —su respuesta ha sido el 3 en una escala de 1 a 5—).

El hecho de que predomine la crítica en esta pregunta abierta no es de extrañar puesto que siempre cabe esperar que haya más participación por parte de los disconformes que por parte de los que consideran adecuada la situación.

Para contextualizar las respuestas, hay que recordar aquí que el trabajo de campo de la Encuesta se realizó durante los primeros meses de 2009, cuando aún en España no se había instalado y percibido la crisis económica como en el momento actual.

Entrando ya en el análisis, los responsables de empresa sitúan el foco de atención, por una parte, en la normativa y, por ende, en la Administración y, por otro, en el trabajador; y todo ello en una interrelación entre los diferentes elementos.

Del análisis de las opiniones críticas sobre la normativa se extrae una conclusión básica: la legislación actual no se adapta a la realidad de las empresas; y ello fundamentalmente debido a que es:

— GENÉRICA

- *No distingue entre empresas con riesgo y empresas sin riesgo.* Recordemos que, como se ha expuesto anteriormente, un 39% de los responsables de empresa señala que en su centro de trabajo no hay riesgos.
- *Los valores y criterios umbrales de la prevención deberían distinguir el tamaño de la empresa,* sobre todo respecto a las exigencias a pymes y microempresas.
- *No distingue suficientemente entre actividades económicas.* Se reclama que hay actividades económicas como el sector Agropecuario, la Construcción, el Comercio, la Educación, etc. a los que es difícil aplicar la normativa.

— COSTOSA, EXCESIVA Y COMPLEJA

La idea básica es que hay mucha normativa y que ésta exige demasiado, con lo que es muy costosa su aplicación. Una de las frases que resumen la idea general es la que señala literalmente “es cara, resulta excesiva y tenía que ser gratuita”.

En determinados casos, si se parte de la premisa de que en la empresa no hay ries-

gos, no se entiende por qué hay que tener una estructura preventiva, pagar un servicio de prevención ajeno o dar formación e información a los trabajadores. En definitiva, por qué tienen que dedicar tiempo y dinero a este tema.

Por otra parte, si la normativa establece unas exigencias a las empresas sin fijar matizaciones respecto a las pymes, se incrementan los costes para el sector más débil de la actividad empresarial.

Si, como se ha comentado anteriormente, las empresas encuentran dificultades prácticas en la aplicación de la legislación (porque es difícil de aplicar en determinadas actividades económicas, porque presenta lagunas, porque es ambigua en su redacción, etc.) las empresas entran en un espacio alegal e indeterminado que en la práctica lleva a temer las posibles sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

— BUROCRÁTICA

Se critica que conlleva excesivos trámites y papeleo, que justifican el cumplimiento de la legalidad vigente y que reduce el tiempo de dedicación a la prevención propiamente dicha.

— NO RESPONSABILIZA SUFICIENTEMENTE AL TRABAJADOR

Se considera que no es equitativo que toda la responsabilidad recaiga en el empresario y ninguna en el trabajador.

Se reprocha al trabajador su falta de conciencia preventiva, su incumplimiento de las normas a pesar de la vigilancia y la falta de uso de los medios que se les facilita desde la empresa, como los EPI.

En otro orden de cosas, también se demanda la necesidad de controlar el fraude cometido por los trabajadores cuando hacen pasar por accidente laboral uno que no lo es o abusan de los tiempos de baja.

Situar al trabajador como núcleo del problema es el parapeto que se utiliza en muchos casos para justificar la supuesta inutilidad de adoptar medidas preventivas.

La vía fundamental para solventar este conjunto de problemas es pedir la intervención de las administraciones públicas. Las demandas más repetidas son:

- Dada la complejidad de la legislación se reclama un mayor asesoramiento técnico para las empresas en determinados aspectos (adaptación de la norma a escenarios empresariales específicos, vacíos legislativos, coordinación de las actividades empresariales, etc.) que faciliten la labor en prevención de riesgos laborales.
- Elevar la actividad asesora, el control y el seguimiento continuo de la organización y las actividades preventivas de las empresas (estar “cerca de las empresas en el día a día”) por encima de, según su perspectiva, el afán recaudatorio de la Administración.
- Facilitar la actividad en prevención aumentando las ayudas económicas; por ejemplo, apoyando a las PYME, realizando actividades de formación e información gratuitas, sustituyendo los servicios de prevención privados por empresas públicas o subvencionadas, etc.
- Ejercer un control diferenciado entre, según su visión, empresas con riesgo y empresas con riesgo bajo o sin riesgo.
- Mayor control de los servicios de prevención ajenos que, según se señala, sólo se preocupan de la ley o que realizan un seguimiento deficiente de la prevención en la empresa.

- Unificar los criterios aplicados entre las distintas comunidades autónomas.
- Ejercer un mayor control del cumplimiento de la normativa por parte de los proveedores de máquinas o sobre los productos que salen al mercado.
- Más formación e información sobre la prevención de riesgos que aumente la sensibilización, en gran medida de los trabajadores, pero, en general, del conjunto de colectivos implicados.

Este último análisis cualitativo en el que, intencionadamente, se han extraído las ideas disconformes, y no aquellas que son favorables hacia la prevención y su importancia, que por supuesto también se han manifestado, nos ayuda a destacar, una vez más, que la consecución de la seguridad y salud en el trabajo implica recorrer aún un camino largo.

Pero, al mismo tiempo, nos permite destacar el valor de determinadas iniciativas llevadas a cabo actualmente por la Administración y darnos cuenta de que su orientación es la correcta. Es el caso de la aplicación *Prevencion10.es*, que está elaborando el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la colaboración de todas las Comunidades Autónomas, y que persigue facilitar considerablemente la labor preventiva de las empresas de 10 trabajadores o menos, un conjunto de empresas cuyo volumen es muy importante en nuestro país.

3.2. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales

F. JAVIER PINILLA GARCÍA

Coordinador de Investigación
Departamento de Investigación e Información. INSHT

La participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos, la selección e implantación de las medidas preventivas, y en la revisión de la efectividad de éstas constituye, uno de los pilares fundamentales sobre los que se sustenta la política de Seguridad y Salud en el Trabajo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) establece. De esta forma, la participación se configura como un principio esencial que inspira el conjunto de disposiciones de la Ley¹², y de los numerosos reglamentos que la desarrollan.

La figura del delegado de prevención encarna y canaliza buena parte del potencial participativo de los trabajadores en materia preventiva¹³, por lo que constituye una institución clave de la normativa de prevención. Es más, se puede considerar que, en gran medida, la aplicabilidad de la normativa preventiva se sustenta en la capacidad de los delegados para desarrollar de forma suficiente las competencias que la ley les encomienda. De ahí que asegurar la existencia de estas figuras en el mayor número de centros de trabajo, y que además cuenten con una cualificación correspondiente a las competencias, facultades y medios que la legislación les asigna, constituye una condición, si no suficiente, sí necesaria para garantizar una aplicación real de la normativa preventiva.

El objeto de este capítulo del Informe 2009 es el de analizar el grado de presencia de los delegados de prevención en los centros de trabajo en España, y su grado de adecuación a las competencias que la LPRL les asigna¹⁴.

¹² En su preámbulo se señala expresamente que la Ley se articula en base a los “principios de eficacia, coordinación y participación”.

¹³ Ver art. 34 de la Ley 31/1995.

¹⁴ Para ello, analizaremos las encuestas de condiciones de trabajo que elabora el INSHT, las cuales facilitan valiosa información sobre aspectos tales como su presencia en los centros de trabajo, la formación recibida por estos representantes y la frecuencia con que ejercen la función de consulta que la ley les encomienda.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo venía indagando desde 1997 (III ENCT) la presencia de esta figura preventiva en los centros de trabajo mediante la pregunta tanto a los responsables de empresa como a los propios trabajadores. En el primer caso los resultados señalan al porcentaje de centros de trabajo que tienen delegados designados y, en el segundo caso, se refieren al porcentaje de trabajadores que contaban con algún Delegado de Prevención en su centro de trabajo. Tras el cambio metodológico operado en la VI ENCT (año 2007)¹⁵, ha habido que esperar a tener resultados de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009 (ENGE 2009) para poder disponer de datos actualizados sobre el delegado de prevención¹⁶. Con estos datos, a continuación analizaremos la presencia y determinadas actividades de los órganos que la LPRL establece para la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, esto es las figuras del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud.

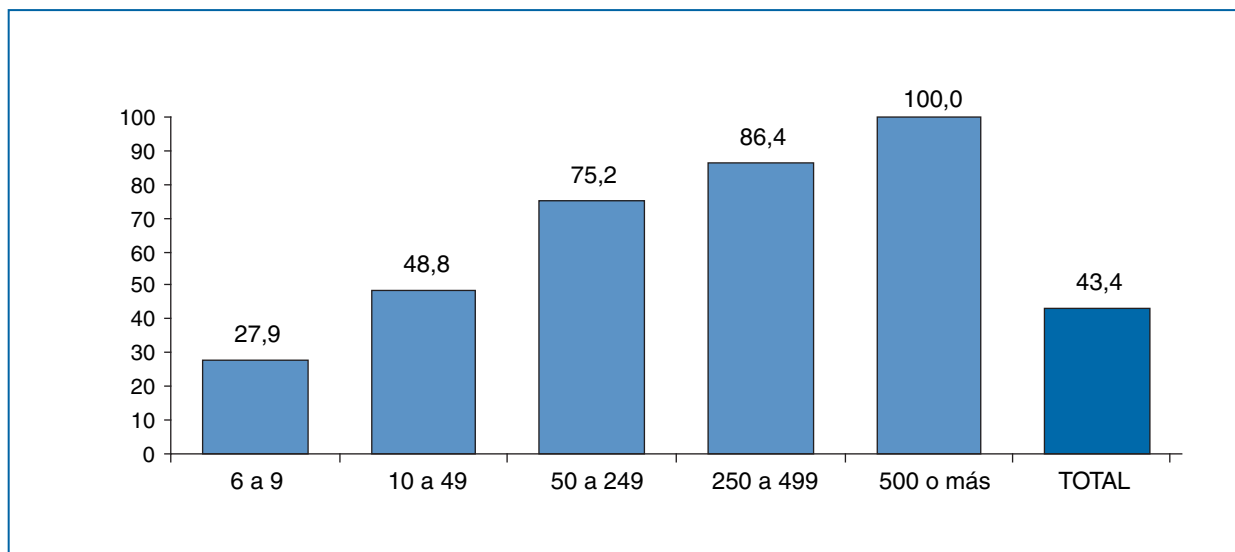
3.2.1. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Según los responsables de empresa, en el año 2009 en un 42,9% de los centros de trabajo de 6 o

¹⁵ Ver explicación de estos cambios en la presentación de la VI ENCT en: http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf

¹⁶ A la hora de analizar la presencia en los centros de trabajo del delegado de prevención es más fiable como fuente de información el representante empresarial que el trabajador. Al tratarse de una figura institucionalmente reconocida en el marco de las relaciones laborales en la empresa y destinatario de obligaciones empresariales específicas es el representante de ésta quien mejor puede conocer e informar de ello. Así lo corrobora el hecho de que, preguntados los trabajadores sobre la presencia de esa figura en su centro más de un 20% o no lo sabe o no contesta, mientras que, por su parte, en la encuesta a empresarios tan sólo un 1% no se pronuncia.

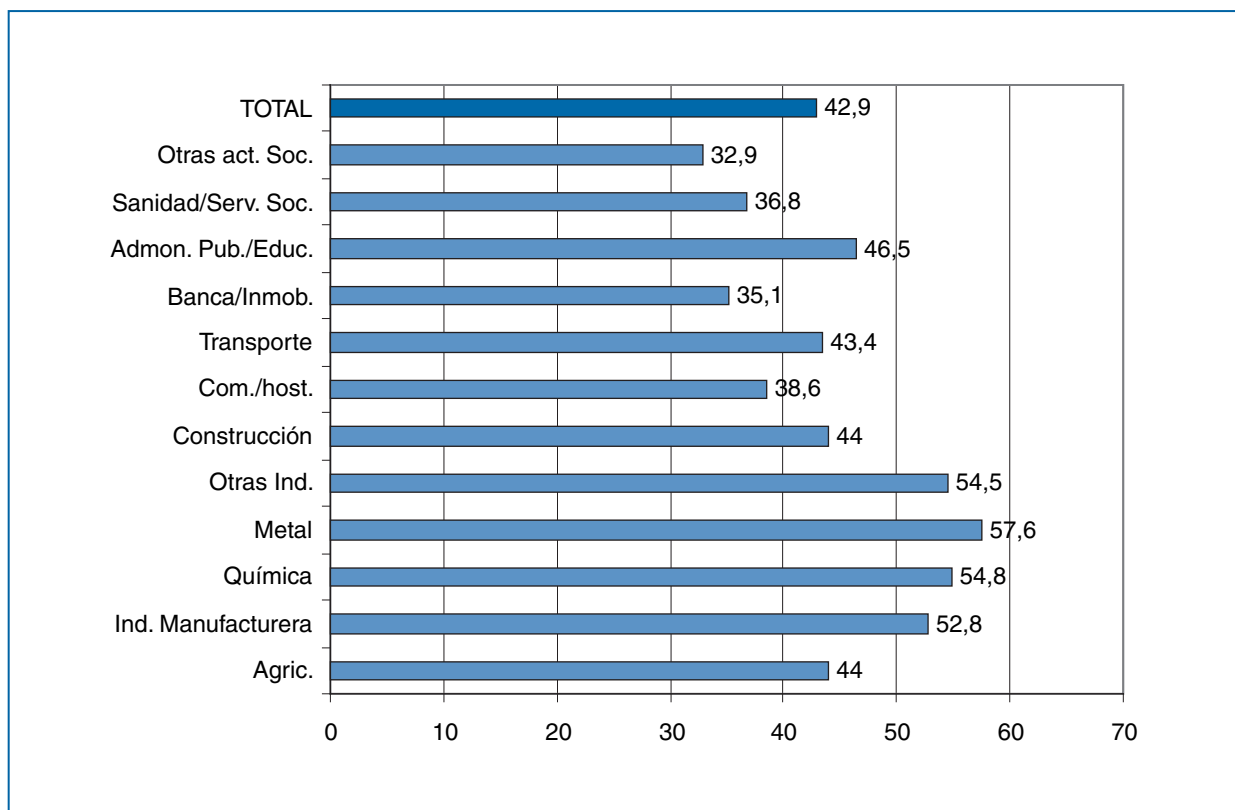
FIGURA 1
Delegado de prevención en el centro de trabajo según tamaño de plantilla



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores.

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

FIGURA 2
Delegado de prevención en el centro de trabajo por rama de actividad

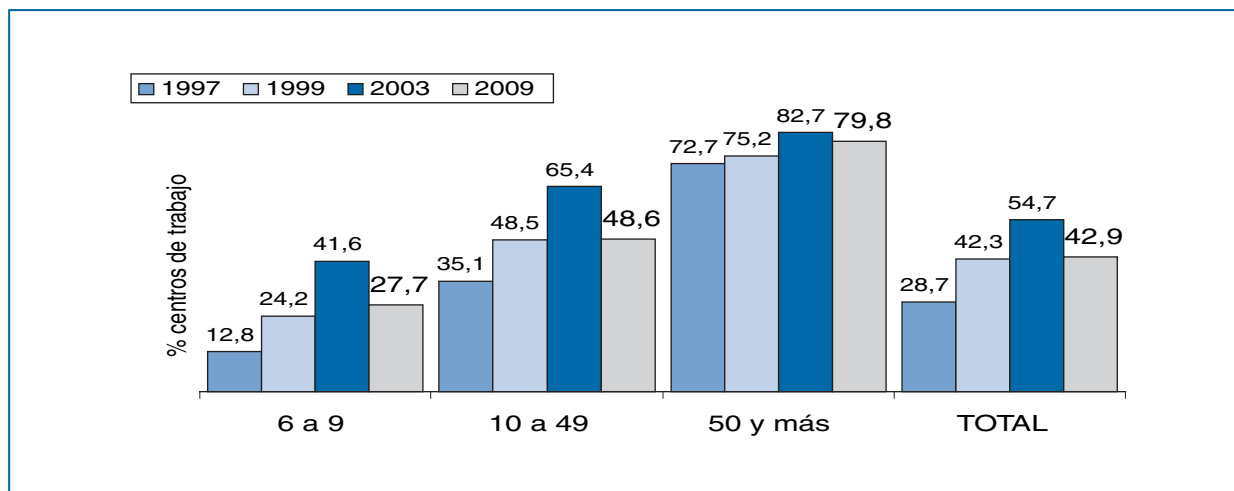


Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores.

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

FIGURA 3

Existencia de delegado de prevención en el centro de trabajo. Evolución entre 1997 y 2009



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores, excluido sector agrario.

Fuente: Cuestionario de empresa 1997, 1999, 2003 y Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

más trabajadores había algún delegado de prevención de riesgos laborales. La presencia de delegado de prevención en los centros está muy determinada por el tamaño de la plantilla¹⁷ (ver figura 1).

Además, un 17,1% de los responsables de los centros de trabajo de menos de seis empleados afirman disponer de delegado de prevención. También se dan diferencias relevantes si analizamos su presencia según rama de actividad (ver figura 2).

Todas las ramas industriales tienen un mayor número de centros de trabajo con delegados designados que las de Servicios, Agricultura y la Construcción. Así, por sectores, en Industria el 54,6% de los centros tiene delegado por sólo el 38,6% en Servicios.

Comparando estos porcentajes con los aportados por las encuestas anteriores¹⁸ se muestra una sensible disminución de los centros que disponen de delegado desde la cifra máxima del 54,7% en 2003 a la actual del 42,9%. La disminución es mucho mayor en los tramos de plantilla de menor ta-

maño en los que los porcentajes son muy próximos a los que se alcanzaron en 1999 (ver figura 3).

Aunque, como se ha señalado la fuente más adecuada para medir la presencia de la figura representativa del delegado es la información que suministra el responsable de empresa, también es una cuestión investigada en el cuestionario del trabajador contenido en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. En la edición de 2007 (VI ENCT), el 55% de los entrevistados indica que en su centro de trabajo está constituida la figura del delegado de prevención como órgano especializado de participación y, lo que también puede ser de interés, el 20,6% no sabe o no contesta a esta cuestión.

Al igual que ocurre analizando la respuesta empresarial, la presencia del delegado de prevención en la encuesta a trabajadores es tanto más frecuente cuanto mayor es el tamaño del centro en el que éste trabaja (ver figura 4).

Por actividad económica, la presencia del delegado de prevención la señalan con mayor frecuencia los trabajadores de Industria (67%), seguidos de los de Servicios (52,8%) y Construcción (51,1%); la menor frecuencia se constata en el sector Agrario (33,6%). Dentro del sector Industria, destacan las ramas de Química (76,4%) y Metal (72,4%).

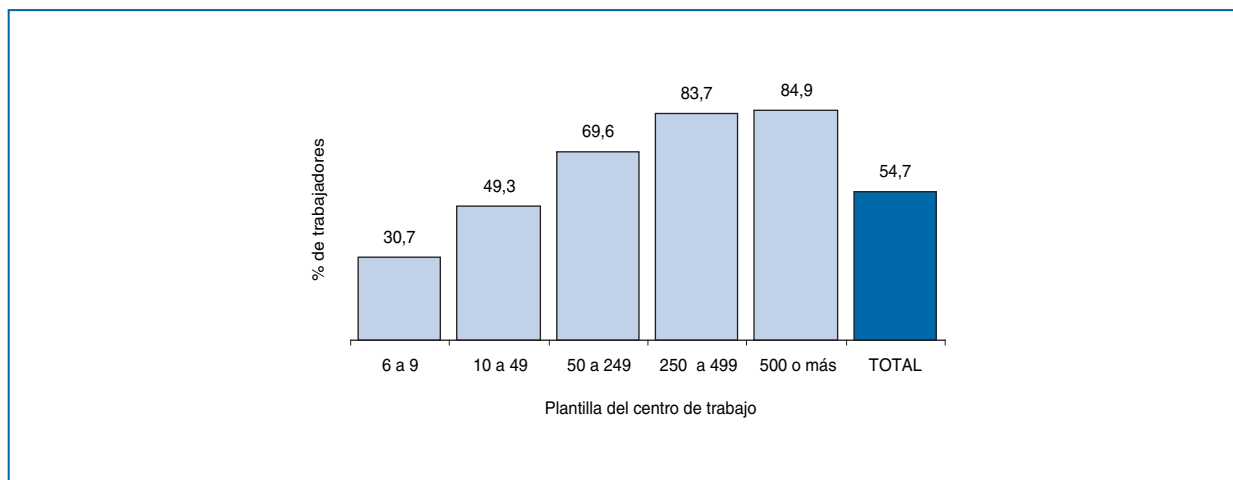
Un resultado muy relevante de las respuestas emitidas por los entrevistados es el alto porcentaje de desconocimiento (más del 20%) de si en su

¹⁷ Lo cual no constituye ninguna novedad ya que al igual ocurre con la presencia de la figura representativa de la que emana, el delegado de personal o comité de empresa.

¹⁸ Para una adecuada comparación con los datos de las anteriores Encuestas se ha excluido el sector agrario en la actual, dado que hasta la Encuesta de 2009 no se incluía este colectivo; de ahí la variación (mínima) en los porcentajes respecto a los mostrados en la figura 1.

FIGURA 4

Trabajadores que disponen de delegado de prevención en el centro de trabajo según tamaño de plantilla



Base: Trabajadores en centros de trabajo cuya plantilla es igual o superior a 6 trabajadores.

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

centro hay nombrado un delegado de prevención. Es probable que una parte de estas respuestas pongan de manifiesto la mera inexistencia de tal representación y, en otros casos, puede poner de relieve una escasez de información al respecto. En cualquier caso, reafirma los datos anteriormente señalados, a través de la respuesta del empresario, en los que se mostraba que el delegado de prevención no existía siquiera en la mitad de los centros de trabajo encuestados. Pues bien, traducidos estos datos en qué proporción de trabajadores disponen de la figura del delegado que les represente en las cuestiones relativas a la prevención en sus centros, se ratifica su débil presencia, en particular en los centros de trabajo de menor tamaño.

Ateniéndonos a la escala establecida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que fija el número de delegados de prevención en función del número de trabajadores¹⁹, según los responsables de empresa, la mayoría de los centros de trabajo (más del 90%), que tienen nombrado delegado de prevención, tienen como mínimo el número de delegados de prevención exigido por la Ley. Tan sólo hay un número inferior en el 38,3% de los centros de entre 50 y 100 trabajadores y en el 31,8% de los de entre 101 a 500 que tienen delegados. Por otra parte, la distribución por sexo muestra una abrumadora mayoría de delegados varones (el 76,4%).

¹⁹ Art. 35, apartados 2, 3 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre.

La cualificación preventiva de los delegados es tan importante para la eficaz aplicación de la normativa de prevención como su misma presencia en los centros de trabajo. Por ello el delegado de prevención ha sido el lógico receptor de gran parte de las acciones de formación realizadas en esta materia. La formación del delegado constituye uno de los principales medios que la normativa contempla con el fin de que puedan realizar correctamente su función representativa. A este respecto, la mayor parte de los responsables de empresa afirma que los delegados de prevención de su centro han recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación, bien sea todos o algunos de ellos. En este sentido, la Encuesta actual muestra un claro incremento respecto a ediciones anteriores (ver figura 5).

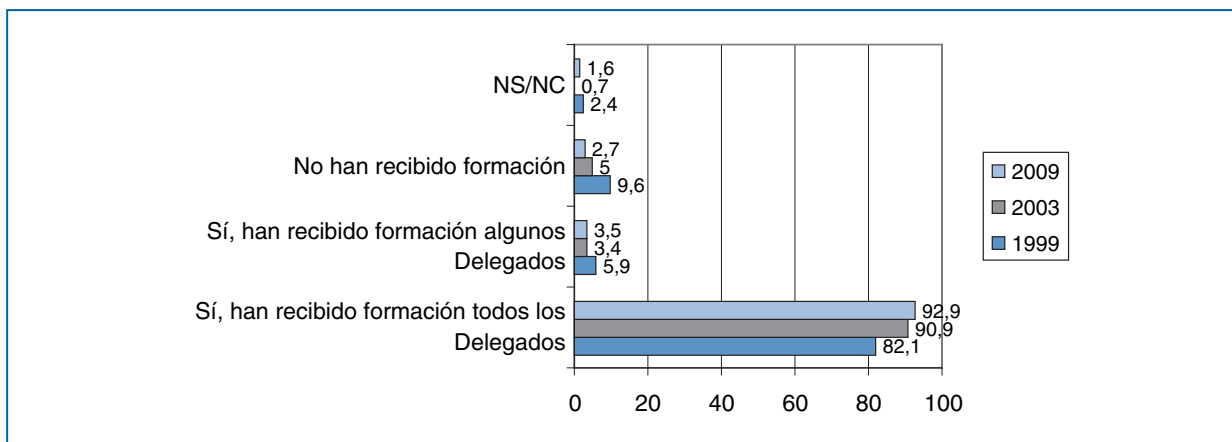
El porcentaje de centros en los que no se ha garantizado un mínimo de formación para los delegados es residual, y es algo superior en la rama de Transportes y comunicaciones (16%).

3.2.2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es una institución destinada a fomentar el debate y diálogo en los centros de trabajo de mayor volumen de empleo (a partir de 50 empleados de plantilla). Su existencia está generalmente vinculada a la previa designación de delegados de pre-

FIGURA 5

Distribución de centros de trabajo según si sus delegados de prevención han recibido formación sobre seguridad y salud desde su designación. Evolución 1999, 2003 y 2009

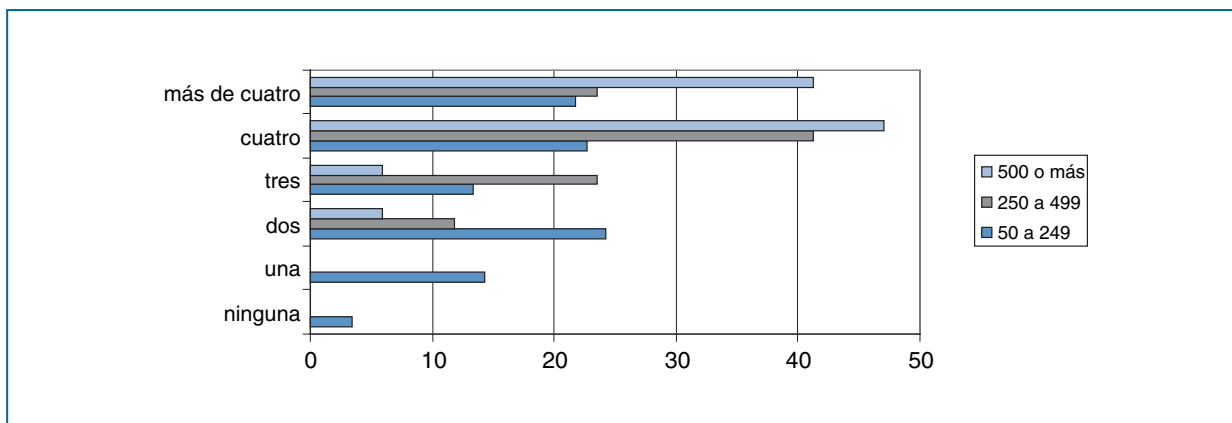


Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que cuentan con delegado de prevención.

Fuente: Cuestionario de empresa 1999, 2003 y Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

FIGURA 6

Número de reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo al año según tamaño de plantilla del centro



Base: Centros de trabajo con 50 o más trabajadores que cuentan con delegado de prevención.

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

vención. Así, en más del 80% de los centros de trabajo, que tienen nombrado algún delegado de prevención y que cuentan con una plantilla entre 50 y 249 trabajadores, se ha constituido el comité de seguridad y salud. En los de mayor tamaño, de 250 o más empleados, está constituido el comité de seguridad y salud en el trabajo en la totalidad de los centros. En Industria el porcentaje de centros de más de 50 empleados con comité constituido alcanza el 87% de los centros, en Construcción, el 84% y en Servicios algo menos del 80%.

La frecuencia de reuniones de este órgano de participación en asuntos de prevención de riesgos laborales puede ser considerada como un indicador del dinamismo de la prevención y, como vemos, aumenta conforme crece el tamaño del centro (ver figura 6).

3.2.3. LA CONSULTA

La información y consulta sobre situaciones de riesgo en los puestos de trabajo y las actividades

TABLA 1

Aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo sobre los que se consulta a los delegados de prevención y/o trabajadores de los centros de 6 o más trabajadores

	<i>Delegados</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Ambos</i>	<i>Ninguno</i>	<i>No sabe</i>	<i>No contesta</i>	<i>Total</i>
Evaluación de riesgos	41,5	21,8	17,8	4,1	0,3	14,4	100,0
Introducción de nuevas tecnologías	31,8	16,8	7,5	16,9	1,0	26,0	100,0
Elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual (EPI)	31,5	22,8	14,1	10,6	0,8	20,2	100,0
Organización de la prevención de riesgos laborales	46,7	15,7	9,6	9,5	0,8	17,6	100,0
Organización de la formación	45,7	16,7	11,3	9,7	0,9	15,7	100,0
Elección del Servicio de prevención ajeno	39,2	8,6	1,9	21,1	1,2	28,1	100,0
Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	39,6	11,0	1,9	22,1	1,2	24,3	100,0
Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	29,9	9,7	4,1	25,8	1,2	29,4	100,0

Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que cuentan con delegado de prevención (N= 959).

Pregunta de respuesta múltiple.

preventivas desarrolladas constituye una de las principales obligaciones de las empresas. Por ello, la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009 indaga sobre esta práctica cuyos destinatarios deben ser los propios trabajadores y/o los delegados de prevención en tanto que representantes de éstos (ver tabla 1).

La consulta sólo a los delegados de prevención, en los centros de trabajo con 6 o más trabajadores y en los que se ha manifestado que se cuenta con delegado, es más o menos frecuente dependiendo del asunto concreto de que se trate. Las materias más frecuentemente objeto de consulta son: la evaluación de riesgos, la organización de la prevención y la organización de la formación; por otra parte, las materias sobre las que un menor porcentaje de centros consulta a los delegados son: los puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo, la elección de equipos de trabajo y/o EPI y la introducción de nuevas tecnologías.

Aunque son superiores las frecuencias de consulta sólo a los delegados respecto a la consulta a los trabajadores directamente, ésta supera el 20% en aspectos como la elección de equipos de trabajo y/o EPI y la evaluación de riesgos. Ambos aspectos también son los más susceptibles de ser temas de consulta a ambos colectivos (delegados de prevención y trabajadores). Por otra parte, hay que destacar los altos porcentajes de ausencia de

consulta tanto a delegados como a trabajadores — sobre todo respecto a los puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo, la elección de la Mutua y la elección del servicio de prevención ajeno— y la falta de respuesta a este tema por parte de los entrevistados.

En todo caso, es de destacar que aspectos básicos de la actividad preventiva en la empresa, como es el proceso de evaluación de riesgos o la constitución de una determinada organización preventiva, sean adoptadas sin que se consulte a los delegados en más de cuatro de cada diez centros.

Del análisis por rama de actividad de los temas de consulta a los delegados de prevención (considerando la consulta tanto a los delegados como a los delegados y trabajadores directamente) cabe destacar los siguientes aspectos: la introducción de nuevas tecnologías y la elección del servicio de prevención ajeno en Comercio y hostelería; la elección de equipos de trabajo y/o EPI en Construcción, Química y Metal; la organización de la prevención de riesgos laborales en Metal; la elección de la mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en Transporte y comunicaciones; y la determinación de los puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo en las Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (ver Tabla 2).

TABLA 2
Aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo sobre los que se consulta a los delegados de prevención en los centros de 6 o más trabajadores según rama de actividad

Datos en %	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Ind. manufacturera y extractiva	Química	Metal	Otras Industrias	Construcción	Comercio, Hostelería	Transporte y Comunicaciones	Interm. financiera, activ. inmobiliarias y de alquiler, serv. empresariales	Adm. pública y Educación	Activ. sanitarias y veterinarias; Serv. sociales	Otras activ. sociales y personales
Evaluación de riesgos	66,7	61,2	58,8	64,0	62,7	64,4	54,1	58,7	56,2	58,8	64,3	51,0
Introducción de nuevas tecnologías	35,9	45,9	38,9	40,8	31,3	33,5	52,1	38,3	41,5	30,2	28,6	26,0
Elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual (EPI)	38,5	50,0	52,9	51,3	44,8	53,7	48,7	44,4	34,3	41,9	39,3	32,7
Organización de la prevención de riesgos laborales	60,0	60,0	58,8	68,4	59,7	51,2	53,6	41,3	61,5	65,1	50,0	48,0
Organización de la formación	51,3	45,3	55,6	63,6	54,4	67,1	60,3	53,2	59,0	54,1	53,6	35,3
Elección del Servicio de prevención ajeno	25,0	41,2	35,3	43,4	42,4	43,6	48,7	42,6	41,0	36,0	27,6	27,5
Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	27,5	45,2	33,3	46,1	43,3	42,7	46,7	48,9	43,8	37,2	21,4	21,6
Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	32,5	38,8	29,4	31,6	39,4	23,9	37,1	39,1	36,5	36,5	46,4	24,0

Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que cuentan con delegado de prevención (N= 959).

Respuesta: Consulta sólo a delegados de prevención más consulta a delegados y trabajadores.

Pregunta de respuesta múltiple.

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

TABLA 3

Aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo sobre los que se consulta a los trabajadores en ausencia de delegados de prevención en los centros de 6 o más trabajadores

	<i>SÍ se consulta</i>	<i>NO se consulta</i>	<i>No sabe</i>	<i>No contesta</i>	<i>Total</i>
Evaluación de riesgos	44,9	14,4	0,9	39,8	100,0
Introducción de nuevas tecnologías	28,3	24,4	1,0	46,3	100,0
Elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual (EPI)	35,6	20,6	1,0	42,9	100,0
Organización de la prevención de riesgos laborales	34,6	20,9	1,0	43,4	100,0
Organización de la formación	38,3	21,3	0,9	39,5	100,0
Elección del Servicio de prevención ajeno	16,3	32,3	1,1	50,4	100,0
Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	18,9	29,2	1,1	50,8	100,0
Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	19,9	29,0	1,1	50,0	100,0

Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que no cuentan con delegado de prevención (N= 1.243).

Pregunta de respuesta múltiple.

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

En ausencia de delegados de prevención (y otros representantes) deben ser los trabajadores los directamente consultados en relación a los distintos aspectos de la seguridad y salud²⁰. La tabla 3 muestra que, los aspectos más frecuentemente consultados con los trabajadores en esta circunstancia son: la evaluación de riesgos, la organización de la formación, la elección de equipos de trabajo y/o EPI y la organización de la prevención. Por su parte, se consulta con menor frecuencia la elección del servicio de prevención ajeno, la elección de la mutua y los puestos de trabajo sin riesgos para el embarazo. En los tres casos el porcentaje de centros donde no se consulta a los trabajadores es superior al de centros donde se les consulta. Pero, además, los porcentajes de no respuesta son significativamente altos.

La ausencia de delegados de prevención en los centros de trabajo no es en la mayor parte de los centros suplida con el ejercicio de la consulta a los propios trabajadores. Ello supone la existencia de un importante colectivo de centros en los que la participación en prevención y, con ello la única prevención eficaz, constituye aún hoy un objetivo muy lejano. Por ello, el apoyo y fomento de la designación de delegados de prevención, una ambiciosa inversión en su formación continua y una mayor valoración de su papel preventivo en la vida de las empresas deben verse como actividades de las más útiles que pueden emprenderse para fomentar una extensión de la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

²⁰ Art. 33 apartado 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

4. Regulación legal y convencional del empleo y de las condiciones de trabajo

JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

Director General de Trabajo

PARTIENDO del sistema normativo español en materia de seguridad y salud laboral basado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), dentro del marco de la legislación laboral, la aprobación de numerosas disposiciones de carácter general así como de reglamentos específicos en la materia han ido desarrollándolo y modificándolo y, en definitiva, conformando el sistema normativo español y la legislación en materia de prevención de riesgos laborales. Este sistema se aplica junto con otros sistemas normativos cuya finalidad es también preventiva. En este apartado se pretenden reseñar, en primer lugar, las disposiciones heterónomas recientes que han modificado el sistema normativo en materia de prevención de riesgos laborales o bien otros sistemas preventivos con incidencia en las relaciones laborales. A continuación, se considerará lo referido a la concertación y a la negociación colectiva.

4.1. DISPOSICIONES APROBADAS DURANTE 2009

Deben señalarse las siguientes disposiciones aprobadas durante el año 2009:

- *Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial.*
- *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.*

Este Real Decreto tiene por objeto regular el contrato destinado a la realización de una actividad económica o profesional, cuando una de las partes es un trabajador autónomo económicamente dependiente.

Contempla esta norma que, junto al contenido necesario, las partes de ese contrato podrán incluir en el mismo cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a derecho. Entre ellas se cita: la manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con el artículo 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo; y las condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica.

- *Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.*

Este Real Decreto Ley se dicta en un contexto de respuestas frente a la crisis económica y ante la gravedad que está adquiriendo en el mercado de trabajo. Está dirigido a seguir profundizando en la adopción de nuevas medidas, con carácter urgente, para el mantenimiento y la generación de empleo y la protección de las personas desempleadas, partiendo del compromiso del Gobierno de incrementar las dotaciones presupuestarias en la cuantía necesaria para garantizar el derecho de los trabajadores desempleados al cobro de las prestaciones por desempleo.

Estas medidas fueron objeto de análisis y valoración en el marco del diálogo social, aunque

no llegó a alcanzarse un acuerdo sobre las mismas, pero sí se puso de manifiesto la coincidencia en la necesidad de ponerlas en marcha con carácter urgente.

- *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

Consecuencia y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha incorporado al ordenamiento jurídico de la protección social dos nuevos subsidios: el correspondiente al permiso por paternidad y el que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural; todo ello con el objetivo de mejorar la integración de la mujer en el ámbito laboral y para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

De manera particular, habían afectado a las prestaciones citadas anteriormente todas las modificaciones e innovaciones llevadas a cabo en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en lo que se refiere al régimen jurídico de aquéllas; en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto a la regulación de la suspensión del contrato de trabajo, de los periodos de descanso en las situaciones de maternidad y paternidad y de los periodos de excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos u otros familiares; en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las normas que establecen la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural; y, finalmente, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, también respecto de las disposiciones relativas a los periodos de descanso por maternidad y paternidad y a los periodos de excedencia, si bien esta ley ha sido modificada posteriormente en estos aspectos por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En relación con la prestación por riesgo durante el embarazo, dado que legalmente se ha calificado esta situación como contingencia de

naturaleza profesional, se ha eliminado la exigencia de cumplimiento de un periodo previo de cotización para su obtención y su cuantía se ha incrementado. La gestión de la prestación corresponde a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que la empresa o, en su caso, la trabajadora por cuenta propia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Definida está también por la Ley Orgánica 3/2007 la situación protegida a efectos de obtener la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural —periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo a otro compatible con su situación, esto no resulte posible o no pueda exigirse; o, en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, el período de interrupción de la actividad desempeñada durante la lactancia natural, por su incidencia negativa en la salud de la madre o en la del hijo—. El régimen jurídico de esta prestación por riesgo durante la lactancia natural se afronta, en el Real Decreto, en paralelo con el previsto respecto del subsidio por riesgo durante el embarazo, ya que su concesión, por mandato legal, se realiza en las mismas condiciones que éste.

- *Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias.*

También consecuencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este Real Decreto tiene por objeto promover a efectos administrativos la titularidad compartida de las explotaciones agrarias entre los cónyuges o personas ligadas con una relación de análoga afectividad, inscritas en algún registro público, con los derechos y las obligaciones derivados del régimen de modernización de las explotaciones agrarias y otras normas del sistema de la Política Agraria Común en su aplicación en España y a efectos de extender los beneficios en la cotización a la Seguridad Social previstos en la disposición adicional primera de la Ley 18/2007, de 4 de julio, a las mujeres que ostenten dicha cotitularidad, sin afectar a la titularidad civil de la propiedad de las explotaciones, salvo que expresamente los cotitulares sigan para ello las normas civiles y mercantiles de

ámbito general e inscriban dicho régimen en el Registro de la Propiedad.

- *Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.*

Este Real Decreto ha venido a modificar el Reglamento de los Servicios de Prevención para completar la correspondencia entre la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la legislación interna sobre prevención riesgos laborales, mediante la incorporación de los dos anexos de la norma comunitaria. El I, que contiene la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto; y el II, que incluye la lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales ni la trabajadora embarazada ni la trabajadora en período de lactancia podrán verse obligadas, en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud. Esta modificación normativa pretende facilitar la realización de la evaluación de riesgos en relación con los casos de trabajadoras embarazadas y trabajadoras en período de lactancia.

Para ello se ha optado por modificar el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, por considerar la norma más idónea para ello, ya que contiene las disposiciones de carácter general relativas a la evaluación de riesgos en el trabajo. En el mismo se ha incluido un nuevo epígrafe relativo a la evaluación de los riesgos respecto a las trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia. En un caso se hace referencia al nuevo anexo VII del Reglamento de los Servicios de Prevención,

que incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición, mientras que en el otro caso se refiere al nuevo anexo VIII del propio Reglamento, dividido en dos partes.

La parte A incluye una lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales el empresario, una vez que conozca el estado de embarazo, deberá impedir a la trabajadora embarazada realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud o la del feto; además, la trabajadora en período de lactancia no podrá, en ningún caso, realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la parte B del mismo anexo, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural.

- *Real Decreto 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.*

El Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, establece las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de la Ley en cuatro aspectos: el Registro de Empresas Acreditadas, el Libro de Subcontratación, las reglas de cómputo de los porcentajes de trabajadores indefinidos marcados en la ley y la simplificación documental de las obligaciones establecidas para las obras de construcción en el ordenamiento jurídico. Este Real Decreto aborda una modificación, meramente técnica, que tiene por objeto permitir la utilización de sistemas de firma electrónica automatizada con el fin de agilizar algunos procedimientos administrativos relacionados con el Registro de Empresas Acreditadas, como los relativos a la emisión de certificaciones.

- *Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.*

El Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, supuso la transposición al derecho español de la Directiva 2002/44/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).

Al mismo tiempo, la Directiva estableció un período transitorio respecto al cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 5.3, basado en el reconocimiento de que determinados equipos no permiten respetar los valores límite de exposición, debido fundamentalmente a dificultades tecnológicas. Así, en su artículo 9 especificaba que «en lo que respecta a la aplicación de las obligaciones previstas en el apartado 3 del artículo 5, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de acuerdo con la legislación o los usos nacionales, podrán disponer de un período transitorio máximo de cinco años a partir del 6 de julio de 2005 cuando se utilicen equipos de trabajo que se hayan puesto a disposición de los trabajadores antes del 6 de julio de 2007 y que no permitan respetar los valores límite de exposición, habida cuenta de los últimos avances de la técnica y/o de la puesta en práctica de medidas de organización. En cuanto a los equipos utilizados en los sectores agrícola y silvícola, los Estados miembros podrán prorrogar hasta cuatro años el período transitorio máximo».

A su vez, el Real Decreto 1311/2005, a la hora de determinar los períodos transitorios, optó por no agotar inicialmente los plazos establecidos por la Directiva. Sin embargo, con objeto de no perder la opción de los períodos transitorios que la Directiva concedía, dada la posibilidad de que en los períodos establecidos por el Real Decreto los avances de la técnica y las medidas de organización siguiesen sin permitir el respeto de los valores límite, el Real Decreto estableció que el Gobierno, a la vista

de los estudios realizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procedería a la modificación de dicho Real Decreto determinando la fecha de aplicación de las obligaciones previstas en el apartado 3 del artículo 5, para lo que podría prorrogar los plazos hasta los permitidos por la Directiva.

Éste es el objeto del Real Decreto 330/2009, ya que, vencido el plazo establecido en la disposición transitoria única del Real Decreto 1311/2005 y valorados los estudios técnicos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las consideraciones realizadas por los Departamentos ministeriales afectados, se llegó a la conclusión de que no todos los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores de nuestro país antes del 6 de julio de 2007 están en condiciones de permitir la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto respecto de los valores límite, lo que obliga a prorrogar los plazos a que se refiere el párrafo primero de la disposición transitoria, hasta el 6 de julio de 2010, en general, y, en el caso particular de los equipos utilizados en los sectores agrícola y silvícola, hasta el 6 de julio de 2012.

- *Orden VIV/984/2009, de 15 de abril, del M.º de la Vivienda, por la que se modifican determinados documentos básicos del Código Técnico de la Edificación.*
- *Real Decreto 542/2009, de 7 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.*
- *Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.*

Breve norma que regula el derecho de los beneficiarios de la asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional a ser resarcidos por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que cubra dichas contingencias del coste de los traslados necesarios para recibir atención sanitaria en medios ordinarios de transporte, incluido el taxi cuando su utilización sea prescrita por el correspondiente facultativo por ser exigida por

razones médicas o autorizada por la correspondiente entidad gestora o colaboradora, cuando venga motivada por la inexistencia de otro medio de transporte, en los términos y condiciones y con el alcance que se establezcan en las instrucciones que a dicho fin sean dictadas.

- Resolución de 21 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Tripartito en materia de solución extra-judicial y conflictos laborales.
- Resolución de 7 de mayo de 2009, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia de la gripe A H1 N1.
- Orden ITC/1607/2009, de 9 de junio, del M.º de Industria, Turismo y Comercio, por la que se aprueba la ITC 02.2.01 "Puesta en servicio, mantenimiento, reparación e inspección de equipos de trabajo" del Reglamento general de normas básicas de seguridad minera.
- Instrumento de Ratificación del Convenio número 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006. Entró en vigor en España el 5 de mayo de 2010.
- Resolución de 30 junio 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2009, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28-11-2006, que regula las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales.
- Real Decreto-ley 12/2009, de 13 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.

- Real Decreto 1429/2009, de 11 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.
- Orden TIN/2399/2009, de 11 de septiembre, por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto-ley 12/2009, de 13 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.
- Resolución de 21 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.
- Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.

El objeto del programa es facilitar cobertura económica, con carácter extraordinario, a personas en situación de desempleo que, habiendo agotado la prestación por desempleo contributiva o el subsidio por desempleo, carezcan de rentas y adquieran el compromiso de participar en un itinerario activo de inserción laboral, en los términos que se establecen en esta Ley. La duración del programa será de seis meses a contar desde el día 16 de agosto de 2009. La prestación extraordinaria por desempleo regulada en esta Ley podrá obtenerse una sola vez.

- Real Decreto 1678/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del juguete a los cambios estructurales en el comercio mundial.
- Real Decreto 1679/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial.
- Orden TIN/3084/2009, de 13 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 100/2009, de 6

de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial.

- *Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.*

4.2. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En relación con la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*, (aprobada el 29 de junio de 2007, con el respaldo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, fruto del Acuerdo, el 22 de febrero de 2005, en la mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales entre el Gobierno, los sindicatos UGT y CCOO y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, asimismo avalado por las Comunidades Autónomas y con el refrendo político del Consejo de Ministros de 22 de abril de 2005), ya reseñada en el anterior informe, y cuyos fines se agrupan en dos grandes bloques: el relativo a la prevención de riesgos laborales en la empresa, de una parte, y el relativo a las políticas públicas, por otra, ha de destacarse que la Estrategia ha constituido el punto de partida de un intenso trabajo que se está desarrollando y habrá de seguir desarrollándose en nuestro país durante varios años, asumiendo el Gobierno en el propio documento el compromiso de elaborar un Plan de Acción para el Impulso y Ejecución de la Estrategia.

Hasta la fecha se han aprobado dos Planes de Acción, partiendo ambos de la premisa de conseguir un desarrollo armónico y simétrico de los ocho objetivos de la Estrategia, sin perjuicio, de la necesidad de que algunas medidas puedan ejecutarse antes que otras. De ellos, el segundo Plan de Acción, aprobado el 15 de octubre de 2008, constituye el programa para la actuación del Gobierno en materia de prevención de riesgos laborales durante el período comprendido entre octubre de 2008 y junio de 2010, rigiéndose por el principio de eficacia, en el convencimiento de que, creados los instrumentos de trabajo en el primer Plan, esta fase debe dirigirse a la consecución de resultados. De esta forma, se vuelca en reforzar la vinculación de cada una de las medidas que contiene — medidas normativas, actuaciones de sensibiliza-

ción, incentivos, entre otras— con la consecución de los dos objetivos generales: la reducción de las tasas de siniestralidad y la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

4.3. CONCERTACIÓN SOCIAL DE ÁMBITO ESTATAL

Para la negociación colectiva del año 2009, los agentes sociales encontraron más obstáculos que en los años precedentes en el objetivo de alcanzar un acuerdo que sirviera de guía u orientación en el ejercicio de la autonomía colectiva, de modo que no hubo en ese año un ANC al uso en los previos. No obstante, avanzado el año (11 de noviembre de 2009) y con el ánimo de desbloquear la negociación colectiva, mucho menos activa de lo habitual en esas fechas, los interlocutores sociales llegaron a un *Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente de 2009*.

En el compromiso coinciden los agentes sociales en que la situación de crisis económica con sus consecuencias en la fuerte caída de la actividad de las empresas y en la masiva destrucción del empleo puede estar influyendo en el mayor retraso y enquistamiento de las negociaciones de los convenios. Al tiempo que valoran que la ausencia de un referente compartido para la negociación colectiva, al no haberse prorrogado el anterior acuerdo interconfederal ni negociado uno nuevo para este año, no ha ayudado a sortear algunos de los principales escollos que están marcando la negociación durante este año.

Así mismo, constatan la existencia de posiciones discordantes en relación con la interpretación de los referentes de inflación incorporados en las cláusulas de revisión salarial de los convenios vigentes, lo que ha llevado, en un número significativo de conflictos, a la judicialización de su interpretación.

En este sentido, el compromiso se orientó al análisis tanto de las discrepancias existentes desde principios de año para aplicar la revisión salarial de los convenios colectivos en vigor, como de la negociación colectiva pendiente y, con relación a los convenios en negociación, conociendo el difícil contexto económico en el que se desarrolla ésta, los agentes sociales consideraron necesario activar la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos como forma de dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afec-

tados por estos convenios, a la vez que se contribuye de forma importante a fomentar la confianza de la sociedad, incidiendo en la recuperación de la inversión, del empleo y del consumo.

El compromiso, sin embargo, no contiene previsiones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores, materia que nos interesa; contiene, no obstante, un compromiso de futuro, mediante el cual CEOE y CEPYME y CCOO y UGT asumieron la responsabilidad de iniciar, antes de que finalizara el año 2009, un proceso de concertación de un Acuerdo Interconfederal, para contribuir a restaurar el diálogo en las relaciones laborales y reducir la conflictividad, cuestiones básicas para afrontar la crisis y sus principales consecuencias, en beneficio de la competitividad de las empresas, de los intereses legítimos de los trabajadores y de trasladar confianza a toda la sociedad. Consecuencia de este compromiso ha sido el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que habremos de tener en cuenta en sucesivos análisis de la situación de la seguridad y salud laboral.

Baste de momento indicar que este último Acuerdo contempla la constitución de una comisión de seguimiento que tiene encomendada la función de **acordar criterios y orientaciones** para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del Acuerdo en materias, entre otras, como: igualdad de trato y oportunidades; **seguridad y salud en el trabajo**; responsabilidad social de las empresas; previsión social complementaria; formación y cualificación profesional.

4.4. CONVENIOS COLECTIVOS DURANTE 2009

A diferencia de lo ocurrido respecto al año 2008, en relación con los convenios colectivos del año 2009 tan sólo se dispone de información limitada y poco elaborada. Efectivamente, las hojas estadísticas que han de acompañar a todo convenio colectivo, en las que se resumen las condiciones de trabajo en el mismo pactadas, reflejan de manera en exceso genérica lo referido a prevención de riesgos laborales. Esta circunstancia va a mejorar, puesto que se ha aprobado el Real Decreto 713/2010, de 28 mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que ha entrado en vigor el día 1 de octubre de 2010, que, de una parte, deroga la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de febrero de 1992, por la que se establecen nuevos

modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 10 de octubre de 1996, por la que se amplía el contenido de las actuales hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y, de otra, regula el procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse a dichos registros para que la solicitud de inscripción sea tramitada y efectuándose una *adaptación de las actuales hojas estadísticas* con el fin de disponer de una mejor información.

Las nuevas hojas estadísticas plantearán una serie de cuestiones, que actualizan las previstas todavía para el año 2009, y que permitirán conocer de manera sintética el contenido de los convenios colectivos. En materia de seguridad y salud laboral esas cuestiones serán:

- ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente?
- En caso afirmativo: ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal?
- ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? En caso afirmativo marque lo que corresponda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales Ambos
- ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención?
- ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos?
- ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as Para los representantes de los trabajadores/as
- ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno
- ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente?

La información de la que se puede disponer proviene de las estadísticas oficiales sobre los convenios colectivos. En este sentido, los datos recogidos en el avance mensual de las Estadísticas del

Ministerio de Trabajo e Inmigración, relativo a los *convenios colectivos registrados hasta diciembre de 2009, con inicio de efectos económicos entre enero y diciembre de 2009*, y que incluyen *cláusulas especiales* referidas a la *salud laboral*, se muestran en la tabla 1.

Sobre la base de esta información cabe apuntar que, de un total de 4.082 convenios que afectan a 8.675.711 trabajadores, las cláusulas salariales se incluyeron en 3.828 convenios y afectaron a 8.404.188 trabajadores, mientras que las *cláusulas de salud laboral* lo fueron en 3.385 convenios, afectando a 6.426.633 trabajadores.

En otros términos, mientras que las cláusulas salariales han afectado durante 2009 al 96,87 por ciento de los trabajadores incluidos en el ámbito de los convenios, las de jornada laboral y vacaciones han afectado al 87,21 por ciento, *las de salud laboral*, entre los seis principales tipos de cláusulas, han afectado al 74,08 por ciento de los trabajadores. Con todo, con mayor peso que el de los afectados por cláusulas sobre formación profesional que llegaron tan sólo a un 50,35 por ciento.

Si hacemos parecida comparación referida al número de convenios colectivos, observamos que un 93,78 por ciento de los convenios contenía cláusulas salariales y un 87,41 por ciento, cláusulas sobre jornada y vacaciones, mientras que las cláusulas sobre *salud laboral* se incluyeron en un 82,93 por ciento de los convenios.

De lo anterior cabe concluir que durante el año 2009 los convenios colectivos en los que en mayor medida se han pactado cláusulas sobre salud laboral son aquéllos cuyo ámbito personal de aplicación no tiene una gran dimensión, pues siendo el 82,93 por ciento, de los convenios sólo afectan al 74,08 de los trabajadores.

Las cláusulas que en mayor medida se han pactado siguen siendo las referidas al reconocimiento médico anual a cargo de la empresa (68,72% de los convenios), con las posibles dudas sobre si el tipo de cláusula pactado debería que-

dar integrado en la prevención de riesgos laborales o más bien debería incluirse en otro apartado. Le siguen en presencia las cláusulas referidas al comité de seguridad y salud (58,84% de convenios), a programas de prevención de riesgos laborales (51,89% de los convenios) y a formación (cursillos) en materia de seguridad y salud (46,94% de los convenios). Con mucha menor significación aparecen: cláusulas referidas a un órgano paritario de seguridad y salud (16,32% de los convenios); crédito horario para los delegados de prevención (15,12% de los convenios); designación de delegados de prevención distintos a los legales (14,80% de los convenios); y, finalmente, con porcentajes inferiores al 10 por ciento, otras cláusulas como excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica —esto sí, perfectamente encuadrado en este grupo de condiciones de trabajo—; la inclusión de revisión ginecológica, de la que, en términos generales, ha de predicarse lo contrario; tiempo disponible para formación de los delegados de prevención y, tan sólo para un 3,06 por ciento de los convenios colectivos, se acordaron cláusulas sobre obligación de constitución de servicios de prevención propios.

Para concluir, ha de mantenerse que la negociación colectiva tiene todavía extensos aspectos a regular en materia de prevención de riesgos laborales y que, entre otros, sería estimable un esfuerzo de sistematización en la ubicación de la regulación preventiva, situándola, preferentemente, a continuación de la relativa a la organización de la actividad productiva, donde cobra todo su sentido. También en cuanto al estudio y análisis de las condiciones de trabajo pactadas relativas a la seguridad y la salud laboral o, desde otra perspectiva, a la prevención de riesgos laborales, es de esperar que se produzca esa mejora de la sistemática dentro del convenio y que a ello contribuya el actualizado diseño de la hoja estadística de los convenios colectivos.

TABLA 1

Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales referentes a la prevención de riesgos laborales

REGISTRADOS HASTA DICIEMBRE DE 2009. INICIOS EFECTOS ECONÓMICOS ENERO - DICIEMBRE DE 2009

TOTAL CONVENIOS

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En porcentaje	Valores absolutos	En porcentaje
CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3.385	82,93	6.426.633	74,08
Existencia de Comité de Seguridad y Salud	2.402	58,84	4.177.814	48,16
Programas de prevención de riesgos	2.118	51,89	2.590.079	29,85
Cursillos en materia de seguridad y salud	1.916	46,94	2.348.887	27,07
Reconocimiento médico anual a cargo de la empresa	2.805	68,72	4.249.055	48,98
Con inclusión de revisión ginecológica	400	9,80	703.908	8,11
Designación de Delegados de Prevención distintos a los legales	604	14,80	1.108.402	12,78
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	617	15,12	1.199.644	13,83
Tiempo disponible para la formación de los Delegados de Prevención	269	6,59	978.772	11,28
Órgano paritario de 'salud laboral' competente en todos los centros de trabajo	666	16,32	3.072.109	35,41
Excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica	322	7,89	749.979	8,64
Supuestos de obligación de constitución de 'servicios de prevención' propios	125	3,06	292.668	3,37

CONVENIOS DE EMPRESA

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En porcentaje	Valores absolutos	En porcentaje
CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2.710	87,48	774.203	94,28
Existencia de Comité de Seguridad y Salud	2.079	67,11	737.405	89,80
Programas de prevención de riesgos	1.851	59,75	568.602	69,24
Cursillos en materia de seguridad y salud	1.688	54,49	527.619	64,25
Reconocimiento médico anual a cargo de la empresa	2.272	73,34	503.365	61,30
Con inclusión de revisión ginecológica	314	10,14	74.871	9,12
Designación de Delegados de Prevención distintos a los legales	514	16,59	216.557	26,37
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	496	16,01	201.026	24,48
Tiempo disponible para la formación de los Delegados de Prevención	206	6,65	71.194	8,67
Órgano paritario de 'salud laboral' competente en todos los centros de trabajo	498	16,07	336.741	41,01
Excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica	262	8,46	103.679	12,63
Supuestos de obligación de constitución de 'servicios de prevención' propios	96	3,10	114.027	13,89

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En porcentaje	Valores absolutos	En porcentaje
T O T A L	984	100,00	7.854.533	100,00
CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	675	68,60	5.652.430	71,96
Existencia de Comité de Seguridad y Salud	323	32,83	3.440.409	43,80
Programas de prevención de riesgos	267	27,13	2.021.477	25,74
Cursillos en materia de seguridad y salud	228	23,17	1.821.268	23,19
Reconocimiento médico anual a cargo de la empresa	533	54,17	3.745.690	47,69
Con inclusión de revisión ginecológica	86	8,74	629.037	8,01
Designación de Delegados de Prevención distintos a los legales	90	9,15	891.845	11,35
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	121	12,30	998.618	12,71
Tiempo disponible para la formación de los Delegados de Prevención	63	6,40	907.578	11,55
Órgano paritario de 'salud laboral' competente en todos los centros de trabajo	168	17,07	2.735.368	34,83
Excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica	60	6,10	646.300	8,23
Supuestos de obligación de constitución de 'servicios de prevención propios	29	2,95	178.641	2,27

5. CONTROL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN LAS EMPRESAS

5.1. Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

RAIMUNDO ARAGÓN BOMBÍN

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

5.1.1. INTRODUCCIÓN

EL artículo 1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, define a este órgano administrativo como el conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, colocación, empleo y protección por desempleo, cooperativas, migración y trabajo de extranjeros, y de cuantas otras materias le sean atribuidas. Constituye un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de dichas normas y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento en dicha materia, que efectuará de conformidad con los principios del Estado Social y Democrático de Derecho, que consagra la Constitución Española, y con los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a qué tipo de normas alcanza esa vigilancia en el área de prevención de riesgos laborales, el art. 3 de la propia Ley 42/1997 señala que son las normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

Dichas funciones también vienen recogidas por el art. 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las de elaborar informes solicitados por los Juzgados de lo Social en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves y, finalmente, comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en dicha Ley 31/1995.

Y por lo que se refiere a la exigencia de responsabilidades a los sujetos que puedan considerarse responsables, el art. 7 de la Ley 42/1997 establece las medidas derivadas de la actividad comprobatoria inspectora, que pueden adoptar una vez finalizada la misma, incluyendo las advertencias y requerimientos a los sujetos responsables en vez de iniciar un procedimiento sancionador, o bien iniciar dicho procedimiento; instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene; ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. A ello habría que añadir la facultad de proponer la suspensión o cierre de centros de trabajo a las Autoridades Laborales, que se deriva de lo previsto en el art. 53 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para finalizar este apartado de competencias, hay que tener en cuenta lo previsto en el art. 3.º de los Convenios 81 y 129 de la OIT antes señalados, relativos, respectivamente, a la inspección de trabajo en la industria y el comercio, el primero, y en la agricultura, el segundo, en los que se señala que forma parte de sus funciones poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Por otra parte, es necesario referirse también a las formas en que se desarrollan las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en ese sentido, el art. 13 de la Ley 42/1997 citada anteriormente señala que actuará siempre de oficio, como consecuencia de orden superior, a petición razonada

de otros órganos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia. También se debe tener en cuenta lo previsto en el art. 28 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tiene previsto que dicho órgano programará su actuación según los objetivos que determinen las autoridades competentes, pudiendo ser estos de ámbito general o territorial, en atención a su carácter y ámbito espacial de desarrollo. En el caso de los primeros, se derivan de las líneas de acción definidas por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, pero también pueden ser establecidos por la Unión Europea a través de su Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo en materias regidas por directivas europeas, y finalmente se pueden fijar programas generales de objetivos de ámbito supraautonómico de competencia de la Administración General del Estado. Y en el caso de los objetivos territoriales, estos se fijan por la Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que son los órganos de cooperación bilateral de las que forman parte la Autoridad Central de la Inspección y las Autoridades Laborales de cada una de las Comunidades Autónomas.

A lo largo del año 2009 el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha continuado consolidando su acción inspectora dentro de un marco sociolaboral caracterizado por la crisis económica, y manteniendo el impulso de adaptación del sistema a los postulados de la Ley 42/97, de 14 de noviembre, Ordenadora; así, en este sentido, se han iniciado o, en algún caso culminado, proyectos y medidas de adaptación del Sistema de la Inspección al nuevo marco administrativo y social, así como a las exigencias derivadas de la ejecución del Plan Estratégico 2008-2010.

Teniendo en cuenta lo dicho hasta aquí, es preciso pasar a analizar el funcionamiento del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el año 2009, a partir del estudio de los distintos elementos que lo conforman y los principios que presiden su actuación.

5.1.2. NORMATIVA REGULADORA DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS)

La normativa reguladora de la ITSS se encuentra integrada en primer lugar por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como por otras

disposiciones no específicamente referidas a esta, pero que también le atribuyen competencias y recogen diversas referencias y preceptos referidos a la misma, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y la Ley General de la Seguridad Social, cuyo Texto Refundido se aprueba por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Además, es preciso citar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Por último, en cuanto a disposiciones reglamentarias, las principales a tener en cuenta son: el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la ITSS, aprobado por RD 138/2000, de 4 de febrero; el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por RD 928/1998, de 14 de mayo; y en cuanto al ámbito de las Administraciones Públicas, la OM PRE/2457/2003, de 9 de septiembre, por la que se establecen instrucciones sobre la ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejercen actividades en centros, bases o establecimientos militares, y el RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de establecimiento de medidas correctoras por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, reglamento que se dicta en desarrollo de lo previsto en el art. 45 de la Ley 31/1995.

Por otra parte, a lo largo del año 2009 se han producido una serie de reformas normativas y la aparición de nuevas normas legales y reglamentarias, que han afectado de una manera importante a la regulación de la Inspección de Trabajo. No se recogen todas las normas laborales y de Seguridad Social que han aparecido durante ese año que, de una manera u otra, afectarían a la ITSS, que serían mucho más numerosas, dada su función de vigilancia de las relativas a dichas materias, sino solamente aquellas reformas normativas que inciden de una manera directa en la regulación, funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A) Seguridad Social

En primer lugar hay que referirse al Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas

urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas que, entre otras cuestiones, estableció la existencia de bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo, por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo y modificó la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, para el impulso de los contratos a tiempo parcial, para revisar la regulación de las bonificaciones de dicha modalidad de contratos. También reguló el régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo, por las empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluya trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

También en materia de Seguridad Social, hay que hacer referencia al RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que viene a sustituir el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, en el que se asigna a la Inspección de Trabajo la función de realizar un informe sobre la existencia de riesgos para el embarazo de las trabajadoras, cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud de la prestación o concurren indicios de actuaciones dirigidas a obtener indebidamente la prestación.

El Real Decreto 328/2009, de 13 de marzo, modifica el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero; el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre; y el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. Las modificaciones introducidas en el primero de los reglamentos se refieren a la determinación de funciones de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización, formalización de la cobertura y tarificación respecto a

las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la extinción de las empresas, la afiliación, altas y bajas de los trabajadores o asimilados. La modificación introducida en el segundo se refiere a los tipos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a las retribuciones y cantidades entregadas por las empresas a los trabajadores que deben incluirse o pueden excluirse de la base de cotización a la Seguridad Social. Por lo que se refiere al último de los reglamentos se introducen modificaciones en relación con los documentos de asociación de las empresas a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El RD 897/2009, de 22 de mayo, por el que se modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, entre otras cuestiones establece que se puede interrumpir el plazo de prescripción para reclamar las cuotas no ingresadas, por la interposición de recurso o impugnación administrativa o judicial, iniciándose en ese caso de nuevo el cómputo del plazo de prescripción a partir de la fecha en que se dicten la resolución o sentencia firmes que los resuelven. Cuando estas declaren la nulidad de pleno derecho del acto impugnado, se considerará no interrumpido el plazo de prescripción por esta causa.

La Disposición Final Segunda de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2010, modifica el art. 31 de la Ley General de la Seguridad Social, RD Legislativo 1/1994, para atribuir a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la respectiva Dirección provincial la competencia para elevar a definitivas, tras el trámite de audiencia de los interesados, las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social extendidas de manera provisional por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Disposición Final Octava establece la nueva tarifa de primas por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La disposición final duodécima modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para establecer una nueva regulación de las autoridades competentes para sancionar las infracciones leves, graves y muy graves de los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, así como la Seguridad Social.

La Disposición Final Tercera de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2010, modifica el art. 73.3 para establecer que las Mutuas podrán dedicar un porcentaje de las dotaciones constituidas por cada una de ellas en el Fondo de Prevención y Rehabilitación a incentivar la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente y de manera contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, mediante un sistema de "bonus-malus", que se deja pendiente de desarrollo reglamentario.

B) Prevención de riesgos laborales

En materia de prevención de riesgos laborales hay que hacer referencia en primer lugar al RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, mediante la que se incorpora al mismo un nuevo Anexo VII, en el que se recoge una lista no exhaustiva de agentes, procedimiento y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, que deberá ser tenida en cuenta en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo ocupados para mujeres embarazadas o en período de lactancia, por si tuviese alguna incompatibilidad.

El RD 327/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, autoriza a la autoridad laboral competente para utilizar sistemas de firma electrónica para la actuación administrativa automatizada en los procedimientos que tramite en relación con el Registro de Empresas Acreditadas.

El RD 330/2009, de 13 de marzo, modifica el Real decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, en el que se establece que no serán de aplicación hasta el 6 de julio de 2010 (6 de julio de 2012 si se trata de empresas de los sectores agrícola y silvícola) las disposiciones mínimas de

seguridad y salud establecidos en el mismo cuando se utilicen equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores antes del 6 de julio de 2007, que no permitan respetar los valores límite de exposición.

El RD 1430/2009, de 11 de septiembre, desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal, y en él se regulan bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes a favor de las empresas que deban trasladar a los trabajadores a los que se haya diagnosticado una enfermedad profesional a un puesto compatible. También atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la constatación de la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo con el estado de salud del trabajador.

La Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, recoge, entre otras, las siguientes medidas:

- Modifica el RD-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales, para establecer que en el sector de la construcción la comunicación de apertura será previa al comienzo de la actividad y solo tendrán obligación de efectuarla las empresas que tengan la condición de contratistas, aunque atribuye a los promotores la obligación de velar por el cumplimiento de dicha obligación.
- Modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para admitir que las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, puedan realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada; permite que en las empresas de hasta 10 trabajadores el empresario asuma personalmente la actividad preventiva; establece que las acreditaciones para desarrollar la actividad de auditoría o de servicios de prevención ajenos serán únicos y para todo el territorio nacional; establece una reserva a favor de los servicios de prevención ajenos para desarrollar las actividades preventivas cuando no lo asuma la empresa con recursos propios.

- Modifica la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, en el que se establece que la inscripción de las empresas afectadas por su ámbito de aplicación en el Registro de Empresas Acreditadas se hará de oficio por la autoridad laboral competente, sobre la base de una declaración responsable. También establece que, a efectos del cómputo del porcentaje mínimo de trabajadores fijos con que deben contar las empresas, en el caso de las cooperativas de trabajo asociado los socios trabajadores serán computados de manera análoga a los trabajadores por cuenta ajena.

C) Organización y procedimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En la Disposición Adicional Tercera de la citada Ley 25/2009 se recoge un compromiso del Gobierno de aprobar un plan de asistencia pública al empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en empresas de hasta 10 trabajadores, que contendrá el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando las autoevaluaciones por sectores y especificando aquellas actividades o riesgos que requieran apoyo técnico especializado.

El RD 1463/2009, de 18 de septiembre, llevó a cabo el traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña en materia de inmigración: autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia o ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolla en Cataluña, que incluye sobre dichas materias la potestad sancionadora, dictando las resoluciones y resolviendo los recursos correspondientes, aunque mantiene las competencias de Inspección en poder de la Administración General del Estado, hasta tanto se produzca el traspaso efectivo de la Inspección de Trabajo.

La Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, modifica la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para regular aspectos relacionados con la prestación de ayuda, coordinación y colaboración con autoridades laborales de otros países de la Unión Europea, cuando se

comprueben hechos en España que puedan ser sancionados en dichos países, y también para permitir la actuación inspectora a partir de datos o documentos que proporcionen Administraciones Públicas de otros Estados de la Unión Europea.

El RD 206/2010, de 26 de febrero, regula el traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud del cual corresponde a aquella, en el ámbito territorial y material de sus competencias, el ejercicio de los cometidos de la función inspectora, que en todo caso comprenden:

1. La vigilancia y la exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y el contenido normativo de los convenios colectivos, en el ámbito de la ordenación del trabajo y las relaciones sindicales, la prevención de riesgos laborales, el empleo y las migraciones, y otras
2. La asistencia técnica a empresas, trabajadores y otras Administraciones Públicas
3. El arbitraje, la conciliación y la mediación en conflictos y huelgas cuando sean solicitadas o aceptadas por las partes.

El traspaso se realiza sobre la base de una concepción única e integral del Sistema de Inspección, del principio de unidad de función y actuación de los funcionarios del Sistema y del principio de eficacia en la ejecución de la función inspectora, en base a lo cual los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus respectivas facultades y competencias, podrán realizar actuaciones de investigación y adoptar medidas inspectoras en todas las materias del orden social, aun cuando sean de la competencia de una administración distinta a la de su dependencia orgánica

5.1.3. ORGANIZACIÓN EN EL ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Sin perjuicio de lo que se señala más adelante en relación con la especialización de algunos inspectores de trabajo, las funciones de vigilancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales o de la normativa sobre Seguridad Social y el resto de las funciones que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo, se desarrollan, en mayor o menor medida, por todos los inspectores de tra-

bajo, en virtud de lo previsto en el art. 6 de la Ley 42/1997, en el que se establece que la especialización funcional que regula la misma es compatible con los principios de unidad de función y de acto que consagra la propia ley.

Junto a ello, hay que destacar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comenzó a recibir durante el año 2006 la colaboración de los Técnicos Habilitados de las Comunidades Autónomas, con funciones comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Esta figura se creó mediante la modificación de la Ley 31/1995 (artículos 9.2, 9.3, 43 y DA 15.^a), por la Ley 54/2003, y tuvo regulación mediante el RD 689/2005, de 10 de junio, que modificó el RD 138/2000 y el RD 928/1998, a que se ha hecho referencia anteriormente, en los que se recogieron, por el primero, los requisitos de los funcionarios técnicos para el ejercicio de las actuaciones comprobatorias, su régimen de habilitación y el ámbito funcional de dicha actuación, y, por el segundo, el procedimiento sancionador derivado de la actuación previa de los mismos.

Durante el año 2006 comenzaron a aparecer los correspondientes decretos de habilitación que preceptivamente (DA 15.^a Ley 31/1995 y Art. 60 RD 138/2000) debían aprobar cada una de las comunidades autónomas, y se ha mantenido el proceso durante los años 2007 y 2008. El número de los Técnicos Habilitados que han desarrollado su actividad durante el año 2009 han sido los que figuran en la tabla 1.

Además de las anteriores, en la Comunidad Autónoma de Asturias se aprobó durante el año 2007 el Decreto de habilitación, pero aún no se ha procedido al inicio de actividades por los técnicos habilitados.

En cuanto a la organización de las Inspecciones Provinciales para llevar a cabo el desarrollo de las actuaciones comprobatorias de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se ha de tener en cuenta, en primer lugar, que el artículo 19 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo, precisa que las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social se estructurarán según criterios comunes, acomodándose en su desarrollo a las características de cada demarcación, de forma que, con aplicación del principio de trabajo programado y en equipo, se establezcan las necesarias unidades especializadas y precisas en sus áreas funcionales de actuación.

Este artículo se ve desarrollado por el artículo 55 del Reglamento de Organización y Funcionamiento

TABLA 1

Número de técnicos habilitados por CCAA

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	N.º TÉCNICOS
ANDALUCÍA	37
ARAGÓN	21
BALEARES	18
CASTILLA-LA MANCHA	12
CATALUÑA	50
EXTREMADURA	12
GALICIA	12
LA RIOJA	14
MADRID	19
MURCIA	6
NAVARRA	4
PAÍS VASCO	23
VALENCIA	38
TOTAL	266

de la Inspección de Trabajo, Real Decreto 138/2000, donde se especifica que las unidades especializadas por áreas funcionales de acción inspectora se integran en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social. Su constitución y composición responderá a las circunstancias de cada Inspección Provincial según lo que establezcan las relaciones de puestos de trabajo y, en su caso, los acuerdos bilaterales.

Los Jefes de las unidades especializadas, en dependencia del Jefe de su Inspección Provincial, dirigirán y coordinarán la acción inspectora correspondiente a su área funcional de actuación. Serán nombrados por la Autoridad Central, oído el Jefe de la Inspección provincial, de entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de dos años de servicios en el sistema, sin perjuicio de lo que establezca el acuerdo bilateral.

Las unidades especializadas integrarán uno o más equipos de inspección en aquellas Inspecciones Provinciales en que su volumen o complejidad lo haga necesario, que desarrollan su actividad en el ámbito funcional que se les asigne. Están constituidos por inspectores y subinspectores especializados, en la medida de lo posible, en ese ámbito.

Centrándonos ya en la organización de las Inspecciones Provinciales en materia de seguri-

dad y salud laboral, en 27 provincias hay unidades especializadas de seguridad y salud laboral. Al frente de cada una de ellas hay un Jefe de Unidad, e incluso en alguna de ellas, debido al tamaño de la Inspección y volumen de gestión, hay coordinadores que apoyan al Jefe de Unidad en su labor.

Dentro de algunas de las Unidades Especializadas se han organizado grupos específicos de inspectores de Trabajo y Seguridad Social para atender determinados sectores de actividad o materias que alcanzan una especial relevancia. Así, en algunas provincias hay equipos especializados en materias tales como gestión de la prevención, construcción o control de calidad de la actuación de los servicios de prevención.

Hay que destacar, por último, la existencia de programas para la vigilancia de las condiciones de seguridad en los buques de pesca en todas aquellas provincias en las que se desarrolla esa actividad, para los que se especializa a determinados inspectores.

Un aspecto a reseñar, para finalizar este apartado relativo a la organización de las ITSS, son las guardias realizadas durante los días laborables, fines de semana y festivos, que vienen a mejorar e incrementar las actuaciones que hasta ahora se venían desarrollando con igual fin, para la investigación de accidentes de trabajo mortales o de especial gravedad y trascendencia. En el año 2007 se aprobó por el Director General de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una nueva Instrucción, la núm. 8/2007, sobre organización de guardias tanto ordinarias, como de fines de semana y festivos, para la investigación de accidentes mortales o de especial gravedad o trascendencia. Las salidas o intervenciones efectivamente realizadas en 2009 fueron 40. La distribución por comunidades autónomas fue la siguiente: 8 en Andalucía, 1 en Cantabria, 7 en Castilla-La Mancha, 3 en Castilla y León, 2 en Galicia, 3 en Extremadura, 10 en Madrid, 1 en Navarra y 2 en la Comunidad Valenciana.

5.1.4. ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los artículos 19 de la Ley 42/1997 y 14 del RD 138/2000 consagran el principio general de que las actuaciones de la ITSS se ajustarán al trabajo

programado, sin perjuicio de la actividad que puedan exigir necesidades sobrevenidas o denuncias, rompiendo con lo que había venido siendo habitual hasta ese momento, que es el predominio de la actividad rogada y por iniciativa individual de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Por tanto, dentro de la actividad total que desarrolla la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hay que distinguir la actividad rogada, por un lado, y la actividad planificada, por otro.

La actividad rogada es la que responde a peticiones de actividad externa al Sistema de la ITSS, de la que cabe destacar los informes realizados a instancia de los Juzgados y Tribunales, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 9 de la Ley 31/1995, pero también del deber de colaboración con la Administración de Justicia que se contiene en el artículo 10 de la Ley 42/1997; en este apartado durante el año 2009 se realizaron un total de 11.963 informes a Juzgados y Tribunales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También incluye la petición de informes y actuaciones de las autoridades laborales y de las de otras administraciones. A ello habría de añadirse también la actividad que se desarrolla para la comprobación de las denuncias formuladas por los trabajadores y los ciudadanos en general; en este caso se practicaron actuaciones en 7.957 casos en que se recibió denuncia, lo que supone un 6,78 % del total de denuncias recibidas en las Inspecciones Provinciales de Trabajo por todas las materias.

Por su parte, la actividad planificada incluye los programas generales de objetivos, de ámbito supraautonómico aprobados por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y los programas territoriales de objetivos, acordados con las Comunidades Autónomas en las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, todos los cuales forman parte del Plan Integrado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba cada año por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

En el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2009, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, de alcance general, a los que hay que sumar los de ámbito territorial, de alcance más restringido, se estableció la actividad mostrada en la tabla 2, que hace referencia a órdenes de servicio a realizar por los inspectores de trabajo.

TABLA 2
Actividad de la Inspección de Trabajo
y Seguridad Social, 2009

Actividad total todas las áreas	566.004
Actividad en materia de prevención de riesgos laborales	131.062
% de la actividad PRL sobre el total	23,15 %

Por lo que se refiere a la distribución entre la actividad planificada y no planificada, que incluye la rogada, en materia de prevención de riesgos laborales, aparece en la tabla 3.

TABLA 3
Actividad planificada y no planificada

Actividad total en prevención de riesgos laborales	131.062
Actividad Planificada	91.206
Actividad Rogada	39.856
% de la actividad planificada sobre el total	69,59 %
% de la actividad rogada sobre el total	30,41 %

5.1.4.1. Actividad planificada en materia de prevención de riesgos laborales

En cuanto a la materia de prevención de riesgos laborales, competencia de ejecución de la Administración Autonómica, se contemplan, en el Programa Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2009 dentro de los planes y objetivos de alcance general para todo el sistema de Inspección: la actuación en las Áreas de Condiciones de seguridad en el trabajo, gestión de la prevención y la investigación de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, a las que se refieren los párrafos siguientes:

A) *Condiciones de Trabajo*: se ha continuado con la intensificación de la actuación de la Inspección encaminada a vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad en los lugares de trabajo, incidiendo fundamentalmente en el sector de la construcción, sin perjuicio del desarrollo de actuaciones en otros sectores económicos. Así,

cabe destacar las campañas de transportes, agricultura y piedra artificial en diversas provincias, talleres de automóviles, hostelería, almacenes en el comercio, madera, construcción naval, naves de pizarra.

B) *Actuaciones en el sector pesquero*: dentro de este apartado también debe tenerse en cuenta que se ha continuado la realización, durante el año 2009, de actuaciones en el sector pesquero, en aplicación de lo establecido en la Resolución del Consejo de Ministros de 31 de mayo del 2005, donde se preveían actuaciones conjuntas de los Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación, Fomento y Trabajo e Inmigración para la mejora de las condiciones de seguridad en buques de pesca. Las actuaciones han sido continuación de otras ya desarrolladas durante los años 2006, 2007 y 2008.

C) *Gestión de la prevención*: en este terreno se han continuado realizando, como en años anteriores, campañas de actuación sobre los servicios de prevención ajenos, propios y mancomunados, así como las entidades auditoras de la actividad preventiva de las empresas, y las que dan formación en prevención de riesgos laborales. De especial relevancia, como se señalará más adelante, fruto de un acuerdo en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, resalta la realización de una campaña denominada "APS" (Acciones Prioritarias de Reducción de la Siniestralidad) con las empresas con siniestralidad más grave de ámbito supraautonómico. Pero también son de destacar idénticas campañas en relación con empresas de ámbito autonómico o provincial.

D) *Obligaciones de coordinación*: de otro lado, se contempla en esta planificación la realización de actuaciones inspectoras para comprobar el cumplimiento de las obligaciones de coordinación derivadas de la concurrencia de diversas empresas en un mismo centro de trabajo, recogidas en el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el RD 171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolló.

E) *Investigación de accidentes laborales*: al margen de las investigaciones de los accidentes de trabajo que resultan necesarias para cumplir con la obligación de informar a la autoridad laboral, estaban previstas en el Plan Integrado mencionado actuaciones orientadas a investigar aquellos accidentes de trabajo leves que se puedan haber visto afectados por una infracalificación. El total de accidentes investigados durante 2009 ha sido de 11.757, de los cuales 11.164 correspondieron a accidentes de

trabajo en jornada laboral con baja y 593 a accidentes “in itinere”. En el anexo n.º 5.2 (Accidentes de Trabajo en jornada laboral con baja e “in itinere” investigados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) aparece la distribución de dichos accidentes en función de la gravedad y la edad de los accidentados. Por otra parte, en el apartado de actuaciones y resultados se recogen las medidas derivadas de las actuaciones inspectoras tras la investigación de estos accidentes.

El 19 de septiembre de 2007 se suscribió el Protocolo Marco de “colaboración para investigación de delitos contra la vida, salud e integridad física de los trabajadores” por los máximos responsables del Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado.

En la cláusula Primera del protocolo se recoge el Objeto del mismo, que es establecer mecanismos de cooperación, así como canales de comunicación ágiles entre las partes que lo suscriben para garantizar la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias. Al mismo tiempo, en el Anexo que acompaña al Protocolo se recogen una serie de compromisos que adquirirían tanto la Policía Judicial como la Inspección de Trabajo, que incluía, básicamente, el intercambio de información cuando uno u otro tuviera conocimiento de la existencia de un accidente de trabajo de los comprendidos en el campo de aplicación del propio Protocolo.

Para dar cumplimiento a todo lo anterior, en enero de 2008 se establecieron mecanismos de coordinación, comunicación y contacto entre los responsables de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y de la Policía Judicial (Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil), de manera que en estos momentos existe una comunicación inmediata cuando se tiene conocimiento de un accidente de trabajo de los incluidos en el Protocolo.

Por otra parte, en relación con la Fiscalía General del Estado y la coordinación con la misma con este fin, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya había dictado, con fecha 27 de febrero de 2007, la Instrucción núm. 1/2007 sobre profundización en las relaciones entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado, en materia de ilícitos penales contra la seguridad

y salud laboral, en la que se establece una serie de supuestos en los que la primera debe remitir las actuaciones realizadas a la segunda, cuando conste infracciones en materia de prevención de riesgos laborales que entrañen un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores. Dichas instrucciones se vienen ejecutando regularmente por las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social.

F) *Investigación de enfermedades profesionales*: la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se estableció el modelo de parte de enfermedad profesional y se dictaron normas para su elaboración y transmisión, y el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprobó el nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecían los criterios para su notificación y registro, suprimieron del modelo de notificación de la enfermedad profesional la calificación de la gravedad de la misma, por lo que se generó la situación de que no se tenía criterio para seleccionar las enfermedades profesionales respecto de las que había que hacer un informe a la autoridad laboral, en cumplimiento de lo previsto en el art. 9.1 d) de la Ley 31/1995, en la que se hacía referencia a las mortales y las calificadas como graves y muy graves.

Por ello, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dictó el Criterio Operativo 48/2007, en el que se establece que deberá realizarse un informe sobre cualquier comunicación de enfermedad profesional en la que figure que el agente material pertenece a los grupos 1 (químico), 3 (biológico), 4 (enfermedades producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos), 5 (enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos), 6 (carcinogénicos). En el caso de enfermedades causadas por agentes físicos, se informan todos los producidos en los que el diagnóstico sea de hipoacusia o sordera provocada por el ruido, los producidos por vibraciones mecánicas, por compresión o descompresión atmosférica, por radiaciones ultravioletas, por energía radiante, de menores de 18 años, cualquiera que sea la causa, y en cuanto al resto se establecen unos criterios para seleccionar los mismos.

En las actuaciones inspectoras se deberán analizar las causas y circunstancias determinantes de la enfermedad profesional, así como respecto del resto del cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos

laborales relacionadas con dicha enfermedad profesional, así como otras materias como la Seguridad Social, contratación, empleo, etc., pero vinculadas al trabajador afectado.

Siguiendo estos criterios, por la Inspección de Trabajo durante el año 2009 se efectuó informe de 851 enfermedades profesionales, con el detalle que figura en el apartado de actuaciones y resultados.

5.1.4.2. Programas generales de objetivos de ámbito supraautonómico

Dentro de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo desarrollada durante el año 2009 adquiere especial relevancia aquella relacionada con la realización de campañas de inspección de ámbito supraautonómico de competencia de la Administración General del Estado. En el año que estamos analizando se habían planificado tres campañas propiamente dichas: la de las empresas con siniestralidad más grave de ámbito supraautonómico, la de la seguridad en los buques de pesca y la europea sobre los riesgos químicos.

5.1.4.2.1. Campaña APS-2008-2009 de acciones prioritarias en materia de siniestralidad más grave de ámbito supraautonómico

El Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en Madrid el día 25 de julio de 2007, acordó la realización para el año 2008 de una nueva campaña "APS" de las mismas características que la creada por el Grupo de Trabajo de Acciones Prioritarias en materia de Siniestralidad Laboral, por haberse valorado positivamente los resultados de la primera, aunque proponiendo la introducción de algunos cambios en los criterios de selección de las empresas.

Por otra parte, entre las acciones previstas por la Estrategia Española de Seguridad y Salud para el período 2007-2012, se incluía, en el Objetivo 1 apartado 1.4, que la Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas deben colaborar para que se realicen programas dirigidos al control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por las empresas de ámbito supraautonómico, dirigidas prioritariamente a aquellas empresas o actividades con más altos índices de siniestralidad laboral. Dicha Estrategia, en el objetivo indi-

cado, también señala que, en particular, se impulsará y llevará a cabo el Plan de Acciones Prioritarias para la reducción de la siniestralidad, de conformidad con los criterios adoptados en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el cumplimiento de dicho objetivo, en el Grupo de Trabajo creado en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud, en el que se subsumió el anterior grupo de Acciones Prioritarias, se comenzaron a discutir los criterios señalados en el párrafo anterior, como resultado de lo cual, en la reunión del mismo de fecha 21 de enero de 2008, se presentó por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una propuesta de "Plan de Acciones Prioritarias para la reducción de la siniestralidad" 2008-2009, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que contó finalmente con la aprobación de dicho Grupo de Trabajo.

En consecuencia, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de Autoridad Central de la misma, acordó la realización de una campaña de actuaciones inspectoras.

La misma supuso un cierto cambio respecto al objetivo de Acciones Prioritarias anteriores, estando en este caso dirigido a la *reducción de la siniestralidad más grave* y, por tanto, no se incluyó a las empresas con más siniestralidad (mayor índice de incidencia o de gasto) sino que se incluirían en el mismo todas las empresas, con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, que estuviesen incluidas en alguno de los siguientes supuestos:

Que en los últimos dos años hayan tenido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional mortal (se excluirían los accidentes "in itinere" y se incluirían los accidentes debidos a patologías no traumáticas si han sido tres o más en el mismo periodo de dos años) y se haya practicado a la empresa algún acta de infracción o formulado requerimiento por la Inspección de Trabajo, en relación con dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Que en los últimos dos años hayan tenido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional muy grave (se excluirían los accidentes "in itinere" y se incluirían los accidentes debidos a patologías no traumáticas si han sido tres o más en el mismo periodo de dos años) y se haya practi-

cado a la empresa algún acta de infracción o formulado requerimiento por la Inspección de Trabajo, en relación con dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Que hayan tenido 2 o más accidentes de trabajo graves (excluyendo los "in itinere" y AT producidos por patologías no traumáticas) en los últimos dos años y dentro de estas las que hayan tenido el mayor índice de incidencia de su sector de actividad en el año 2007.

También se incluirán en la campaña las empresas titulares de los centros de trabajo, si los accidentes que han dado lugar a la selección de las empresas en los tres apartados anteriores, hubieran ocurrido en los mismos, exceptuando a las empresas usuarias en el caso de las ETT. Siguiendo estos criterios de selección fueron incluidas inicialmente en la campaña 475 empresas, a las que habrían de añadirse las titulares de centros de trabajo en el caso de las subcontratistas, como se ha dicho.

El Plan de actuación de las Inspecciones Provinciales se ha desarrollado a lo largo de los años 2008 y 2009, con el siguiente contenido de la actuación inspectora:

- En el caso de las empresas con servicio de prevención propio, se debía hacer un seguimiento durante los dos años con visitas periódicas a las mismas. No obstante, si a lo largo de ese período la Inspección actuante considerase que los resultados de la actividad preventiva de la empresa fueran satisfactorios, por haberse reducido significativamente la siniestralidad y por contar con un adecuado sistema de prevención, podría dar por finalizada la actuación en la empresa de que se tratase.
- En el caso del resto de las empresas, salvo las referidas en el párrafo siguiente, el seguimiento se llevará a cabo durante los dos años, también con visitas periódicas, al menos cada tres meses, siempre que no se reduzca el número de accidentes graves, muy graves y mortales en un 20%.
- En el caso de las empresas seleccionadas por ser titulares del centro de trabajo donde ocurrió alguno de los accidentes de trabajo muy graves o mortales de las empresas subcontratistas seleccionadas por esta razón, y en el caso de las ETT, solo se desarrollará una actuación inspectora, sin seguimiento posterior obligatorio, salvo otro criterio del inspector actuante.

Con carácter previo al inicio de la campaña, todas las empresas fueron informadas por las autoridades laborales de las comunidades autónomas y los directores territoriales de las mismas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de que habían sido incluidas en la campaña.

El objeto de la actuación inspectora en ningún caso lo ha constituido la investigación de los accidentes de trabajo, mortales, muy graves o graves, por los que haya sido seleccionada la empresa, que previsiblemente ya se habría llevado a cabo, e incluso finalizado las actuaciones inspectoras correspondientes, sino que debía tener el contenido que se indica a continuación:

1.º) En las empresas que deban contar con un servicio de prevención propio, por exigencia del art. 14 del RD 39/1997, o que cuenten con él de manera voluntaria, la actuación inspectora tendrá por objeto lo siguiente:

- Comprobar que la empresa cuenta con Plan de prevención, una organización preventiva ajustada a la Ley 31/1995 y al RD 39/1997 (servicio de prevención propio o mancomunado), que ha realizado las preceptivas auditorías y que se han adoptado o están en proceso de adoptarse las medidas correctoras que la entidad auditora, en su caso, hubiera propuesto.
- Llevar a cabo un estudio de las causas de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de la empresa de los últimos tres años, y comprobar si las medidas preventivas propuestas para evitar nuevos accidentes o enfermedades por el inspector que informó los mismos o el servicio de prevención han sido adoptadas, así como si se han repetido nuevos accidentes o enfermedades de las mismas características o de otro tipo y la ejecución de las medidas correctoras o acciones preventivas necesarias para evitarlos.

2.º) En las empresas de menos de 500 trabajadores, se debía realizar un control de la gestión de la actividad preventiva de la empresa, que cuenta con Plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva referidas a todos los centros de trabajo, y si se desarrollan y ejecutan las medidas y acciones previstas en los mismos. También se hará un estudio de las causas de

los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de la empresa de los últimos dos años, y se comprobará si las medidas preventivas propuestas para evitar nuevos accidentes o enfermedades por el inspector que informó los mismos o el servicio de prevención han sido adoptadas, así como si se han repetido nuevos accidentes o enfermedades de las mismas características o de otro tipo y la ejecución de las medidas correctoras o acciones preventivas necesarias para evitarlos.

Además, se debía visitar al menos un centro de trabajo (una obra de construcción en su caso) de la provincia donde se lleve a cabo la actuación inspectora, para comprobar la implantación en el mismo del sistema de prevención y la ejecución de la actividad preventiva, debiendo hacer un seguimiento de las empresas seleccionadas con visitas periódicas.

- 3.º) En el caso de las Empresas de Trabajo Temporal, la actuación inspectora comprende exclusivamente el estudio de las causas de los accidentes de trabajo graves, muy graves y mortales sufridos por los trabajadores puestos a disposición en los últimos tres años, así como la comprobación en esos casos de las obligaciones legales en materia de formación e información a los trabajadores afectados y, en su caso, si se han cumplido los requerimientos de los inspectores de trabajo realizados en relación con dichos accidentes o enfermedades o las recomendaciones del servicio de prevención.
- 4.º) En el caso de las empresas seleccionadas por ser titulares de los centros de trabajo donde ocurrieron los accidentes de trabajo de las subcontratistas, además de las comprobaciones indicadas en ordinal 2.º, se prestará especial atención al cumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales, en general, y no solo referido al supuesto concreto del accidente de que se trate.

Teniendo en cuenta la creciente importancia numérica de los accidentes de trabajo derivados del tráfico (en torno al 20 % de los accidentes mortales), resultaba necesario plantearse un cambio en el tratamiento de este tipo de accidentes laborales, dado que, además, no solo influye en los mismos la conducta del trabajador o factores ex-

ternos como otros vehículos. Se ha partido de la base de que la accidentabilidad laboral viaria es un problema también laboral y debe ser contemplado en el sistema preventivo laboral de las empresas.

En consecuencia, en el caso de que se tratara de empresas seleccionadas debido a accidentes de trabajo de los trabajadores en misión producidos por el tráfico, la actuación inspectora debería realizarse siguiendo el contenido de una guía que al efecto se ha elaborado.

En todo caso, ya se realizaran las actuaciones mediante visita o mediante comprobación en las oficinas de la Inspección de Trabajo, los representantes de los trabajadores fueron convocados, al objeto de que tuvieran conocimiento de la actuación inspectora y poder recabar de ellos también la valoración de la evolución de la actividad preventiva en la empresa; y se ha permitido su participación en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En total fueron incluidas en la campaña 475 empresas, de las que fueron excluidas a lo largo de la misma 140, por entender el inspector actuante que había apreciado mejora en la actividad preventiva y la siniestralidad. Del total de las incluidas, 102 tenían 50 trabajadores o menos, 249, entre 51 y 50 y 124, más de 500 trabajadores. Del total, siete pertenecían al sector de la agricultura, ganadería y pesca, 130 a la industria, 151 a construcción y 187 a servicios. Por lo que se refiere a las actuaciones y resultados, figuran en la tabla 4.

En cuanto a la valoración del impacto de la campaña medido en términos de reducción de la siniestralidad, de las 475 empresas con las que se inició la campaña, al finalizar la misma mantenían su actividad 446. Un análisis comparado en relación con esas 446 empresas permite concluir que los accidentes totales se redujeron de 155.271 a 115.960, los graves se redujeron de 1.195 a 537, los muy graves de 70 a 14 y los mortales de 191 a 41.

Un estudio comparado en los dos períodos (2006-2007 y 2008-2009) de las cifras en las empresas que al finalizar la campaña mantenían la actividad, indica que los accidentes totales se redujeron en un 24,7%, los graves, un 53,47%, los muy graves, un 77,42% y los mortales, un 77,84%.

Por último, resulta de interés señalar que hubo 31 empresas que mantuvieron su actividad hasta la finalización de la campaña y que en el período 2008-2009 no tuvieron ningún accidente de trabajo.

TABLA 4
Actuaciones y resultados de la campaña APS 2008-2009

<i>Actuaciones y resultados</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>Total</i>
N.º Actuaciones	1.071	1.529	2.600
N.º Infracciones	14	26	40
Importe de infracciones	52.492,12	131.165,00	183.657,12
N.º Trabajadores en infracciones	578	2.620	3.198
N.º Requerimientos	561	714	1.275

En cuanto a la evolución de las causas y formas de producirse los accidentes de trabajo, a través del programa "DELTA" para la notificación de accidentes de trabajo, se ha accedido a los partes de accidentes de trabajo calificados como muy graves y mortales de todas las empresas incluidas en la campaña, tanto en el período anterior al inicio de la misma, como en los años 2008 y 2009 durante los que se ha desarrollado la campaña, obteniéndose la información acerca de las causas de dichos accidentes de trabajo que se indican a continuación:

- En el período 2006-2007 las principales causas de los accidentes de trabajo, conforme a la tipología utilizada por el citado Programa fueron las siguientes:

- 1.º Atropellos y golpes con vehículos (22,22%)
- 2.º Caídas a distinto nivel (15,71 %)
- 3.º Atrapamiento por o entre objetos (12,26%)
- 4.º Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento (12,26%)
- 5.º Atrapamiento por vuelco de máquinas, tractores o vehículos (6,51%).

Esas cinco causas acumulan el 68,96 % del total.

- Durante el período 2008-2009 se constata la siguiente situación:

Se mantienen entre las cinco primeras tres de las causas que fueron las principales en el período 2006-2007:

- Atropellos o golpes con vehículos, que vuelve a ocupar el primer lugar, con un 25,45 del total.
- Atrapamiento por o entre objetos, que pasa a ocupar el segundo lugar, con un 25,45 del total.

- Caídas a distinto nivel, que desciende hasta el 4.º lugar, con un 9,09% del total.

Pasan a estar entre las cinco primeras dos nuevas causas:

- Exposición a contactos eléctricos, que ocupa el tercer lugar, con un 16,36% de los casos.
- Golpes por objetos o herramientas, que ocupa el 5.º lugar, con un 9,09% de los casos.

Esas cinco causas acumulan el 85,44 % de los accidentes de trabajo.

5.1.4.2.2. Campaña "SEGUMAR" de condiciones de trabajo y seguridad en buques de pesca 2009

El origen de la Campaña "SEGUMAR" se encuentra en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 29 de abril de 2005, por el que se establecen actuaciones conjuntas entre el Ministerio de Fomento, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para mejorar la seguridad de los buques pesqueros.

El día 25 de febrero de 2009 se reunió la Comisión de Trabajo que supervisa la ejecución del Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de abril de 2005, para la mejora de la seguridad en los buques pesqueros, que acordó la continuación de las actuaciones inspectoras a dichos buques durante el año 2009. Las actuaciones de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en relación con la campaña referida, se han realizado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1.º El número total de buques a inspeccionar es de 300, con una eslora de 12 a 35 metros. Este

aspecto supone una novedad significativa ya que en las dos anteriores ediciones de la Campaña, la eslora de los buques a inspeccionar era de 15 a 24 metros.

- 2.º) De las 300 inspecciones señaladas, sesenta se realizarían cuando el buque estuviera en alta mar, 160 se realizarían en embarcaciones amarradas en el muelle y las restantes ochenta cuando regresaran de faenar, siguiendo el procedimiento del año anterior, en el sentido de que serían acompañadas por una patrullera del Servicio Marítimo de la Guardia Civil hasta el muelle donde se encontrasen los inspectores, para garantizar que no se producía ninguna modificación de las condiciones que presentaba el barco durante la navegación.

Estos objetivos marcados inicialmente sufrieron algunos cambios debido a que la Comisión de Trabajo, anteriormente mencionada, decidió que se cancelaran las 60 inspecciones en el mar previstas para la Campaña SEGUMAR 2009 y que, en su lugar, se realizaran en la bocana del puerto. A consecuencia de estos cambios las 300 inspecciones previstas quedaban distribuidas de la siguiente manera: 160 con las embarcaciones amarradas en el muelle y 140 en bocana del puerto.

Desarrollo de la Campaña

Dada la especificidad y las peculiaridades del sector a inspeccionar, por parte de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se consideró necesario que los funcionarios participantes en la campaña contasen con *una formación específica* acerca de los riesgos laborales existentes en los buques de pesca. En el año 2009 se realizó un nuevo curso, que contó con la participación de *30 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social*.

La formación proporcionada es de carácter eminentemente práctico, es impartida por profesionales con experiencia específica en el sector y se complementa con la realización de visitas a buques de pesca. Por otra parte en estos cursos se suministró a los funcionarios participantes equipos de protección individual adecuados para la ulterior realización de la campaña.

Los cursos se realizaron en el centro de formación que el Instituto Social de la Marina tiene en Bamio (Pontevedra), con las instalaciones acordes a la finalidad del curso, lo que ha contribuido de

manera decisiva a una consecución satisfactoria de los objetivos que en su momento se planificaron.

Tal y como se mencionó anteriormente, las actuaciones inspectoras se han realizado con la ayuda de unos *Protocolos Específicos* elaborados al afecto, y que en lo que se refiere a la Inspección de Trabajo han intentado contemplar los principales aspectos que debían ser objeto de control por parte de los funcionarios en el desarrollo de la visita y posteriores actuaciones inspectoras. Las materias a examinar han sido las siguientes:

- Control de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva
- Control de la organización preventiva en la empresa
- Control de los derechos de consulta y participación de los trabajadores
- Disposiciones mínimas de los lugares de trabajo, comprendiendo estos aspectos: lugares de trabajo, accesos a bordo, riesgos de caída, vías y salidas de emergencia, salas de máquinas, riesgos mecánicos, máquinas de elevación y transporte, manipulación de cargas, riesgos eléctricos, medidas de detección y lucha contra incendios, disposiciones mínimas de los medios de salvamento y supervivencia, disposiciones mínimas de los equipos de protección individual.

Medios de investigación

En desarrollo de la campaña se hicieron por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 311 visitas de inspección a buques de pesca, de las cuales 294 se realizaron conjuntamente con otros funcionarios procedentes de los organismos participantes en la campaña (ISM e Inspección de Buques) y en ocasiones contando con la valiosa colaboración de la Guardia Civil.

Asimismo, hay que señalar que, de la cifra total anteriormente indicada, 15 inspecciones corresponden a segundas visitas en materia de seguridad y salud por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad de comprobar que se habían cumplido los requerimientos formulados a raíz de deficiencias detectadas durante la primera de las visitas.

En cuanto a las visitas realizadas conjuntamente con los funcionarios procedentes de otros organismos la mayor parte de ellas se han realizado en el puerto, 191 (64,96%), mientras que en bocana se ha realizado el 35,04%.

Resultados derivados de la actividad inspectora

- Se han formulado por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1.133 *requerimientos para la subsanación de deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales*. La mayor parte de los requerimientos se han formulado debido a deficiencias en materia de condiciones de seguridad de los lugares de trabajo, alcanzando un porcentaje del 16,59 % del total de los requerimientos formulados. Seguidamente, en carácter cuantitativo, se encuentran los requerimientos referidos a máquinas y equipos de trabajo, medios de protección personal y gestión integral de la prevención, con porcentajes de 15,53%, 14,47% y 10,67%, respectivamente.
- Se han extendido 27 *actas de infracción en materia de prevención de riesgos laborales*. Este dato supone un notable incremento con respecto al número total de actas de infracción levantadas con ocasión de la edición SEGUMAR del año 2008 (13) y más aún teniendo en cuenta que solamente se han realizado 23 actuaciones inspectoras más que respecto a dicho año. La mayor parte de las actas levantadas se refieren a la Planificación de la Actividad Preventiva (17,24%) y Evaluación de Riesgos (13,79%), lo que, unido al importante número de requerimientos en materia de gestión integral de la prevención (121), refleja que la integración y gestión de la actividad preventiva es un aspecto en el que hay que incidir en las sucesivas campañas que se realicen.
Otros aspectos destacables de infracciones que han dado lugar al levantamiento de actas de infracción son las relativas a: máquinas y equipos de trabajo, servicios de prevención ajenos, formación e información de los trabajadores, planes de emergencia y evacuación.
- *Medidas adoptadas en otras materias*. Aunque el objetivo de la campaña era, predominantemente, el de la mejora de las condiciones de seguridad en buques de pesca, esta también ha abarcado el control de las condiciones laborales y de Seguridad Social. Como consecuencia de ello se han extendido las siguientes actas de infracción: en materia de empleo, dos actas de infracción relativas a permisos de trabajo por cuenta ajena. En materia de Seguridad Social, ocho actas de infracción: en materia de afiliación y alta de trabajadores por cuenta ajena, prestaciones de jubilación y prestaciones por desempleo.

5.1.4.2.3. Campaña europea sobre riesgos químicos

En este año 2009 se debía haber realizado una nueva campaña europea de inspección, acordada por el Comité de Altos Responsables de Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea (CARIT), que se centraba en los riesgos químicos en determinados sectores. No obstante, durante este año se ha completado la preparación de la misma y se han iniciado algunas actividades de información y divulgación, pero no se ha llevado a cabo finalmente la fase de inspecciones a empresas, lo que tendrá lugar a lo largo del año 2010.

5.1.4.3. Actuaciones y resultados en materia de prevención de riesgos laborales

Durante el año 2009, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo en esta materia un total de 119.522 órdenes de servicio, de las que 32.605 corresponde a actividad planificada. De esas cifras, en 88.368 se realizaron las inspecciones mediante visita y en el resto mediante comprobación en los locales de la Inspección de Trabajo y expediente administrativo. Para comprobar el cumplimiento de requerimientos que previamente se habían realizado a las empresas para que subsanaran deficiencias apreciadas en materia de seguridad o salud en el trabajo, se realizaron 7.691 segundas visitas.

Las actuaciones de la ITSS en el área de prevención de riesgos laborales son simultáneas a las que realiza en otras, como la ordenación del trabajo y las relaciones sindicales, o la relativa a la Seguridad Social, empleo y migraciones y otras atribuidas por diversas normas, como cooperativas, etc. Es de interés, por tanto, examinar las cifras que nos indican que parte de la actividad total de la ITSS se ha realizado en la materia que nos ocupa, y cual ha sido el resto de las actuaciones llevadas a cabo (tabla 5).

Además, en 2009 se mantiene la acción preventiva de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral, a través de los requerimientos formulados y de las paralizaciones de obras. Así, durante 2009, se han practicado 112.847 requerimientos en esta materia, como se indica en la tabla 5, y se han efectuado 720 paralizaciones de obras, trabajos o tareas, por haberse apreciado la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o la salud de los trabajadores.

TABLA 5

Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en PRL en comparación con el resto de actuaciones

<i>Tipo de Actividad</i>	<i>Todas las áreas</i>	<i>Prevención de riesgos laborales</i>	<i>% sobre total</i>
VISITAS REALIZADAS	362.058	88.368	24,01%
ACTUACIONES	1.122.513	366.196	32,62%
INFRACCIONES RECOGIDAS EN LAS ACTAS + REQ. ADMON.	94.034	23.492	24,98%
IMPORTE SANCIONES PROPUESTAS (Euros)	234.240.888,89	79.869.919,63	34,09%
TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS INFRACCIONES	470.953	182.244	38,69%
REQUERIMIENTOS	157.769	112.847	71,52%

En cuanto a la distribución de las actuaciones por materias en esta área, se observa que la mayoría recaen sobre aquellas que son de mayor trascendencia para la salud y seguridad en el trabajo, como se desprende de los siguientes datos: el 21,06% del total de actuaciones se han dedicado a la inspección de las condiciones de seguridad e higiene en los lugares y centros de trabajo; el 9,55%, a la formación e información a los trabajadores; el 7,28%, a la vigilancia de la salud; el 6,15%, a la vigilancia del estado de las escaleras, plataformas y aberturas; el 5,98%, a la vigilancia de los medios de protección personal; el 5,37%, al control de las medidas de seguridad de máquinas y equipos de trabajo; y el 5,30%, en relación con las evaluaciones de riesgos laborales.

Del total de los resultados derivados de estas actuaciones (infracciones, requerimientos y paralizaciones), las materias en las que se concentran fundamentalmente son: condiciones de seguridad e higiene de los lugares y centros de trabajo (17,31%), escaleras, plataformas y aberturas (9,76), máquinas y equipos de trabajo (9,32%), formación e información a los trabajadores (9,31%), medios de protección personal (6,74%), evaluaciones de riesgos (5,75%), vigilancia de la salud (4,27%). Todas esas causas de las infracciones suponen el 62,46% del total.

También es de destacar que durante el año 2009 se formularon 2.632 requerimientos a las Administraciones Públicas, siguiendo el procedimiento administrativo especial para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, aprobado por RD 707/2002, de 19 de julio, siendo las causas más frecuentes las deficiencias en

las condiciones de seguridad o de higiene en los centros de trabajo (21,92%), la falta de evaluación de riesgos (10,63%), la falta de formación o información a los trabajadores (8,16%), la falta de planificación de la actividad preventiva o su incumplimiento (7,52%), infracciones relativas a la utilización de máquinas y equipos de trabajo (6,91%), infracciones relativas a la protección de escaleras, plataformas y aberturas (6,53%) y las infracciones referidas a la vigilancia de la salud (4,14%). Todas esas causas de requerimientos suponen el 65,81% del total.

El total de las actuaciones realizadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales durante 2009, se distribuye del siguiente modo por sectores de actividad económica: 178.986 (48,88%) en Construcción, 57.654 (15,74%) en Industria, 117.801 (32,17%) en Servicios y 11.035 en Agricultura (3,01%).

Durante 2009, en el 6,41% de las actuaciones realizadas en esta materia se apreció la existencia de infracciones, lo que dio lugar a la extensión de actas de infracción o formulación de requerimientos a las Administraciones Públicas.

Por otra parte, conviene ampliar los datos en relación con la investigación de accidentes de trabajo, la investigación de enfermedades profesionales y la remisión de expedientes al Ministerio Fiscal.

5.1.4.3.1. *Resultados de la investigación de accidentes de trabajo*

Del total de accidentes investigados, 11.757 (11.164 accidentes con baja durante la jornada de trabajo y 593 "in itinere"), se han detectado

4.164 infracciones en Prevención de Riesgos Laborales, ascendiendo el importe de las sanciones propuestas a 22.837.625,66 euros, si bien se debe precisar que no necesariamente se trata de infracciones respecto de las que se pueda establecer una vinculación directa con el accidente, aunque sí se trata, desde luego, de infracciones en materia de seguridad y salud laboral; se han formulado también 2.791 propuestas de recargo en prestaciones económicas de la Seguridad Social, por considerar que los mismos se produjeron por falta de medidas de seguridad, y en este caso tal cifra sí que puede tomarse en consideración para extraer conclusiones respecto del número de accidentes en los que hay una relación directa entre su producción y la infracción de los empresarios.

5.1.4.3.2. *Resultados de la investigación de enfermedades profesionales*

Durante el año 2009 se investigaron un total de 851 enfermedades profesionales, de las cuales diecisiete ocasionaron la muerte del trabajador. Como consecuencia de dicha investigación se apreció la existencia de 123 infracciones, y se extendieron actas de infracción con propuestas de sanción por una cuantía de 630.085 euros.

5.1.4.3.3. *Remisión de expedientes al Ministerio Fiscal*

Dentro de este apartado de resultados de la actuación inspectora referida al área de prevención de riesgos laborales, merecen especial atención los informes remitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al Ministerio Fiscal, en cumplimiento de la Instrucción núm. 1/2007 de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre profundización en las relaciones entre la ITSS y la Fiscalía General del Estado, en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral. El total de expedientes remitidos fue de 1.321. Los principales fundamentos de la remisión han sido los accidentes de trabajo graves o muy graves (490), los accidentes mortales (175) y las paralizaciones (69).

Por otra parte, durante el año 2009 y en relación con los asuntos remitidos por la ITSS, en

345 se llevó a cabo el ejercicio de acciones penales y en 241 los asuntos remitidos fueron archivados por no estimarse que existía responsabilidad o trascendencia penal. Respecto de los que se llevó a cabo el ejercicio de acciones penales, en 222 casos se trata de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en 121 casos se trataba de acciones penales por delito de riesgo y en dos casos concurrían los delitos de riesgo y de homicidio.

5.1.4.4. **Otras actividades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales**

Por parte de la Dirección General y de la Subdirección General para la coordinación en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y medidas de igualdad durante el año 2009 se han desarrollado las siguientes actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales:

5.1.4.4.1. *Convenios de colaboración suscritos con otras entidades*

El día 8 de octubre de 2009 se firmó por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el Convenio marco de colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Fundación Laboral de la Construcción, para la realización de actuaciones de divulgación, intercambio de información y formación orientadas a la prevención de riesgos laborales en el sector de la Construcción.

5.1.4.4.2. *Elaboración de Criterios Técnicos interpretativos*

Es de destacar el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, en relación con aquellas conductas de violencia física interna como las que suponen una agresión entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo, y las conductas de violencia como el acoso sexual, y el acoso moral y el acoso discriminatorio.

5.1.5. CONSIDERACIONES SOBRE ALGUNAS DIFICULTADES EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA

De la información obtenida de las Inspecciones Provinciales resulta que los aspectos en los que existe mayor coincidencia, respecto de aquellas materias o situaciones en las que existe más dificultad para llevar a cabo las actuaciones inspectoras en la materia de prevención de riesgos laborales, son los que se indican a continuación.

En primer lugar se ponen de manifiesto, reiterando lo ya señalado en la memoria de la ITSS 2006, 2007 y 2008, las insuficiencias de la regulación reglamentaria contenida en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento, de los Servicios de Prevención, y la Orden de 27 de junio de 1997, que desarrolla el anterior, en relación con los requisitos de acreditación y revocación de la acreditación de los servicios de prevención ajenos y las empresas auditoras, existiendo criterios distintos en función de la comunidad autónoma que lleve a cabo la actuación administrativa en este terreno, incluso cuando se trata de entidades con ámbito supraautonómico, también en relación con los medios materiales y humanos de que deben disponer los servicios de prevención propios y ajenos, y se señala la necesidad de que los conciertos de las empresas con los servicios de prevención ajenos deben contar con un contenido mínimo obligatorio. No obstante, tales cuestiones fueron contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada durante el año 2007.

En segundo lugar se sigue poniendo de manifiesto, como en años anteriores, la problemática que se genera como consecuencia de una cada vez mayor prestación transnacional de servicios de empresas extranjeras, en particular de la Unión Europea, en España. Se hace referencia a numerosos problemas para llevar a cabo un control adecuado de las obligaciones previstas en la Ley 45/1999, habiéndose detectado supuestos de subcontratación con empresas portuguesas del sector de la construcción en los que la empresa únicamente aporta mano de obra. Se han detectado casos en los que las empresas portuguesas subcontratistas se acogen formalmente a la Ley 45/1999, cuando en realidad no son desplazamientos temporales sino permanentes, eludiendo así las más exigentes obligaciones de cotización a la Seguridad Social en España, por lo que se propone establecer un registro de datos que permite re-

coger la permanencia en España de dichas empresas. También, como en años anteriores, se detecta un incremento de denuncias por incumplimiento de jornada en la construcción por parte de empresas portuguesas y la falta de criterios para determinar la validez o no de la actividad preventiva desarrollada por las empresas en sus países de origen. Las dificultades surgen debido a que si bien tienen una base común las normativas de uno y otros países, como son las directivas de la UE, no siempre existe correspondencia absoluta de las exigencias en España a las empresas con las que existen en los países de procedencia de las empresas que vienen a prestar servicios a España. La normativa y la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas prohíbe el que un Estado miembro establezca restricciones a la libre prestación de servicios a empresas de otros Estados miembros, entendiéndose que ello ocurre en ocasiones si deben cumplir requisitos o exigencias no contempladas en el país de origen. Por otra parte, se presentan problemas relacionados con la validez o no de la actuación de los servicios de prevención acreditados en otros países cuando la empresa desarrolla su actividad en España, y otros temas como la validez en España de los reconocimientos médicos realizados en otros países, así como en relación con la formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores, correspondencia entre las categorías profesionales y adecuación de la estructura retributiva.

Se mantiene, como en años anteriores, la crítica a las insuficiencias del RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, ya que dicho procedimiento no es suficientemente eficaz para garantizar el cumplimiento de las medidas correctoras requeridas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También se pone de manifiesto la existencia de numerosos incumplimientos de los requerimientos en el caso de las corporaciones locales, ya que en dicho Reglamento no existe respecto de las mismas la posibilidad de elevación de los citados requerimientos a órganos diferentes de la propia corporación ni ninguna otra medida de carácter coercitivo.

Se sigue poniendo de manifiesto, como en años anteriores, la falta de tipificación en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de

determinadas conductas de las mutuas de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales, y de las empresas, de determinadas obligaciones contempladas en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprobó el nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecían los criterios para su notificación y registro, en relación con la notificación de enfermedades profesionales. Por ejemplo, incluyendo la infracción consistente en la falta de colaboración de las empresas con las mutuas, por no facilitarles los datos referidos a la enfermedad profesional que sean necesarios para notificar el correspondiente parte a la Seguridad Social.

Las Inspecciones Provinciales vienen detectando cada vez más, como efecto de la crisis económica, un incremento de la morosidad en el pago por las empresas de los conciertos con los servicios de prevención ajenos, lo que se traduce en la no realización de determinadas actividades preventivas en esas empresas, lo que dará lugar a actuaciones inspectoras.

Se informa también de un cumplimiento más formal que real de los requisitos exigidos a las empresas para inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas, establecido en la Ley 32/2006, de subcontratación en el sector de la construcción.

5.1.6. ASPECTOS POSITIVOS Y MEJORABLES DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En primer lugar se han de señalar como aspectos positivos, que se han apreciado durante el año 2009 en relación con la actividad de la ITSS, los siguientes:

- El primer objetivo estratégico para el año 2009 recogido en el Plan Integrado de actuación de la ITSS es consolidar el equilibrio entre actividad reactiva y preventiva o planificada, y se puede decir que en la materia de prevención de riesgos laborales se ha conseguido sobradamente. En efecto, se mantiene la presencia mayoritaria de la actividad preventiva de la Inspección de Trabajo más del 90 %, frente a la reactiva, dirigida a investigar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que apenas llega al 10 % de las actuaciones inspectoras.

- Una de las principales líneas de actuación de la ITSS, en consonancia con los objetivos y prioridades de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, es la relativa al control de las condiciones materiales de trabajo en las empresas, con especial atención en el sector de la Construcción. En relación con ello, se detecta un leve descenso de la actividad desarrollada por la ITSS en materia de prevención de riesgos laborales sobre el total de la realizada, ya que fue un 25,9% en 2008, mientras que ha sido un 23,15% en 2009. No obstante, ello guarda relación con la disminución de la actividad económica en el principal sector en el que se venían centrando las actuaciones, como es la Construcción, y una mayor exigencia de dedicación de la ITSS en la materia de las relaciones laborales como las actuaciones en expedientes de regulación de empleo y las relativas a jornadas, salarios, etc., en los que se detecta un crecimiento importante de las denuncias. Pese a esa reducción, hay que destacar que ha crecido la actividad planificada en esta materia, que fue un 62,43 % en el 2008, y ha pasado a ser un 69,59% en el 2009.

No obstante lo anterior, se debe destacar que se ha incrementado notablemente el número de visitas realizadas para comprobar el cumplimiento de requerimientos previos realizados a las empresas, que han sido este año 8.837, lo que supone algo más de un 10 por 100 del total de las visitas realizadas en esta materia. También se destaca que se ha realizado una revisión 15.172 requerimientos formulados para que se subsanasen deficiencias apreciadas en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, habiéndose constatado el cumplimiento en 14.369 casos.

- Otra de las líneas de actuación prioritarias se refiere al control de las entidades que prestan apoyo y colaboración a las empresas para que desarrollen actividades preventivas, como son los servicios de prevención (ajenos, propios y mancomunados), entidades auditorias y de formación en prevención de riesgos laborales, habiéndose mantenido en similares cifras a las del año anterior las actuaciones realizadas, pese al ligero descenso señalado en esta materia de prevención de riesgos laborales. En ese sentido, se han desarrollado 10.389 actuaciones en el caso de los servicios de preven-

ción ajenos, 917 en servicios de prevención propios y 115 en empresas auditoras y de formación.

- En tercer lugar hay que referirse también a la línea de actuación dirigida a comprobar en las empresas que desarrollan una adecuada gestión de la prevención y que se da una suficiente integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, constatándose que se han mantenido las cifras del año anterior de actuaciones realizadas, siendo 6.383 en el caso de la gestión integral de la prevención y 2.277 en el caso de la integración de la prevención.
- Desde el punto de vista de la actividad programada es de destacar que durante el año 2009 se ha continuado dirigiendo la actuación inspectora a aquellas empresas que presentan la siniestralidad más grave y no la mayor siniestralidad, que hacía que dicha actuación se centrara en accidentes y enfermedades profesionales leves, de más difícil actuación e incidencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Hay que resaltar en este sentido la Campaña acordada en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del programa de Acciones Prioritarias en materia de Siniestralidad (APS 2008-2009).

También hay que resaltar, por lo que supone abrir nuevos caminos en la actuación de la actividad preventiva de las Administraciones Públicas, en general, y de la ITSS en particular, la puesta en marcha del nuevo Programa de cumplimiento voluntario por las empresas de medidas dirigidas a reducir la siniestralidad y mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales "PROGRAMA PREVEA", dirigido fundamentalmente a pequeñas empresas con altos índices de siniestralidad, inspirado por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y organizada en el marco de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Se ha seguido contando con nuevos instrumentos que mejoran el procedimiento de actuación urgente de los inspectores de Trabajo en los supuestos de accidentes de trabajo de mayor gravedad, lo que garantizará una adopción inmediata de medidas si el riesgo persistiera, y también mayor seguridad para la comproba-

ción de las auténticas condiciones del centro de trabajo y las circunstancias en las que se haya producido el accidente de trabajo; en ese sentido hay que hacer referencia al Protocolo Marco suscrito por los máximos responsables del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado, Ministerio de Justicia y Ministerio del Interior, para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias. La colaboración de los funcionarios de dichos organismos en la investigación de los accidentes más graves ha sido constante, y solo se ha constatado alguna descoordinación en un número muy reducido de ocasiones.

Al mismo tiempo, durante el año 2009 se han elaborado los convenios de tres comunidades autónomas, que dimanarían de dicho Protocolo Marco, en los que se incluye la participación de las autoridades laborales y sanitarias de las comunidades autónomas, que se firmarán durante el año 2010.

- Junto a las actividades de control del cumplimiento de la normativa, cabe destacar también la labor divulgativa e informativa con empresas y trabajadores que se desarrolla de manera constante en sus actuaciones por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, junto con lo que cabe destacar acciones puntuales en ese terreno como las charlas a patrones y armadores de buques de pesca a las que se hace referencia en el apartado de la actividad programada en materia de prevención de riesgos laborales, al hacer referencia a la campaña SEGUMAR.

Por lo que se refiere a los déficits de la actuación inspectora en materia de prevención de riesgos laborales, sobre todo cabría resaltar los siguientes aspectos:

- En la programación general en toda España de actuaciones por sectores, junto con el de la construcción y el de buques de pesca, debería incluirse anualmente alguna campaña específica sobre algún sector que presente interés por los riesgos que en el mismo se den. También sería conveniente la planificación de campañas dirigidas a actuar frente a los riesgos psicoso-

ciales, en particular en situaciones derivadas de la crisis económica.

- También resulta necesario llevar a cabo un análisis de los datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de manera que permita orientar la actividad inspectora hacia aquellos tipos de riesgo y circunstancias concurrentes que generan la mayor parte de los mismos. En ese sentido se está desarrollando un estudio que permita, mediante una aplicación informática adecuada y la información que faciliten los inspectores, obtener la información necesaria para alcanzar tal objetivo.
- Hay que hacer referencia, por último, a la necesidad de contar con criterios para seleccionar accidentes de trabajo que sean investigados, con independencia de la calificación de la gravedad establecida en los partes, que en ocasiones no responde a la realidad, y que permita atender también a aquellos con especial trascendencia para la seguridad y salud de los trabajadores además de los que deben ser investigados por imperativo legal por haber sido calificados como graves, muy grave o haber sido mortales. También en este caso dichos criterios se encuentran en proceso de elaboración, y previsiblemente se contará con ellos durante el año 2010.

5.2. Actividad de la Fiscalía Especial

JUAN MANUEL DE OÑA NAVARRO

Fiscal de Sala. Coordinador de Siniestralidad Laboral.
Ministerio Fiscal

5.2.1. INTRODUCCIÓN

DECÍAMOS el pasado año que “*el interés, y aún la preocupación del Ministerio Fiscal por el tratamiento penal de la siniestralidad laboral y la intervención en él del Ministerio público no son nuevos en nuestra Institución, aunque ciertamente han merecido un especial y notable impulso en los últimos años*”, para después pormenorizar las sucesivas Circulares e Instrucciones dictadas por la Fiscalía General del Estado desde el año 1965 y el papel que habían jugado en esa preocupación.

A día de hoy, la integración de la especialidad “siniestralidad laboral” en las tareas y cometidos del Ministerio Fiscal en todas y cada una de las Fiscalías Provinciales es una realidad ya asentada en estos últimos años y definitivamente consolidada. Existe una Red Nacional de Fiscales Especialistas en siniestralidad laboral y unas Secciones Especializadas en cada Fiscalía Provincial integradas, al menos, por dos Fiscales, uno de los cuales, previo nombramiento por el Fiscal General del Estado, ejerce como Delegado del Fiscal Jefe, con facultades de despacho, supervisión y control del desarrollo de los asuntos de la especialidad.

Este esquema organizativo tiene una gran incidencia en la evolución del trabajo de los Fiscales en la materia, como podremos comprobar al evaluar las cifras estadísticas sobre la misma.

5.2.2. EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN ESPAÑA

La evolución de la siniestralidad laboral en nuestro país a lo largo del último cuatrienio —2006 a 2009—, período al que se contrae la actividad de la especialidad, permite una cierta perspectiva histórica, que puede ser especialmente ilustrativa de la evolución de la siniestralidad la-

boral que trataremos de analizar para extraer algunas consideraciones que nos permitan aproximarnos —al menos desde nuestra posición específica— al fenómeno que constituye el objeto de nuestro trabajo que es el de la propia Fiscalía General del Estado y de todas y cada una de las Fiscalías territoriales.

Los datos que manejamos son publicados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y elaborados por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo del propio Ministerio. Debe hacerse constar para mantener la equivalencia de las cifras comparadas que, como quiera que las del año 2009 constituyen un avance de las que serán definitivas, todos los datos utilizados se corresponden también con los avances de los años anteriores que, en rigor, poco difieren de los que en su momento se considerarán definitivos en el Anuario de Estadísticas Sociales y Laborales. Los datos estadísticos se exponen en la tabla 1.

La evolución expuesta sugiere, entre otras, las siguientes lecturas:

1. El año 2007 representa un punto de inflexión, aunque sea mínima, hacia una evolución positiva. Hasta ese año todas las variables manejadas aumentaron y algunas de ellas, de forma muy considerable. El año 2007 refleja un decremento importante en accidentes mortales y se mantienen en semejantes cifras los accidentes con resultado de lesiones graves y leves, aunque con ligeras e irrelevantes disminuciones, lo que nos permite apreciar el inicio de una evolución positiva en general, pues todas los indicadores decrecen y especialmente en aquellos accidentes que pueden dar lugar a procedimiento penal —como es sabido, las lesiones, digamos, no graves, salvo excepciones, deben reputarse atípicas si son resultado, a lo sumo, de conductas imprudentes, como sería el caso— y especialmente en los de resultado mortal.

TABLA 1
Evolución de la siniestralidad en España: Accidentes con baja en jornada laboral

	2006	2007	2008	2009
Mortales	966	844 (-12,63%)	831 (-1,54%)	632 (-23,94%)
Lesiones graves	8773	8733 (-0,45%)	7064 (-19,11%)	5073 (-28,18%)
Lesiones leves	925.004	924.774 (-0,02%)	821.046 (-11,21%)	599.368 (-26,99%)
TOTAL	934.743	934.351 (-0,04%)	828.941 (-11,28%)	605.073 (-27%)

2. Esa evolución positiva que tímidamente se inicia en el año 2007, se afirma con rotundidad en el año 2008, como claramente se demuestra en el cuadro estadístico, especialmente en lo que a resultados lesivos graves se refiere, que alcanzan un decremento porcentual de casi el 20%, siendo el total superior al 11%. Preciso es reconocer, en cualquier caso, que ya habría que apuntar hacia un elemento coyuntural derivado de los efectos —todavía no especialmente intensos y concretados en el segundo semestre del año— de la crisis económica, y particularmente su repercusión en el sector de la Construcción que, como es sabido, lamentablemente nutre cuantitativamente un porcentaje elevado de la siniestralidad laboral en nuestro país.

3. La evolución registrada en el año 2009, en cifras absolutas, es extraordinariamente positiva. Todos los indicadores reflejan un decremento porcentual igual o superior al 24% y el número total de accidentes registrados disminuye en casi 225.000, un 27% menos que el año anterior, en el que ya vimos que los índices de disminución también fueron importantes.

4. Pero ahora el factor coyuntural sí es totalmente determinante, por lo que en absoluto cabe echar las campanas al vuelo. En efecto, las cifras parciales referidas al sector de la Construcción —sin duda, el más castigado por la crisis económica, como ya se ha dicho— son del todo elocuentes, pues la disminución porcentual en este sector respecto del año anterior en el número total de accidentes laborales se eleva al 41% y, lo que es especialmente significativo, la llamada “población afiliada” en el sector disminuyó en el año 2009 por encima del 20% respecto del período anterior, lo que sin duda influye poderosamente en la dis-

minución de situaciones de exposición a riesgos laborales y, lógicamente, de los propios accidentes de trabajo.

Estas valoraciones, referidas a cifras absolutas, quedarían en lecturas parciales e incompletas si no se tienen en cuenta, también, los llamados “índices de incidencia” (número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores regularizados, esto es, con las contingencias profesionales cubiertas, para ser exactos), valoraciones conjuntas que, en definitiva, permiten un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral.

Con la utilización de este sistema se tiene en cuenta una variable del número de trabajadores afiliados que no es tenida en cuenta cuando valoramos exclusivamente el número total de accidentes. Así por ejemplo, en 2006, el número total de accidentes producidos ascendió a 934.743, lo que suponía un incremento respecto del año 2005 del 3,3%, sin embargo, la población afiliada se incrementó en ese mismo período en 4,6%, lo que determinó que el índice de incidencia disminuyera un 1,3%, dato que explicaba mejor la evolución de la siniestralidad durante el año 2006 y que introduce un elemento positivo de valoración.

Pues bien, la evolución de la siniestralidad laboral en nuestro país desde 2006 se entiende perfectamente si analizamos la evolución del índice de incidencia en este mismo cuatrienio y que se expone en la tabla 2.

A tenor del mismo, mientras que en el año 2006 se producían 6,2 víctimas mortales al año por cada 100.000 trabajadores de alta en la Seguridad Social, en el año 2009 se han producido 4,2, lo que supone un descenso en cuatro años del 32,25%. Este descenso es similar cuando nos referimos a los datos sobre accidentes leves (-32,97%) y el total del número de

TABLA 2

Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo en el período 2006-2009

	<i>Mortales</i>	<i>Graves</i>	<i>Leves</i>	<i>Totales</i>
2006	6,2	56,6	5.967	6.030
2007	5,3 (-15,7%)	54,4 (-3,9%)	5.759 (-3,5%)	5.819 (-3,5%)
2008	5,2 (-0,4%)	44,5 (-18,2%)	5.170 (-10,2%)	5.220 (-10,3%)
2009	4,2 (-19,2%)	33,9 (-23,7%)	4.010 (-22,4%)	4.048 (-22,5%)

accidentes producidos (-32,86%), siendo aún más intenso en los accidentes graves, que llega al 40,1%.

De cualquier forma, hemos de tener en cuenta que el número de trabajadores afiliados subió durante 2006 y 2007 y que, aunque en 2008 se produjo un descenso del mismo, ha sido, como se ha adelantado, en 2009, cuando más ha caído la población afiliada a la Seguridad Social, que ha pasado de 15.879.698 en 2008 a 14.947.623, es decir, un 5,9% menos en 2009. Por lo tanto sería a ese período al que deberíamos remitir una mirada más exhaustiva para ver el comportamiento de la siniestralidad laboral, y, una vez comprobado que ha tenido un comportamiento positivo, descender a datos más específicos en sectores que tienen los más altos índices de incidencia, como es la Construcción, donde la población afiliada ha pasado de 1.719.772 en 2008 a 1.372.373 (-20,2%), mientras que el índice de incidencia de los accidentes totales ha pasado de 11.295 a 8.334 (-26,21%) y el de accidentes mortales ha pasado de 15,3 a 12,1, es decir, ha sufrido un descenso del 20,91%, dato que no puede valorarse positivamente al ser equiparable al descenso de la población activa.

En conclusión, estos correctivos derivados de los "índices de incidencia" obligan a una valoración menos optimista, y más realista en definitiva, de la evolución de la siniestralidad laboral en nuestro país, que si bien presenta aspectos positivos, estos quedan en parte amortiguados por esas otras lecturas no tan favorables, por lo que la exigencia de tolerancia cero hacia los accidentes laborales debe permanecer vigente para cuantas instancias nos ocupamos de la prevención de los riesgos laborales y de la reparación de los efectos de su incumplimiento (del incumplimiento de la normativa preventivo-laboral) y en la profundización, por todos los medios al alcance de todos los agentes sociales y de todos los intervinientes en los procesos productivos, de la cultura de la prevención.

5.2.3. DATOS ESTADÍSTICOS RELATIVOS A LA ACTUACIÓN DEL MINISTERIO FISCAL Y LOS TRIBUNALES

El nombramiento por la Fiscalía General del Estado en abril de 2006 de un Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, además de posibilitar la creación de una red de Fiscales Especialistas en todo el territorio nacional, ha supuesto un impulso en la aplicación de los escasos preceptos penales a que se contrae la siniestralidad laboral en el ámbito de la jurisdicción penal, sobre todo si tenemos en cuenta que dichos preceptos históricamente habían sido escasamente aplicados, sobre todo en cuanto a se refiere al delito de riesgo del artículo 316 del Código Penal, que sanciona las omisiones voluntarias en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad, infringiendo dicha normativa, cuando generan un riesgo grave para la vida o la salud de los trabajadores.

La evolución de la actuación del Ministerio Fiscal se aprecia en la tabla 3, que compara los años 2008 y 2009 y muestra el fiel reflejo de una mayor dedicación a la materia y una más intensa aplicación de la ley penal.

Durante el año 2009 puede decirse que la práctica totalidad de los fallecidos en accidente laboral, que pudiera dar lugar a la incoación de procedimiento en este ámbito, han sido conocidos por los Juzgados y Tribunales. Así, se han incoado 363 procedimientos por homicidio en accidente laboral, lo que supone un 57,43% del total de los 632 fallecidos, según el avance estadístico correspondiente al año 2009 facilitado por el Observatorio de Condiciones de Trabajo, dependiente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; pero si tenemos en cuenta que de los 632 fallecidos, 288 lo han sido en el sector Servicios, dentro del cual se incluyen los accidentes de los transportistas, que normalmente no se siguen como procedimientos derivados de la

TABLA 3

SINIESTRALIDAD LABORAL. Datos estadísticos correspondientes al año 2009 y resultado comparativo de los mismos con los obtenidos el año 2008

<i>Infracciones</i>	2008	2009	Diferencia	Porcentaje
Homicidio por accidente laboral	461 ²¹	363 ²²	-98	-21,25%
Lesiones por accidente laboral	27.439	23.482	-3957	-14,42%
Delito de riesgo sin resultado (Art. 316, 317 C.P)	179	192	+13	+7,26%
Muerte accidente laboral falta imprudencia leve (Art. 621.2 CP)	36	72	+36	+100%
Lesiones en accidente falta imprudencia grave (Art. 621.1 CP)	220	60	-160	-72,72%
Lesiones en accidente falta imprudencia leve (Art. 621.3 C.P)	1.643	3.873	+2230	+135,72%
Causa pendientes	2008	2009	Diferencia	Porcentaje
Homicidio en accidente laboral	744	673	-71	-9,54%
Lesiones en accidente laboral	3.626	5.042	+1416	+39,05%
Riesgo sin resultado lesivo (Art. 316, 317 C.P)	221	170	-51	-23,07%
Diligencias de investigación	2008	2009	Diferencia	Porcentaje
Diligencias de investigación incoadas	1.730	1.658	-72	-4,16%
Diligencias de investigación archivadas	1.204	1.128	-76	-6,31%
Diligencias de investigación terminadas con denuncia o querrela	452	423	-29	-6,41%
Diligencias de investigación en trámite	88	178	+90	+102,27%
Causas siniestralidad laboral	2008	2009	Diferencia	Porcentaje
Escritos acusación Ministerio Fiscal	785	852	+67	+8,53%
Sentencias del Juzgado de lo Penal	405	480	+75	+18,51%
Sentencias Audiencia Provincial	117	110	-7	-5,98%

Siniestralidad Laboral sino como de Seguridad Vial, puede decirse que estamos muy cerca de haber incoado un procedimiento por cada fallecido y hasta es factible que se hayan incoado la totalidad de los posibles.

Importa resaltar los datos estadísticos referidos a los escritos de acusación de sentencias, así como efectuar un análisis de los mismos.

5.2.3.1. Escritos de acusación formulados por el Ministerio Fiscal

La evolución, como en los años anteriores, es muy positiva y pone de manifiesto la más intensa dedicación de los Fiscales a la siniestralidad la-

boral. Se ha incrementado el número de escritos de acusación que alcanzan ya la cifra de 852, lo que supone un incremento en porcentaje del 8,53% respecto del pasado año. Este cuadro es el que mejor ofrece la imagen del fruto que la especialización del Ministerio Fiscal ha generado. El análisis de los datos se hará conjuntamente con las sentencias en el epígrafe siguiente.

5.2.3.2. Sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal

Este dato es en principio muy positivo, al haber incrementado por cuarto año consecutivo el número de sentencias dictadas por los Juzgados

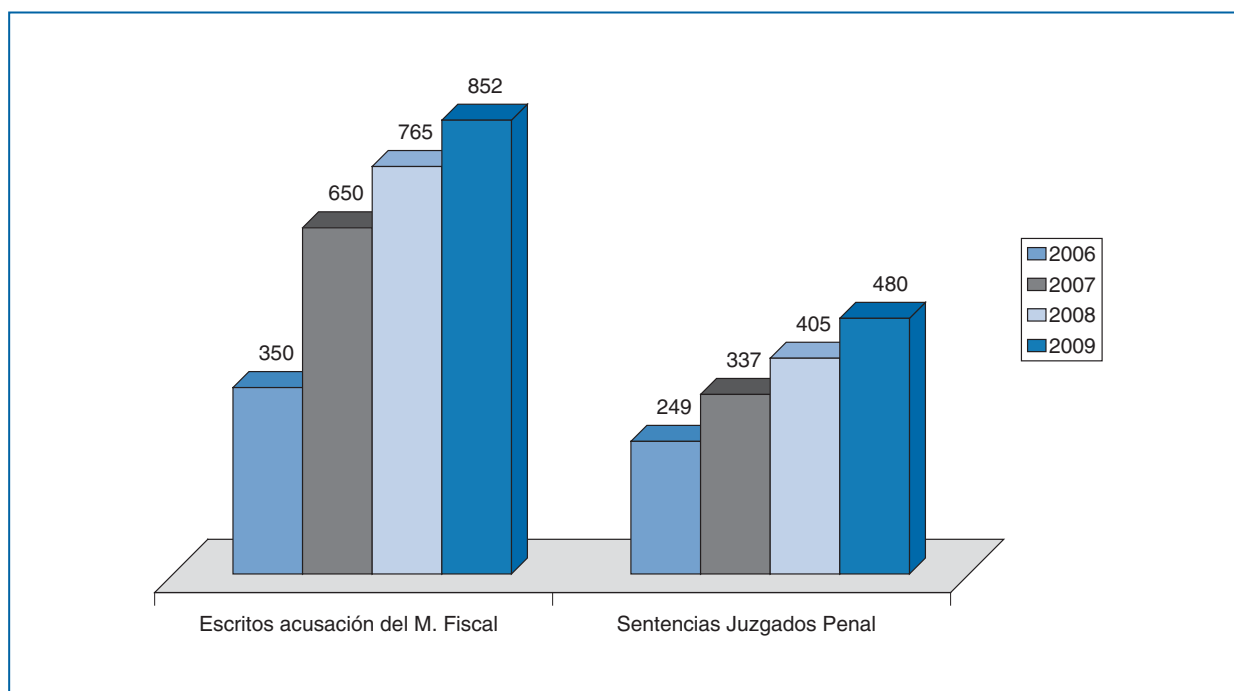
²¹ 2008: 831 muertos en accidente laboral. Los 461 procedimientos incoados suponen un 55,47% del total.

²² 2009: 632 muertos en accidente laboral durante la jornada de trabajo. Los 363 procedimientos incoados por homicidio en accidente laboral suponen un 57,43% del total de los producidos.

TABLA 4
Evolución 2006-2009 del número de escritos de calificación y sentencias dictadas

	2006	2007	2008	2009
Escrito acusación Min. Fiscal	350	650 (+85,71%)	785 (+20,76%)	852 (+8,53%)
Sentencias Juzgados Penal	249	337 (+35,34%)	405 (+20,17%)	480 (+18,51%)

FIGURA 1
Evolución 2006-2009 del número de escritos de acusación y sentencias dictadas



de lo Penal, que, en este caso, alcanza ya la cifra de 480 (un 18,51% más que el pasado año).

Pese a ser importante la cifra, la reflexión debe dirigirse a la averiguación de por qué hay tanta diferencia entre procedimientos calificados por el Ministerio Fiscal y sentencias dictadas en primera instancia. La tabla 4 y la figura 1 pueden ser clarificadoras al respecto.

De los datos anteriores se desprende claramente una bolsa de pendencia de asuntos calificados por el Ministerio Fiscal que se mantiene en la fase intermedia, en espera del juicio oral ante el Juzgado de lo Penal, que se muestra en la figura 2.

Como se puede apreciar, durante los últimos cuatro años se han formulado 2637 escritos de calificación, 1166 más que las 1471 sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal. Se aprecia un notable incremento, cada vez mayor, del número de

procedimientos pendientes de celebración de la vista oral. Cabe la posibilidad de que estemos desatascando los asuntos en los Juzgados de Instrucción y estemos acumulando los procedimientos en los Juzgados de lo Penal, creando una bolsa de pendencia, cada vez mayor, de juicios por celebrar. En cualquier caso, parece probable que, junto a la causa citada, concurren otras, igualmente graves, como la lenta tramitación de la fase intermedia en los Juzgados de Instrucción, como dice la Fiscalía de Cádiz: *“los asuntos en fase intermedia se eternizan en los Juzgados de Instrucción”*. Por otra parte, es también posible que los Fiscales no controlen la totalidad de las sentencias dictadas, con lo cual cabe que el número de sentencias sea mayor del que disponemos, por lo que resulta necesario hacer objeto de un especial seguimiento la evolución de estos datos.

FIGURA 2
Evolución 2006-2009 del número de escritos de acusación y sentencias dictadas

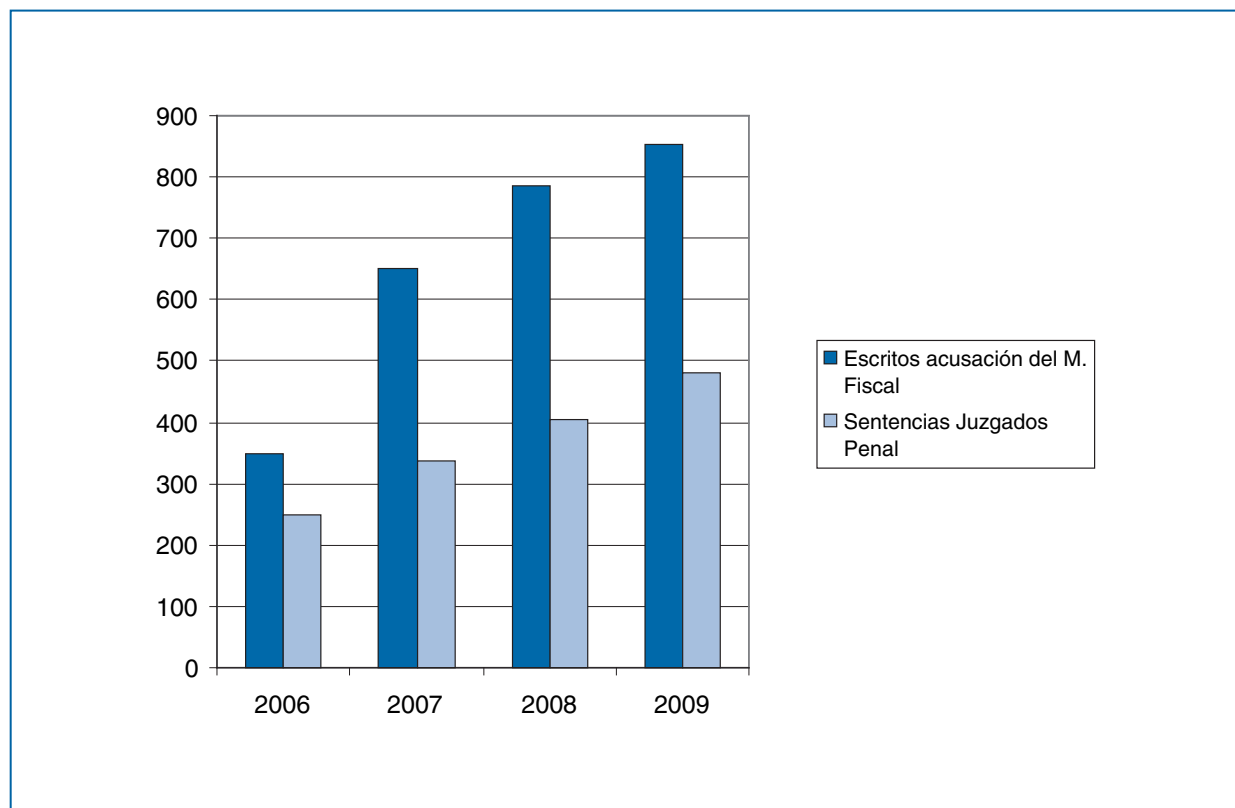


TABLA 5
Evolución de las sentencias dictadas, 1991-2009

Año	Condenatorias	Absolutorias	Total
1991		1	1
1997		2	2
1998	3	1	4
1999	2	0	2
2000	8	0	8
2001	7	4	11
2002	22	3	25
2003	25	11	36
2004	40	17	57
2005	31	22	53
2006	45	21	66
2007	31	8	39
2008	4	0	4
2009	3	1	4

TABLA 6

Resumen de la actividad del Ministerio Fiscal durante el cuatrienio 2006-2009, incluyendo las sentencias dictadas por las audiencias provinciales

	2006	2007	2008	2009
Escritos de acusación del Ministerio Fiscal	350	650	785	852
Sentencias de los Juzgados de lo Penal	249	337	405	480
Sentencias de las Audiencias Provinciales	47	105	139	144 ²³

En relación con las sentencias, resulta preciso hacer mención al número de sentencias remitidas por los Fiscales Delegados al Fiscal de Sala, constatando que se han remitido 312, lo que supone un 65% del total de las dictadas, una cifra muy superior en número a las remitidas el pasado año (262) y algo superior en porcentaje, lo que debe llevar en primer lugar a felicitar a los Fiscales Delegados, que han cumplido en gran medida con las vigentes conclusiones sobre el particular.

Ahora bien, en relación con las 312 sentencias remitidas se puede elaborar un buen número de análisis criminológicos que tienen una importancia muy relevante para la comprobación de la evolución de la actividad jurisdiccional en Siniestralidad Laboral.

De las 312 sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal, 221 (70,83%) son condenatorias y 91 (29,17%) absolutorias. De las 221 condenatorias, 123 (55,65%) son de conformidad, 9 son por delitos de riesgo (arts. 316 o 317 CP), es decir, un 4%, y 95 (43%) se refieren a supuestos de caída en altura y, por lo tanto, a accidentes producidos en el sector de la Construcción. De las 91 sentencias absolutorias, 11 se refieren a delitos de riesgo (arts. 316 o 317 CP), es decir, un 12%, y 30 (33%) a supuestos de caída en altura.

De los datos anteriores se desprende que crecen las sentencias de conformidad (el año 2008, un 49,96% y este año 2009, un 55,65%), lo que evidencia una razonable tendencia de los Fiscales a la búsqueda de la conformidad, en la línea sugerida por la Fiscalía General del Estado, como señalan algunas Fiscalías.

Para terminar, mencionaremos que las 312 sentencias remitidas al Fiscal de Sala arrojan un dato que se viene manteniendo desde que, en la Memoria de 2007, se introdujera esta precisión. Se trata de la enorme tardanza en dictar las sentencias, que este año ha sido de 53 meses de media, por tanto, casi cuatro años y medio desde que se produjeron los hechos. Las sentencias dictadas se corresponden con los años que se hacen constar en la tabla 5, suficientemente explicativa por sí misma.

Es este —el de la tardanza— uno de los grandes retos que tenemos pendientes, al que tratamos de dedicar especialmente nuestros esfuerzos y que exige la colaboración de todos.

Finalmente, incluimos la tabla 6 cuyas cifras representan un resumen que no deja lugar a dudas de la mayor dedicación e intensidad en la actividad del Ministerio Fiscal en el ámbito de la jurisdicción penal en los asuntos referidos a la Siniestralidad Laboral.

²³ La diferencia entre este dato y el que figura en el cuadro general se debe a que aquel respondía a los datos proporcionados por los Fiscales, mientras que este, más real, se corresponde con las sentencias publicadas por las Bases de datos de Jurisprudencia (CENDOJ, EL DERECHO y WESTLAW).

**6. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN.
ACCIONES INSTITUCIONALES**

6.1. Acción institucional del INSHT

FRANCISCO MARQUÉS MARQUÉS

Subdirector Técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

6.1.1. INTRODUCCIÓN

EL artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Por otra parte, España ratificó el Convenio número 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (BOE 4 de agosto de 2009), que en su artículo 3 dice:

1. *Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.*
2. *Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.*
3. *Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.*

Es por tanto responsabilidad de los poderes públicos hacer una prevención y promoción eficaces. Para ello la legislación y la reglamentación proporcionan un soporte esencial a los esfuerzos de prevención, pero la información al público es también importante, aunque rara vez suficiente, para que los trabajadores adopten conductas más sanas y seguras.

En resumen, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y que se orientarán a la coordinación de las distintas administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que, conforme a esa Ley, correspondan a sujetos públicos y privados.

A los fines previstos en el apartado anterior las administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

Del mismo modo, las administraciones públicas fomentarán aquellas actividades orientadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Atendiendo a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo, incorporando la perspectiva de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, añade que la política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa. Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

Por todo ello, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) ha reforzado su compromiso para alcanzar los objetivos anteriormente planteados, que se podrían resumir diciendo que el objetivo estratégico del INSHT es el de reducir la siniestralidad laboral en España y mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población laboral, contribuyendo a conseguir un empleo de calidad y una mayor productividad de las empresas.

Las funciones del Instituto reguladas por normas legales (y recogidas en el Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, entre otras), son las relativas a: la investigación, estudio y divulgación del conocimiento de los riesgos laborales y las medidas de prevención, la coordinación y desarrollo de la investigación, la asistencia técnica y asesoramiento, en materia de prevención de riesgos laborales; la elaboración de normativa y el desarrollo de la normalización; las funciones de coordinación y cooperación con las comunidades autónomas y sus órganos competentes, en la materia sobre políticas de prevención, así como ostentar la Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir la función del Dialogo Social a través del Secretariado Permanente. Por otra parte, como órgano científico-técnico de la Administración General del Estado, el INSHT es el centro de referencia nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con las instituciones de la Unión Europea.

Por mandato del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) el INSHT desempeña un papel

protagonista en el desarrollo de las políticas de prevención y en la ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST), aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) el 29 de junio de 2007, con el consenso de los interlocutores sociales, las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado (AGE). Por ello, el INSHT, en colaboración con otros organismos de la Administración General del Estado (ITSS, DGT, Ministerio de Sanidad y Política Social, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio), Comunidades Autónomas y Agentes Sociales, asume un papel impulsor y/o coordinador de actuaciones para la consecución de los objetivos fijados en los Planes de Acción orientados a alcanzar los objetivos previstos en dicha Estrategia. Para llevar a cabo sus políticas de seguridad y salud en el trabajo, el INSHT se ha planteado, para los próximos años, los objetivos operativos y estratégicos contemplados en la tabla 1.

Para alcanzar estos objetivos, las actividades que se han llevado a cabo durante el año 2009, y que continuarán en los próximos años, se basan en lo establecido en los artículos 1 y 2 de la Orden de 25 de enero de 1985, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y desarrolladas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y se enumeran a continuación.

6.1.2. INVESTIGACIÓN, ESTUDIOS E INFORMES

Una manera de conocer si estas políticas de prevención tienen reflejo en los indicadores de siniestralidad es la realización de estudios e informes sobre la evolución de las siniestralidad y los factores determinantes que la modulan. Por ejemplo, en el año 2009, analizando por sectores de actividad, podemos afirmar que, en el sector Agrario disminuyó un 11,5% el número de accidentes de trabajo totales, los accidentes de trabajo graves disminuyeron un 8,7%, y los mortales un 18,9%. La población trabajadora, con la contingencia por accidente de trabajo cubierta, aumentó un 1,5% en este período, por lo que los datos globales son positivos.

En la Industria disminuyó el número de accidentes de trabajo totales un 34,0%, disminuyendo

TABLA 1
Objetivos operativos (OP) y estratégicos (OE) del INSHT

<i>OE1.–Fomentar las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo y mejorar la calidad de la prevención en las empresas.</i>
<i>Objetivos operativos (OP)</i>
OP1.1.–Impulsar políticas específicas para la mejora de la gestión de la prevención frente a riesgos laborales, especialmente entre los trabajadores autónomos y las pequeñas y mediana empresa (PYMES). OP1.2.–Promover y desarrollar actividades de divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, en particular campañas, eventos, publicaciones, entre otros, impulsando el uso de la tecnología de la información y comunicación (TIC).
<i>OE2.–Favorecer el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, implicando a instituciones públicas y privadas, y a todos los interesados, en la prevención de riesgos laborales.</i>
<i>Objetivos operativos (OP)</i>
OP2.1.–Promover la cooperación y la coordinación con todas las administraciones públicas. OP2.2.–Facilitar e impulsar la participación de los actores implicados en la prevención de riesgos laborales, en particular la de los agentes sociales, atendiendo sus consultas y asesorando sobre los aspectos técnicos de la normativa. OP2.3.–Elaborar instrumentos para facilitar el conocimiento y el acceso a la normativa de prevención de riesgos laborales, desarrollando, cuando proceda, guías, recomendaciones o normas técnicas que faciliten su aplicación
<i>OE3.–Generar y promover conocimiento basado en la evidencia, para desarrollar una verdadera cultura de la prevención.</i>
<i>Objetivos operativos (OP)</i>
OP3.1.–Incorporar los principios de la cultura de la prevención en todos los niveles de la sociedad. OP3.2.–Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles educativos, en particular el universitario y la posterior formación continuada de los profesionales. OP3.3.–Recopilar, analizar y difundir, a través del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, información fiable sobre las condiciones de trabajo, la siniestralidad, y su evolución, incluyendo el análisis de la organización y funcionamiento del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.
<i>OE4.–Potenciar la investigación en seguridad y salud en el trabajo.</i>
<i>Objetivos operativos (OP)</i>
OP4.1.–Promover y desarrollar investigaciones aplicadas a la mejora de métodos y herramientas preventivas, en particular aquellos que permitan evaluar la eficacia de las intervenciones. OP4.2.–Impulsar con medios propios o externos la investigación intramuros y extramural de todos los aspectos científicos y técnicos de la seguridad y la salud en el trabajo, en particular estudios sobre los daños para la salud y sus causas, incorporando la perspectiva de género. OP4.3.–Realizar, periódicamente, encuestas de ámbito nacional sobre condiciones de trabajo y la situación de la prevención de riesgos laborales en las empresas. OP4.4.–Fomentar la integración de la prevención de riesgos laborales en los programas de I+D+i nacionales, europeos e internacionales.
<i>OE5.–Impulsar la mejora de la gestión de la detección, notificación y seguimiento de los daños derivados o relacionados con el trabajo.</i>
<i>Objetivos operativos (OP)</i>
OP5.1.–Contribuir a la mejora de los sistemas de detección, notificación, registro y explotación de los datos sobre daños derivados del trabajo. OP5.2.–Contribuir a la mejora de los sistemas de gestión de todo lo relacionado con las contingencias profesionales derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo.
<i>OE6.–Potenciar la formación especializada y de calidad en seguridad y salud en el trabajo.</i>
<i>Objetivos operativos (OP)</i>
OP6.1.–Promover y desarrollar actividades de educación y formación especializada para los profesionales de la seguridad, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología y la medicina del trabajo. OP6.2.–Elaborar herramientas pedagógicas y materiales didácticos para la formación en prevención.

el número de accidentes de trabajo graves un 32,9% y los mortales, un 29,3%. La población trabajadora con la contingencia por accidente de trabajo cubierta disminuyó un 8,8%.

En la Construcción descendió el número de accidentes de trabajo totales un 41,1%, disminuyendo los accidentes de trabajo calificados como graves en un 39,4% y el número de los accidentes mortales un 36,9%. El descenso de la población trabajadora en este sector fue del 20,2%.

Finalmente, en el sector Servicios descendió un 17,3% el número de accidentes de trabajo totales, disminuyeron un 20,3% los graves y un 11,9%, los mortales. La población afiliada con la contingencia cubierta descendió un 3,6%.

Esta reducción puede ser debida, por una parte, a una mejora de las condiciones de trabajo que se viene constatando desde el año 2000, con una constante y continuada reducción de los accidentes de trabajo, fruto del esfuerzo de empresarios, trabajadores y administraciones públicas, así como de todos los implicados en la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no podemos desconocer que el descenso de los accidentes tan significativo coincide con el punto más álgido de la crisis económica y, por lo tanto, dicho descenso no se puede asegurar que se deba, única y exclusivamente, a las actuaciones preventivas que se vienen realizando.

Aunque no podemos determinar con precisión en qué magnitud interviene la crisis económica, ya que se carece de estudios fiables, existen algunos indicadores (como la menor carga de trabajo, la salida del mercado laboral de los trabajadores temporales —los menos cualificados— y la no comunicación de determinados daños por temor a la pérdida de empleo), que pueden tener alguna influencia en la disminución de la siniestralidad, en unos casos, y en la ocultación de daños, en otros.

Para contribuir a dar luz a las lagunas del conocimiento, el INSHT, a través del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo realiza y da a conocer diversos estudios sobre colectivos específicos (trabajadores autónomos, mujeres, inmigrantes, etc.).

En cumplimiento de la línea de acción 5.1 del objetivo 5 de la EESST, durante el año 2009 se ha consolidado el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. La mayoría de los estudios e informes están disponibles en la web del Observatorio (www.oect.es) y en ellos han participado los Centros Nacionales del INSHT. Uno de los avances más sig-

nificativos del INSHT en este período lo constituye el impulso a la investigación aplicada, realizada, fundamentalmente por los Centros Nacionales, y que, en general, se puede agrupar en tres bloques: a) condiciones de trabajo; b) daños para la salud; c) recursos, instrumentos e intervenciones para la prevención.

Un ejemplo de este empeño en reforzar la investigación es el hecho de que en el año 2009 se constituyó la Red de Institutos Públicos para la Investigación en Prevención de Riesgos Laborales y se han establecido líneas prioritarias de investigación. Esta iniciativa responde a que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, en su objetivo 5, punto 5.3 dice: *“Se creará una red de Institutos públicos para la investigación en prevención de riesgos laborales, liderada y coordinada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en la que participarán los Institutos Autonómicos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta red se relacionará de manera estable con otros organismos de investigación, así como con las Universidades y las empresas, orientando sus actividades hacia la resolución de los problemas prácticos que se plantean en el lugar de trabajo, hacia el estudio de las exposiciones laborales a factores de riesgo y sus consecuencias y hacia la transferencia de los resultados de la investigación a las empresas, diseñándose modelos de buenas prácticas preventivas aplicables por éstas”*.

6.1.3. ASESORAMIENTO PÚBLICO A LAS EMPRESAS DE HASTA 10 TRABAJADORES

Esta iniciativa, enmarcada dentro de la línea de acción 1.1 del objetivo 1 de la EESST, consiste en el diseño y puesta en funcionamiento de un nuevo servicio público que facilite asesoramiento público al empresario de hasta 10 trabajadores, para la organización de sus actividades preventivas, impulsando las autoevaluaciones con modelos tipo por sectores y especificando actividades o riesgos que requieren apoyo técnico especializado. Esta actividad se enmarca también en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y da cumplimiento a lo previsto en la Ley 25/2009, de 22 de diciembre.

Dentro del marco de colaboración entre el INSHT y las CCAA, para permitir la ejecución del servicio y de cualquier otra iniciativa de interés mutuo destaca el acuerdo CCAA-INSHT, alcanzado en el Comité Técnico-Mixto celebrado el 26 de marzo de 2009, en el que se aprobó la celebración de un

Convenio Marco de colaboración entre el INSHT y cada una de las 17 Comunidades Autónomas a desarrollar por Convenios Específicos.

El portal “**Prevencion10.es**”, destinado al pequeño empresario, se configura como punto de encuentro entre ellos y la administración, cumpliendo todos los estándares de accesibilidad y de seguridad. En él se incluye el proyecto **Evalua-t**, que consiste en la elaboración de un sistema web que permite la autoevaluación, a través de internet, de riesgos laborales a las empresas de hasta 10 trabajadores. Cabe añadir, además, el **Programa STOP-riesgos laborales**, que es un servicio telefónico de orientación a la microempresa con el que se cumplen los siguientes objetivos:

- Contribuir al desarrollo de la cultura preventiva a través de acciones de divulgación y difusión de la normativa en prevención de riesgos laborales y del propio sistema.
- Fomentar el uso de la herramienta en la microempresa.
- Canalizar todas las consultas que, en materia de prevención de riesgos laborales, planteen los microempresarios hacia los órganos competentes de la AGE y de las CCAA, mejorando la coordinación entre las distintas administraciones competentes en la materia.

6.1.4. COOPERACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES Y COORDINACIÓN TERRITORIAL

En este apartado cabe resaltar la permanente participación del INSHT en la revisión y actualización del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, y el apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. En el marco de coordinación entre las Comunidades Autónomas y el INSHT se han realizado acciones de fomento y apoyo a realización de actividades de promoción de la seguridad y salud, tales como Congresos, Jornadas organizados por las Comunidades Autónomas y que han sido difundidas mediante su inclusión en el portal web del INSHT, con el objeto de que llegue a todos los usuarios que acceden a nuestro portal, del territorio nacional, de Europa y de los países hispanohablantes. En dicho periodo se han difundido ocho eventos.

En el seno del Comité Técnico Mixto de la CNSST se han constituido diversos grupos de trabajo, coordinados por el INSHT, impulsando así su papel de lugar de encuentro, información y consulta mutua entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las Comunidades Autónomas. Los grupos de trabajo se han constituido en el año 2009 y los temas que se abordaron fueron los siguientes:

- Unificación de criterios estadísticos para los accidentes de trabajo.
- Verificación del parque nacional de maquinaria.
- Investigación de las causas de los accidentes de trabajo.
- Exposiciones a agentes químicos.

6.1.5. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)

La implicación del INSHT, en la formación especializada en PRL, es una de las funciones que se establecen en el art. 8 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. Dicha formación, que se realiza fundamentalmente a iniciativa de sus Centros Nacionales y en respuesta a los nuevos avances de la técnica, la aparición de normativa o la que se deriva de los estudios técnicos y publicaciones realizadas, ha sido, y es una de las actividades más significativas del Organismo. A esta formación es necesario añadir la multitud de solicitudes que desde otros organismos —CCAA, Agentes Sociales, ITSS y otras instituciones oficiales— llegan al INSHT y que son siempre atendidas. Esta demanda de formación se ha visto intensificada en el año 2009, como demuestra los siguientes datos:

- 227 actividades realizadas (en ellas se encuentran incluidos Cursos, Seminarios, Jornadas Técnicas, etc.).
- El número de horas lectivas ha sido de 2.494 horas.
- Con una asistencia de 7.674 personas

6.1.6. DESARROLLO NORMATIVO Y REGLAMENTARIO

En materia normativa, durante el año 2009, y en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), cuyo Secretariado

Permanente ostenta el INSHT, se han llevado importantes avances, como:

REAL DECRETO 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (BOE n.º 57 de 7 de marzo de 2009).

Por su parte, el RD 337/2009, de 19 de marzo, contiene la actualización y reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997 de 18 de enero y viene a dar respuesta al objetivo 2.3 de la Estrategia Española.

Esta reforma no se completa con este Real Decreto. Quedan muchos temas pendientes de regulación, que deberán desarrollarse o por nuevos reales decretos o por órdenes del Ministerio de Trabajo, y que se publicarán en los próximos meses. En particular está pendiente de desarrollo lo relativo a la acreditación de entidades, la memoria de actividades y autorización para la realización de auditorías y el acuerdo de criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención, y la colaboración entre Servicios de Prevención Ajenos

Para facilitar una información permanente y actualizada, el INSHT ha desarrollado una herramienta de acceso a través del portal del INSHT, para facilitar la identificación y el acceso rápido a la normativa y a los criterios aplicables a cualquier situación que pueda presentarse en el ámbito preventivo. Con estas iniciativas el INSHT pretende contribuir al mejor cumplimiento de la normativa en seguridad y salud, por parte de todos los administrados, a la vez que cumple con su responsabilidad de colaboración entre las distintas administraciones públicas.

6.1.7. DIVULGACIÓN, INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

La divulgación, información y difusión es otro de los cometidos que, de forma permanente, realiza el INSHT desde su creación. Los materiales de carácter didáctico y técnico en prevención de riesgos laborales tienen como destinatarios a empresarios, trabajadores, profesionales de la prevención, formadores y a la sociedad en general, para lograr alcanzar una cultura preventiva. Gran parte de la

documentación generada por el INSHT se encuentra disponible en la página web del INSHT²⁴.

Además, se elaboran materiales formativos y didácticos, en materia de prevención de riesgos laborales para **colectivos que requieren especial atención**, como es el caso de los trabajadores con discapacidad intelectual.

6.1.7.1. Publicaciones no periódicas

Durante este año 2009 se han elaborado y editado Guías Técnicas, Notas Técnicas de Prevención (NTP), Métodos analíticos, Documento de valores límite profesional, audiovisuales en formato DVD, Ayudas Informáticas para la Prevención (AIP), carteles, folletos, Fichas Internacionales de Seguridad Química (FISQ). Entre las publicaciones más destacadas se encuentran:

- Guía técnica legislativa sobre ruido
- Guía técnica legislativa sobre integración de la prevención
- Guía técnica legislativa sobre vibraciones mecánicas
- Guía técnica legislativa sobre atmósferas explosivas
- Notas Técnicas de Prevención (NTP). Se elaboraron 70 NTP, correspondientes a las Series 22 y 23.
- Ayuda Informática para la Prevención - CD-ROM "Evalruido". Evaluación de la exposición laboral a ruido.
- Ayuda Informática para la Prevención - CD-ROM "Evaluz". Evaluación de la iluminación en los puestos de trabajo
- Ayuda Informática para la Prevención - CD-ROM Evalcargas 1.0. Evaluación de riesgos por Manipulación Manual de Cargas.
- Publicación de la Guía Técnica de amianto en noviembre de 2008. Para su difusión se realizaron, durante el último trimestre de 2008 y en 2009 las actividades siguientes: una Jornada técnica en cada una de las sedes de los Centros Nacionales del INSHT (cuatro jornadas); presentaciones en siete CCAA, mediante jornadas técnicas; una jornada técnica en la sede de UGT.
- Revisión, actualización y divulgación del Documento "Límites de exposición profesional para agentes químicos en España 2008 y 2009".

²⁴ www.insht.es

La divulgación de este documento se realiza en el primer trimestre de cada año mediante una Jornada Técnica en la sede central del INSHT, en cumplimiento del mandato de la CNSST.

6.1.7.2. Publicaciones periódicas

La información al público es otra prioridad para el INSHT. Por ello se mantienen las diversas publicaciones que se difunden mediante boletines electrónicos y listas de distribución:

- Revista *Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Erga FP.
- Erg@online.
- Erga-transversal.
- Erga-Noticias.
- Erga-Bibliográfico.

6.1.7.3. Campañas de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales

En noviembre de 2008 el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través del INSHT, puso en marcha una campaña de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales, que estaba dirigida principalmente a trabajadores autónomos e inmigrantes. Esta acción se enmarcaba dentro de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2007-2012 y del Plan de Acción para el impulso y ejecución de la misma. Con esta campaña, el Ministerio pretendía no sólo fomentar la cultura de la prevención en la sociedad española, sino también concienciar a los trabajadores autónomos y a las empresas de la importancia de la coordinación de actividades empresariales como elemento clave para combatir la siniestralidad laboral.

La idea creativa estaba basada en el juego infantil “éste fue a por leña, éste la cortó...” que las madres enseñan a sus hijos. Para el spot en televisión se utilizaron imágenes de un empresario, sus trabajadores, una subcontrata y profesionales autónomos. Todos ellos se relacionaban entre sí en un centro de trabajo para reforzar la idea de actividad en cadena, donde una acción tiene que ver directamente con otra.

6.1.7.4. Presencia en eventos

Desde sus inicios, el INSHT ha promovido multitud de eventos y su personal técnico parti-

cipa activamente en seminarios, jornadas y congresos técnicos, relacionados con la prevención, para fomentar y divulgar la seguridad y salud en distintos foros, dirigidos a trabajadores, empresarios, administraciones públicas de distintos ámbitos, organizaciones e instituciones públicas y privadas, tanto a nivel nacional como internacional.

Esta actividad de asistencia técnica y que tiene un carácter divulgativo ha supuesto la participación en más de 130 actos de carácter técnico-científico, político, formativo —didáctico y divulgativo, que se han producido durante 2009, con presencia, mediante stand, en los siguientes eventos:

- II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Canarias, celebrado los días del 25 al 27 de marzo de 2009.
- Laboralia 2009, Feria Integral de Prevención, Protección, Seguridad y Salud Laboral. Celebrado en Valencia los días 27, 28 y 29 de mayo de 2009.
- Feria del Libro de Madrid 2009. Celebrada los días del 29 de mayo al 14 de junio.
- IV Encuentro Nacional de Profesionales en Prevención de Riesgos Laborales. Celebrado en Avilés los días 17, 18 y 19 de junio de 2009.
- Participación en el XII Foro Socio-Laboral Fundación San Prudencio. Celebrado en Vitoria los días 14 y 15 de octubre de 2009.
- Congreso Extremeño de Prevención de Riesgos Laborales. Celebrado en Cáceres los días 4 y 5 de noviembre de 2009.
- Salón “Capital Humano”. Celebrado en Madrid los días 18 y 19 de noviembre de 2009.

6.1.8. COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Con el objetivo de potenciar las relaciones con organismos internacionales, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se han llevado a cabo diversas actuaciones:

- Se han intensificado las relaciones con organismos internacionales de seguridad social, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en especial con los de ámbito iberoamericano.
- Se han realizado actividades conjuntas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Se han realizado actividades de apoyo a las instituciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en los países potenciales candidatos a la adhesión, así como a los países enmarcados en la nueva Política Europea de Vecindad.
- Se han intensificado las actividades de cooperación técnica y la colaboración de expertos del INSHT en actividades docentes relacionadas con la prevención de riesgos laborales en diferentes países, a través del programa de cooperación bilateral del MTIN con Iberoamérica, o bien a través del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) o de otros organismos internacionales.
- Se ha participado en la “International Section on Prevention of Occupational Risks in Agriculture” (AISS). La AISS es la principal institución internacional que reúne organismos e instituciones de seguridad social. Está vinculada a la OIT y su misión es promover una seguridad social dinámica, a través del fomento de la excelencia en la administración de la seguridad social.
- Se ha participado en el *EUROpean Occupational Safety and Health NETwork* (EUROSHNET), red de cooperación entre organismos y profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuya actividad se centra en la estandarización, la certificación y la investigación aplicada.

6.1.8.1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Otro ejemplo de la presencia española en los foros internacionales es la participación del INSHT en el Consejo Tripartito de Dirección de la Agencia y en los distintos Grupos de Trabajo, con la intervención de la directora del INSHT, entre otros actos en la clausura de la Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo lema trataba sobre la evaluación de riesgos.

6.1.8.2. Cooperación en la I+D+i internacional

El INSHT está integrado en la red de institutos de investigación “Partnership for European Research in Occupational Safety and Health” (PE-

ROSH), cuyos estatutos se firmaron en Dublín en noviembre de 2008. El INSHT forma parte del denominado “Scientific Steering Group”, con el fin de definir líneas de investigación comunes entre los Institutos del PEROSH y fomentar la coordinación y cooperación en la investigación. Este grupo participa, además, en otro grupo internacional de investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, es el llamado “grupo Sheffield”, el cual se encuentra constituido formalmente y está compuesto por directores de los institutos de seguridad de todo el mundo. En su seno, entre otros cometidos, se realiza el estudio y análisis de estudios e investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Referido a la participación en la Unión Europea, cabe señalar nuestra presencia en el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Comisión Europea, (órgano tripartito que se reúne en Luxemburgo) y que tiene entre sus objetivos el seguimiento de los Planes de Acción para la Estrategia Europea SST 2007-2012 así como la preparación y la aplicación de las decisiones tomadas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Su cometido consiste también en facilitar la cooperación entre las administraciones nacionales y las organizaciones sindicales y patronales. En concreto se ha participado en las reuniones de diversos grupos, destacando: el gubernamental; el plenario del Comité Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo; el grupo sobre educación y formación en seguridad y salud en el trabajo; el de radiaciones ópticas, o el grupo sobre evaluación de directivas de seguridad y salud en el trabajo.

6.1.8.3. Consejo de la Unión Europea (Grupo Asuntos Sociales)

Dentro de la esfera europea hay que destacar la participación del INSHT en la aprobación de importantes instrumentos europeos de políticas de prevención, entre los que cabe destacar:

- Directiva 2009/104/CE sobre SST en uso de equipos de trabajo.
- Directiva 2009/148/CE sobre SST en exposiciones a amianto.
- Proyecto de Directiva sobre riesgos por cortes y pinchazos en ámbito sanitario (inicio 15 de diciembre de 2009).

En resumen, trabajar por una cada vez mejor y mayor seguridad y salud en el trabajo responde, cuando menos, a una exigencia social, ya que no es aceptable que el trabajo pueda tener consecuencias insanas e inseguras, cuando no mortales. Los avances producidos durante 2009, a pesar de la grave coyuntura económica y de empleo deben, ser un estímulo para urgir a que los poderes públicos y el resto de actores implicados en la prevención de riesgos laborales aúnen sus esfuerzos, para aproximar nuestros indicadores a los mejores de los países de nuestro entorno

económico y social en la Unión Europea y en el mundo.

Desde el INSHT seguiremos trabajando, en colaboración con el resto de agentes implicados, en mejorar las cotas de seguridad y salud en el trabajo, haciendo más seguras y saludables a las empresas y contribuyendo a una mejor calidad de vida laboral, lo que sin duda repercutirá en una mayor productividad y en el aumento de un estado del bienestar con menores desigualdades.

6.2. Actuaciones relevantes de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas

MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA

Director General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.
Junta de Castilla y León

6.2.1. INTRODUCCIÓN

EL proceso de transferencia a las Comunidades Autónomas de las competencias que, en ejecución de la legislación laboral, se refieren a la prevención de riesgos laborales se completó con anterioridad a la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se produjo, por tanto, una transferencia de recursos humanos y materiales y una forma de actuar acorde a la concepción de esta materia imperante antes de producirse la incorporación, a nuestro ordenamiento jurídico, de las directivas europeas mediante dicha disposición legal.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 7.a que las Administraciones Públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Esta función de promoción de la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos, en materia preventiva, incluirá la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

El punto de partida de este encargo encuentra su fundamento en la encomienda a los poderes públicos establecida en el artículo 40.2 de la Constitución Española, que señala como uno de los principios rectores de la política social y económica velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desplegar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, y la configuración de un marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones pre-

ventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea. Ésta ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

En España, las Comunidades Autónomas tienen atribuidas por los respectivos Estatutos de Autonomía las competencias de ejecución de la legislación nacional en materia laboral, y cada uno de los territorios ha establecido, en materia preventiva, una configuración adaptada a sus características, peculiaridades y necesidades organizativas. Fruto de ello, en algunas Comunidades nacen los Institutos de Seguridad y Salud Laboral, bajo diferentes personalidades jurídicas, y en otras se engloba la ejecución de estas políticas en los distintos órganos de estructura de la administración correspondiente, pero en todos los casos se asumen las competencias que desarrollaron los antiguos gabinetes técnicos provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con el nuevo enfoque y exigencia planteado por el nuevo marco normativo y el deseo de mejorar la eficacia de las actuaciones implementadas en esta materia.

Todas las Comunidades tienen en común el esfuerzo por alcanzar acuerdos con los agentes económicos y sociales más representativos en sus respectivos territorios a la hora de definir las líneas estratégicas de sus políticas preventivas, lo que implica que, en la práctica, todas cuentan con acuerdos, estrategias o planes de actuación concertados.

Por otro lado, todas las Comunidades vienen desarrollando un gran esfuerzo de coordinación con las autoridades de las áreas administrativas con implicación en la materia (sanitaria, industrial, educativa, etc.), así como con todo tipo de entidades e instituciones que puedan tener impli-

cación en el desarrollo de este ambicioso proyecto de mejora constante de las condiciones de seguridad y salud laboral.

De forma singular merece referencia el esfuerzo de coordinación y cooperación, tanto con el Gobierno de España y sus órganos especializados en la materia, especialmente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como entre ellas mismas, con el objetivo de conseguir una aplicación lo más uniforme posible de la normativa básica de prevención de riesgos laborales en todo el territorio nacional, más allá de las distintas acciones y medidas específicas puestas en práctica en cada Comunidad.

Las Comunidades Autónomas comparten a escala nacional con el Gobierno de España y con los Aentes económicos y sociales la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuya elaboración participan activamente. Este documento supone un punto de referencia fundamental a la hora de ordenar sus actuaciones, puesto que buena parte de sus previsiones hacen referencia a cuestiones directamente relacionadas con las competencias que en esta materia tienen atribuidas.

Son muchas las competencias que las Comunidades Autónomas desarrollaron en materia de prevención de riesgos laborales a través de sus órganos técnicos; sin pretender ser exhaustivo podemos destacar:

- Asistencia y asesoramiento técnico tanto a las empresas, los trabajadores y sus representantes, como a otras Entidades e Instituciones.
- Análisis, investigación y estudio de las condiciones de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Seguimiento de las actividades de la empresa dirigido a un más eficaz y eficiente control de los riesgos derivados del trabajo.
- Programación e impartición de actividades formativas y divulgativas sobre riesgos en el trabajo y su prevención y protección.
- Informar, a través de los órganos de participación y representación constituidos, sobre las actuaciones desarrolladas por los órganos técnicos en materia de seguridad y salud.
- Informar sobre los expedientes de Acreditación de Servicios de Prevención.
- Colaboración y asesoramiento técnico a las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

- Gestión de la tramitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Control y análisis de las comunicaciones de aperturas de centro de trabajo, así como de los planes de Seguridad y Salud en las obras de construcción.

Otra función que las Comunidades Autónomas tienen atribuida es la de velar por el correcto cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales a través de actuaciones de vigilancia y control, para lo que cuentan con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como instrumento fundamental de actuación. El año 2009 ha sido especialmente relevante en esta materia, aunque no llegase a culminar, puesto que se alcanzó el acuerdo de traspaso de las funciones y servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la Generalitat de Cataluña, hecho éste que supone el primer proceso de transferencia operado a nivel estatal en esta importante materia.

6.2.2. FORMACIÓN

La formación, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, es uno de los pilares esenciales para consolidar una auténtica cultura de la prevención. Es preciso tener claro que el aprendizaje de esta cultura no comienza en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial durante el proceso de aprendizaje dentro del sistema educativo.

Para poder alcanzar este objetivo, las Comunidades Autónomas, todas sin excepción, trabajan en sus respectivos territorios para poder poner a disposición de empresarios y trabajadores, técnicos de prevención, delegados de prevención y para la sociedad en su conjunto, una amplia oferta formativa capaz de satisfacer las más amplias necesidades. Esta formación se desarrolla bien con medios propios, técnicos de prevención de riesgos laborales de la propia administración, o a través de entidades colaboradoras, a las que se incentiva mediante ayudas en el ámbito de los distintos programas de apoyo a la formación que se desarrollan. Los programas formativos impulsados por las Comunidades Autónomas son divulgados por distintos medios para llegar a todos los posibles alumnos e interesados, de forma especial se publicitan estas acciones a través de nuestros portales web que permiten en muchos casos incluso la inscripción telemática.

Todas las Comunidades Autónomas realizan importantes esfuerzos por incorporar contenidos

preventivos en las distintas etapas de la educación obligatoria, profesional y universitaria, sin olvidar la formación para el empleo. Con estas medidas realizan una importante apuesta de futuro que, sin duda, dará extraordinarios resultados cuando las generaciones más jóvenes se incorporen al mercado de trabajo como empresarios o trabajadores.

Las Comunidades Autónomas apuestan por el desarrollo de acciones de sensibilización desde las etapas iniciales de la educación obligatoria porque están convencidas de que la cultura de prevención es el resultado de un proceso de aprendizaje que debe comenzar en la educación infantil y continuar a lo largo de toda la vida de la persona. Por ello es de todo punto necesario que ya desde niños se entienda la prevención de riesgos laborales como un asunto de todos.

Así mismo hay que resaltar las acciones que se llevan a cabo en la formación profesional, al objeto de que, en el momento de su incorporación al mercado laboral, adopten todas aquellas medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo y que la cultura preventiva se incorpore de una manera natural a su ámbito laboral.

Todas las Comunidades desarrollan actividades de esta naturaleza entre las cuales citaremos el proyecto "Educando en prevención" de las Islas Baleares, la Campaña de sensibilización a los colegios de primaria de las Islas Canarias, el proyecto Escuela de Prevención de Castilla y León, o los autobuses que recorren los colegios de Castilla La Mancha, Madrid, Andalucía, etc. En esta última Comunidad Autónoma es preciso destacar el Pabellón de la Cultura Preventiva en el Parque de las Ciencias de Granada, convertido en todo un referente de las acciones de sensibilización en prevención de riesgos laborales.

También es preciso hacer referencia a que el año 2009 fue el último en el que las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas autorizaron formación de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, al amparo de la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención, pasando el testigo con carácter definitivo a la Autoridad Educativa, en concreto a las Universidades.

6.2.3. ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN

La promoción de la prevención por parte de las Comunidades Autónomas ha sido también

una constante dentro de sus actuaciones, teniendo siempre en cuenta las características socioeconómicas particulares de cada uno de los territorios a la hora de definir sus acciones prioritarias, potenciando aquellas políticas que pueden hacer más eficaces éstas y, por tanto, permitir alcanzar de forma más rápida el objetivo común de mejora permanente de las condiciones de seguridad y salud laboral.

Muchas acciones puntuales se pueden incluir en este epígrafe, porque muchas son las diferentes actuaciones que se realizan para promocionar la prevención de riesgos laborales: congresos, campañas en medios de comunicación, jornadas, y todas ellas buscan el fin de conseguir que la cultura preventiva esté cada día de una manera más contundente y eficaz en la sociedad.

Sin querer ser exhaustivos, vamos a hacer referencia a algunas de estas actuaciones:

- *Celebración de Congresos* por parte de las diferentes Comunidades Autónomas, que pretenden la puesta en común y el intercambio de experiencias y conocimientos, así como la divulgación de criterios y medidas técnicas específicas, con el fin de garantizar el establecimiento de niveles adecuados de protección de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo de los mismos, en definitiva, una mayor calidad del empleo. La celebración de tales eventos constituye un hito importante en la acción conjunta de la comunidad preventiva en general frente a la siniestralidad laboral, a fin de conseguir una reducción sistemática y sostenida de las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Sirvan de ejemplo de los celebrados a lo largo del año 2009 el II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Canarias, el IV Encuentro Nacional de Prevención de Riesgos Laborales de Asturias o la edición de *Laboralia* de la Comunidad Valenciana.
- *Celebración de jornadas de presentación de las distintas campañas* que se realizan en las Comunidades Autónomas, algunas coincidentes, como por ejemplo la presentación del Programa Prevea, y otras de carácter autonómico, por ejemplo la presentación de la Campaña "Prevenir es rentable" realizada por la Comunidad de Madrid, o la Campaña de "Promoción de empresas saludables" por la Comunidad de Asturias, o la Campaña "¿Tu lo llamarías accidente laboral? Con seguridad entre todos lo podemos evitar"

desarrollada en la Comunidad de Castilla y León en el año 2009.

- *Celebración de seminarios y jornadas técnicas*, realizados por los órganos técnicos de las diferentes administraciones autonómicas, donde se recogen, tanto la nueva normativa que se ha promulgado a lo largo del año, como las distintas actuaciones técnicas a desarrollar frente a los diferentes riesgos laborales existentes en los puestos de trabajo.
- Otra apuesta para la promoción de la prevención ha sido la *edición de revistas de prevención de riesgos laborales* por las diferentes Comunidades (Murcia, País Vasco, Castilla y León, Asturias, etc.), que han servido como un espacio común en el que todos puedan verse reflejados y en el que sea posible depositar la confianza de difundir conocimientos, opiniones, criterios y pensamientos, así como compartir las experiencias de quienes desarrollan su trabajo en alguna de las múltiples facetas de la prevención de los riesgos laborales.
- Todas las administraciones responsables de la prevención de riesgos laborales, han realizado un gran esfuerzo en la *edición de diferentes folletos*, muy encaminados a riesgos o sectores específicos, en función de las características y peculiaridades de cada una de las regiones, así por ejemplo se ha trabajado mucho en el colectivo de trabajadores inmigrantes, facilitando, en la lengua de origen, una serie de folletos al objeto de que sean entendibles por estos trabajadores y adopten todas las medidas necesarias para evitar los riesgos.
- *El apoyo a las pequeñas y medianas empresa*, a través de incentivos y subvenciones ha sido otra actuación que han desarrollado las administraciones al objeto de que las empresas renueven equipos de trabajo, acrediten su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, realicen las auditorías de su sistema de prevención, etc.

6.2.4. ACCIONES DE VIGILANCIA Y CONTROL

Una de las funciones que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para las Administraciones competentes en materia de seguridad y salud laboral, es la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en dicha materia. Esta vigilancia se desarrolla a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los técnicos habilitados por las distintas Comunidades Autónomas. En cuanto a las acciones destacables en este apartado, se señalan:

- Campañas con la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se ven reflejadas en el Programa Territorial Integrado de Objetivo, que se consensúa con las Autoridades Laborales, y que realizan los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Campañas realizadas por los técnicos habilitados por las autoridades laborales autonómicas, que alcanzan en total de 290 efectivos repartidos en 14 Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Castilla La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia.

6.2.5. ACCIONES DE COORDINACIÓN

La actuación de forma coordinada de las Autoridades Laborales, con distintos intervinientes en la prevención de los riesgos laborales, se ha demostrado como una acción que se ha desarrollado en las diferentes comunidades, teniendo en cuenta sus organizaciones administrativas. Así, podemos reflejar:

- Coordinación con las Autoridades Sanitarias, tanto desde un punto de vista de las acreditaciones de las entidades especializadas que actúan como servicio de prevención en lo que afecta a la disciplina preventiva de Medicina del Trabajo, como para la elaboración de mapas de riesgos, de estudios epidemiológicos y la formación del personal sanitario.

- Coordinación con las Autoridades de Industria, en relación con las competencias sobre los productos, cuya incorrecta utilización puede desencadenar un riesgo para los trabajadores.
- Coordinación con las Autoridades Educativas, al objeto de poder desarrollar las actividades de fomento de la prevención de riesgos laborales, tanto en la educación obligatoria, como en la formación profesional y en la universitaria.
- Coordinación con los Servicio de Emergencias 112, mediante el establecimiento de sistemas de comunicación de los accidentes laborales gestionados por el teléfono de emergencias.
- Coordinación con los Agentes sociales y económicos, para potenciar las visitas a los centros de trabajo, y el asesoramiento técnico que dichas organizaciones realizan a los trabajadores y a los empresarios, a través de los técnicos de prevención de riesgos laborales.

6.2.6. ACCIONES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO

Las Comunidades Autónomas han realizado un esfuerzo importante a lo largo del año 2009 en la modernización de sus administraciones aplicando las nuevas tecnologías y facilitando al ciudadano la comunicación con dichas administraciones. Sin querer enumerar las diferentes actuaciones que se desarrollan en este sentido, podemos poner como ejemplo la incorporación del modelo para la Notificación de utilización por primera vez de agentes biológicos de los grupos 3 y 4 en el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía, o la comunicación de los conciertos de las empresas con los servicios de prevención ajenos que, en el caso de la Autoridad Laboral de Castilla y León, se realiza a través de su portal oficial.

6.3. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

JOSÉ YANES COLOMA

Director del Secretariado de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

6.3.1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de las políticas en materia preventiva. La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 13, la define como el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Entre sus principales funciones destacan la de conocer las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control, así como informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones.

Por otro lado, y en cumplimiento de lo establecido en el objetivo 8 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (EESST), sobre la mejora de la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas, la CNSST vio reforzadas sus funciones con el fin de configurarla como el foro de concertación, entre el Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, de las políticas de prevención.

El Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableció que ésta estuviese integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas. La presidencia recae en el titular de la Secretaría General de Empleo y la secretaría la ejerce la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, ha sido modificado en varias ocasiones, 2000, 2004 y

2008, con motivo de las reestructuraciones de los Departamentos ministeriales. Precisamente en 2009, el Real Decreto 542/2009, de 7 de abril, estableció una nueva organización del gobierno, lo que implicó la modificación de la composición del grupo de representación de la Administración General del Estado en la CNSST, aprobada por el RD 1429/2009, de 11 de septiembre.

6.3.2. ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA CNSST

La CNSST funciona en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a lo establecido en su Reglamento de Funcionamiento Interno, y adopta sus acuerdos por mayoría de los votos.

Durante 2009 se concretó una propuesta de reforma de la CNSST mediante la adecuación y actualización de su Reglamento de Funcionamiento Interno, con el fin de dotar de mayores competencias a la Comisión Permanente y regular el funcionamiento de los grupos de trabajo.

6.3.2.1. Actividades del Pleno y de la Comisión Permanente

En el año 2009, la CNSST celebró dos reuniones ordinarias del Pleno y dos reuniones ordinarias de la Comisión Permanente. En el seno de estas reuniones se adoptaron los acuerdos que se relacionan a continuación.

6.3.2.1.1. Acuerdos relacionados con proyectos normativos

La CNSST fue informada, y dio traslado para su tramitación, de los siguientes proyectos normativos:

- Proyecto de Real Decreto de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (*aprobado por el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero*). Este proyecto normativo tiene como objetivo mejorar la eficacia de la actuación preventiva de la Administración General del Estado y garantizar la protección de los trabajadores públicos, trasladando al ámbito de la Administración General del Estado gran parte de las modificaciones más importantes de la normativa de prevención de riesgos laborales que han tenido lugar en los últimos diez años.
- Anteproyecto de Ley de Modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el Libre Acceso a las Actividades de Servicios y su Ejercicio (*aprobado por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, Ley Omnibus*).

Es una Ley transversal que afecta a la normativa de diversos ministerios y que supone una mejora organizativa que redundará en una Administración más ágil, dinámica y moderna, en línea con las Administraciones de la Unión Europea. Su objetivo es contribuir a la mejora del marco regulatorio de las actividades de servicios, suprimiendo aquellas trabas administrativas que limitan, en cierta medida, la actividad económica.

En lo que se refiere al ámbito laboral y, en particular, a la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cabe destacar que incluye varias líneas de actuación propuestas en el Objetivo n.º 1 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, relativas al mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa con especial atención a la pequeña y media empresa. Asimismo, pretende reducir las cargas administrativas para mejorar la eficacia del sistema de prevención, simplificando trámites de acreditación de los servicios de prevención ajenos, entidades auditoras y formativas.

- Proyecto de Real Decreto, por el que se modifica el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes (*aprobado por Real Decreto 783/2001, de 6 de julio*). Obliga directamente a los titulares de actividades con fuentes naturales de radiación a la realización de los estudios necesarios, a fin de determinar si existe un incremento significativo de la exposición de los trabajadores o de los miembros del público, que no pueda considerarse despreciable desde el punto de vista de la protección radiológica. Estos estudios deberán realizarse siguiendo las instrucciones dadas

por la autoridad competente, conforme a las orientaciones que el Consejo de Seguridad Nuclear establezca al efecto.

6.3.2.1.2. Información periódica

Entre las materias que con carácter periódico se informan a la Comisión Permanente y al Pleno, en 2009, destacaron las siguientes:

- Información de la situación y desarrollo del Segundo Plan de Acción para el impulso y la ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007- 2012).
- Información sobre siniestralidad laboral.
- Información de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL), adscrita a esta CNSST.

6.3.2.1.3. Actuaciones relacionadas con documentos y propuestas de los grupos de trabajo

En las reuniones celebradas por la Comisión Permanente y por el Pleno de la CNSST se informó de los trabajos realizados por los grupos de trabajo, a la vez que se aprobaron propuestas y documentos presentados por éstos y cuya información detallada se recoge más adelante en el apartado correspondiente a cada grupo.

6.3.2.2. Actividades de los grupos de trabajo

La CNSST acuerda, por mandato, la creación de Grupos de Trabajo, permanentes o temporales, para el estudio de temas específicos o cuestiones concretas, determinando y especificando tanto las funciones como la composición de los mismos. Durante este año han estado constituidos los grupos siguientes:

- Amianto.
- Construcción.
- Valores Límite.
- Sector Agrario.
- Trabajadores Autónomos.
- Seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).
- Empresas de Trabajo Temporal.
- Reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Desarrollo del Plan Prevea.
- Educación y Formación.

6.3.2.2.1. Grupo de Trabajo "Amianto"

En 2009 el Grupo mantuvo tres reuniones de trabajo. En ellas se continuó con el desarrollo del Plan de actuación para la gestión y control de los riesgos por materiales de amianto. Los informes, documentos y propuestas que se elevaron al Pleno fueron los siguientes:

- Informe sobre la implantación del Programa Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores que han estado expuestos a amianto a fecha de diciembre de 2007.
- Propuesta de adopción de las medidas oportunas dada la redacción del Real Decreto Legislativo 1/2008, de 11 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Evaluación de Impacto Ambiental de proyectos, en su Anexo I, punto b) del grupo 4, que puede dar lugar a desorientación teniendo en cuenta la actual prohibición, en nuestro país, de cualquier fabricación de productos con amianto.
- Solicitar al Ministerio de Sanidad y Política Social la revisión del Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica del Amianto, con la finalidad de actualizar aquellos aspectos que se consideren necesarios teniendo en cuenta los cambios ocurridos.
- Proponer al Ministerio de Trabajo e Inmigración el desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 51/2007 sobre reducción de la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por enfermedad profesional.
- Solicitar al Instituto Nacional de Seguridad Social que promueva acuerdos con las Comunidades Autónomas con el fin de elaborar un protocolo de actuación que permita evaluar, con criterios médicos homogéneos, el menoscabo funcional y la etiología o contingencia profesional que presenta el trabajador afectado de patologías secundarias a la manipulación o exposición ambiental al amianto, de forma que la valoración de una posible situación de incapacidad laboral, temporal o permanente, se efectúe en términos homogéneos con todos los antecedentes y elementos de juicio necesarios.
- Recordar a los órganos competentes de las Administraciones Públicas la necesidad de que

se adopten las medidas pertinentes que redunden en minimizar el impacto económico y social derivado de la prohibición de la utilización y comercialización del amianto crisolito, establecida en la Orden del Ministerio de la Presidencia, de 7 de diciembre de 2001 (BOE del 14 de diciembre de 2001).

6.3.2.2.2. Grupo de Trabajo "Construcción"

Durante 2009 se celebraron dos reuniones y han permanecido en funcionamiento los subgrupos:

- Trabajos Verticales.
- Características exigibles a los Planes y Estudios de Seguridad en Obras.

Los documentos, informes y propuestas que se elevaron al Pleno fueron los siguientes:

- Documento parcial sobre "Trabajos verticales" en el que se estudian, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, las técnicas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas, determinando las carencias detectadas y las propuestas de mejora. En el futuro está previsto continuar ampliando este documento.
- Contestación a la consulta enviada por la Dirección General de Trabajo, y efectuada por el Colegio Oficial de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de Madrid, sobre si las partidas del presupuesto de Seguridad de las Obras relativas a equipos de protección individual, formación de los trabajadores y reconocimiento médico de los trabajadores, deben ser valoradas.
Como respuesta a la citada consulta, el Pleno aprobó que sólo las partidas que hagan referencia a los equipos de protección individual (EPI) deben ser medidas y valoradas.

El Subgrupo de Planes y Estudios de Seguridad en obras de construcción está trabajando en la elaboración de una propuesta de contenidos mínimos para la redacción de los estudios de seguridad y salud en el trabajo.

6.3.2.2.3. Grupo de Trabajo "Valores Límite"

Este año el Grupo elevó al Pleno, para su aprobación, el documento "Límites de Exposición

Profesional para Agentes Químicos en España”, correspondiente al año 2010, y como en años anteriores, se encomendó al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la publicación y distribución del mismo, así como la realización de una Jornada Técnica para su presentación en el primer trimestre de 2010. Se propuso que dicha jornada tratase sobre el Reglamento de Clasificación, Etiquetado y Envasado, de entrada en vigor a finales del 2010. Asimismo, el documento fue incluido en la página web del INSHT. Las principales novedades que presentó este documento para el año 2010 fueron las siguientes:

Valores Límite Ambientales

- Se ha actualizado la clasificación de varios agentes químicos teniendo en cuenta las últimas adaptaciones al progreso técnico publicadas (directiva 2008/58/CE y directiva 2009/2/CE).
- El apartado de Agentes Químicos Sensibilizantes (apartado 8 en la edición del año 2009) pasa a ser el apartado 6 en esta edición. Como consecuencia de este cambio los apartados 6 y 7 pasan a ser el 7 y el 8.
- De los VLA propuestos que aparecen en la Tabla 4 del documento correspondiente al año 2009 se han adoptado, e incluido en la Tabla 1, los siguientes: Ácido 2,2-dicloropropiónico, Acroleína, Alcohol terc-butílico, Anhídrido maleico, Carburo de silicio, 1-cloro-2-propanol, 2-cloro-1-propanol, Fensulfotión, Fentión, Glioxal, 1-Hexeno, 2-Nitrotolueno, 3-Nitrotolueno, 4-Nitrotolueno, Tetrabromuro de carbono.
- Se han unificado la Tabla 2- Cancerígenos y Mutágenos y la Tabla 3- Cancerígenos y mutágenos con valor límite adoptado, dando lugar a una sola tabla, Tabla 2- Lista de Cancerígenos y Mutágenos y valor límite asignado en su caso.
- En la Tabla 3 se proponen nuevos VLA para los siguientes agentes químicos: Acetato de 2-metoxietilo, Benomilo, Butenos, todos los isómeros, Carbaril, Disulfuro de carbono, Hidroquinona, Indeno, 2-Metoxietanol, Tiram, Yodo y yoduros

Valores Límite Biológicos

- En la Tabla 5:
 - Se propone nuevo VLB® para el tricloroetileno.
 - Se retira el valor propuesto para el paratión.

Otros apartados y Anexos

- Las notas explicativas a las tablas, que estaban todas agrupadas en el anexo B de las ediciones anteriores, se separan en dos bloques. Las notas correspondientes a las tablas 1 a 3 (valores límite ambientales) y las notas correspondientes a las tablas 4 y 5 (valores límite biológicos). También cambia su ubicación: las notas correspondientes a las tablas de 1 a 3 pasan a estar ubicadas detrás de la tabla 3 y las notas correspondientes a las tablas 4 y 5, detrás de la tabla 5.
- Se ha actualizado la nota r.
- Se ha actualizado la nota 2, unificándose en las tablas 4 y 5 del documento LEP de 2010 los comentarios “final del turno”, “final de la jornada laboral” y “final de la exposición” poniendo en todos los casos “final de la jornada laboral”.
- Se ha eliminado del Anexo D: Información complementaria, el apartado correspondiente a Limitaciones a la comercialización y uso de diversas sustancias y preparados peligrosos.

Erratas

Por error, en las ediciones de 2008 y 2009, figuraba como VLA-ED® para berilio y compuestos de berilio (CAS 7440-41-7) 0,002 mg/m³, en lugar de 0,0002 mg/m³, error que ha sido corregido en esta edición.

6.3.2.2.4. Grupo de Trabajo “Sector Agrario”

Los documentos, informes y propuestas que se acordaron elevar al Pleno de la CNSST fueron los siguientes:

- Documento Análisis de la Implantación de la Prevención de Riesgos Laborales en las Explotaciones Agrarias.
- Documento Análisis de los Riesgos en la Prevención y Extinción de Incendios en el Sector Agrario.
- Documento Análisis de la Siniestralidad en el Sector Agrario.
- Información de la existencia en activo de tractores con cabinas no homologadas montadas a la vez que un arco no homologado, situación que supone un peligro para el tractorista, ya que no existe ningún estudio previo que asegure que, en caso de vuelco, ese conjunto sea seguro.

Que esta circunstancia sea trasladada a las autoridades competentes para que inicien las actuaciones que consideren oportunas, con objeto de evitar la comercialización y utilización de cabinas no homologadas.

- Propuesta de nueva tirada de los documentos aprobados por el Pleno de la CNSST celebrado el día 15 de octubre de 2008, relativos a “Criterios para la Evaluación del Riesgo por Exposición a Productos Fitosanitarios”, “Enfermedades Profesionales de los Agricultores” y “Enfermedades de los agricultores: lo que debes saber”, y que dicha tirada sea una Acción Directa de la FPRL.
- Propuesta de realizar siete Jornadas Técnicas en 2010 para difundir las actividades del grupo, que se desarrollarán en Asturias, Islas Baleares, Navarra, Aragón, La Rioja, Cantabria y País Vasco, con lo cual se completaría la difusión en todas las CCAA. Estas Jornadas, al igual que las anteriores, se realizarían como una Acción Directa de la FPRL.

Asimismo, han permanecido en funcionamiento los siguientes subgrupos de trabajo:

- Maquinaria agrícola.
- Trabajos en invernaderos.
- Vigilancia de la salud en el sector agrario.
- Trabajo en el campo (recientemente constituido).

Las Jornadas de difusión de las actividades realizadas por el grupo, organizadas en 2009, se celebraron en Murcia, Toledo, Ávila, Lérida y Santiago de Compostela, con una media de asistencia de 80 personas.

6.3.2.2.5. Grupo de Trabajo “Trabajadores Autónomos”

Este Grupo de trabajo acordó reanudar sus actividades para elaborar dos documentos, uno sobre coordinación de actividades preventivas y otro sobre la formación de los trabajadores autónomos. Tiene como objetivo, asimismo, estudiar las actividades de mayor peligrosidad de este colectivo.

6.3.2.2.6. Grupo de Trabajo “Seguimiento de la Estrategia Española”

Durante este periodo en este Grupo se informaron y debatieron las siguientes cuestiones:

- Actuaciones de los grupos de trabajo vinculados a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actividades de la competencia de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- II Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo; exposición de los avances producidos en el tema de la calidad de la prevención y en el servicio de Asesoramiento Público al Empresario.
- Servicio de asesoramiento público al empresario.
- Indicadores de Seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

6.3.2.2.7. Grupo de Trabajo “Empresas de Trabajo Temporal”

Los trabajos del Grupo se centraron en:

- El estudio de la información de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, incluyendo las causas más frecuentes de los accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas del trabajo.
- El análisis del grado de cumplimiento de la normativa específica sobre seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal.
- El estudio de la adecuación de la normativa a los riesgos a que se enfrentan estos trabajadores, de cara a hacer efectivo el principio de equiparación con los trabajadores de la empresa usuaria.
- La elaboración de propuestas de líneas de investigación para la mejora del nivel de seguridad y salud de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- La promoción y difusión de buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral en las empresas de trabajo temporal.

6.3.2.2.8. Grupo de Trabajo “Reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”

En el Pleno celebrado el día 19 de noviembre de 2009 se aprobó el “Plan de Reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” presentado por este Grupo y se acordó la creación de un grupo de trabajo reducido para la

adaptación y actualización del Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Nacional.

En dicho Plan, tras un análisis de la experiencia adquirida por la CNSST durante sus más de 10 años de funcionamiento, se recogen medidas para la potenciación de este órgano y para la actualización de su régimen de funcionamiento.

6.3.2.2.9. Grupo de Trabajo “Plan Prevea”

El Grupo trabajó e informó sobre:

- La elaboración y presentación de los criterios específicos para la aplicación del Plan Prevea en el sector de la Construcción.
- Las actividades de difusión e impulso del Plan Prevea.
- El estado de implantación del programa Plan Prevea en las Comunidades Autónomas.
- La organización de una Jornada Técnica dirigida principalmente a los responsables de las Comunidades Autónomas encargados de gestionar el Plan Prevea para establecer criterios

comunes de ejecución e implantación de dicho programa.

6.3.2.2.10. Grupo de Trabajo “Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales”

En cumplimiento de su mandato, el Grupo celebró cinco reuniones en 2009, en las que se avanzó significativamente en la elaboración del Plan Nacional de Formación, que recogerá propuestas para potenciar la formación en prevención de riesgos laborales en todas las fases del sistema educativo, así como en la formación para el empleo.

6.3.2.3. Reuniones de la Comisión Nacional durante 2009

En 2009 la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de sus funciones, celebró un total de 43 reuniones, entre Pleno, Comisión Permanente y Grupos de Trabajo, con una asistencia de 1007 personas. El calendario de dichas reuniones se recoge en la Tabla 1.

TABLA 1
Reuniones de la CNSST celebradas en 2009

<i>Reuniones</i>	<i>Fecha</i>	<i>Componentes</i>
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Incendios en el Sector Agrario”	21 enero	26
Grupo de Trabajo “Empresas de Trabajo Temporal”	3 febrero	24
Grupo de Trabajo “Amianto”	4 febrero	40
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Incendios en el Sector Agrario”	4 febrero	26
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”	5 febrero	32
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Maquinaria Agrícola”	16 marzo	11
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Incendios en el Sector Agrario”	16 marzo	26
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”	17 marzo	32
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Trabajos en Invernaderos”	25 marzo	11
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Siniestralidad en la Agricultura”	26 marzo	13
Grupo de Trabajo “Construcción”. Subgrupo “Características exigibles a los Planes y Estudios de Seguridad en Obras”	27 marzo	11
Grupo de Trabajo “Sector Agrario”. Subgrupo “Maquinaria Agrícola”	1 abril	11
Comisión Permanente CNSST	20 abril	21
Pleno CNSST	20 abril	29

TABLA 1 (continuación)
Reuniones de la CNSST celebradas en 2009

<i>Reuniones</i>	<i>Fecha</i>	<i>Componentes</i>
Grupo de Trabajo "Educación y Formación en PRL"	13 mayo	32
Grupo de Trabajo "Amianto"	20 mayo	40
Grupo de Trabajo "Reforma CNSST"	25 mayo	20
Grupo de Trabajo "Construcción". Subgrupo "Características exigibles a los Planes y Estudios de Seguridad en Obras"	26 mayo	11
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Siniestralidad en la Agricultura"	1 junio	13
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Trabajos en Invernaderos"	2 junio	11
Grupo de Trabajo "Plan Prevea"	3 junio	18
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Maquinaria Agrícola"	8 junio	11
Grupo de Trabajo "Sector Agrario"	9 junio	32
Grupo de Trabajo "Empresas de Trabajo Temporal"	24 junio	24
Grupo de Trabajo "Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales"	2 julio	32
Grupo de Trabajo "Valores Límite"	8 julio	40
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Siniestralidad en la Agricultura"	9 julio	13
Grupo de Trabajo "Construcción"	17 sept.	33
Grupo de Trabajo "Amianto"	30 sept.	40
Grupo de Trabajo "Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales"	1 oct.	32
Grupo de Trabajo "Sector Agrario"	6 oct.	32
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Trabajos en Invernaderos"	20 oct.	11
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Vigilancia de la Salud"	21 oct.	13
Grupo de Trabajo "Seguimiento de la Estrategia Española"	26 oct.	20
Grupo de Trabajo "Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales"	3 nov.	32
Grupo de Trabajo "Plan Prevea"	11 nov.	19
Comisión Permanente CNSST	19 nov.	21
Pleno CNSST	19 nov.	29
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Vigilancia de la Salud"	24 nov.	13
Grupo de Trabajo "Construcción"	24 nov.	33
Grupo de Trabajo "Sector Agrario". Subgrupo "Trabajos en Invernaderos"	25 nov.	11
Grupo de Trabajo "Trabajadores Autónomos"	3 Dic.	26
Grupo de Trabajo "Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales"	15 Dic.	32

6.4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

PEDRO MONTERO LEBRERO

Gerente de la Fundación
para la Prevención de Riesgos Laborales

DURANTE el ejercicio 2009 y por orden cronológico han tenido lugar, como referentes más importantes, los siguientes:

- Reunión del Patronato de la Fundación de fecha 27 de abril de 2009 para la aprobación de ampliación del presupuesto destinado a acciones Directas y aprobación de 6 nuevas acciones por un importe de 3.102.082,31 euros.
- Reunión ordinaria del Patronato de la Fundación el día 9 de julio de 2009, con la propuesta de modificación del presupuesto de la Fundación para la incorporación de los remanentes de tesorería, procedentes del cierre del ejercicio 2008, en las partidas correspondientes a las Acciones Directas y Sectoriales, para la financiación de las acciones de la convocatoria del ejercicio 2009, por un importe de 27.536.226,11 euros. La distribución del importe destinado a la financiación de acciones quedó definitivamente fijada en las siguientes partidas:
 - Para la financiación de Acciones de Tipo Territorial: 17.929.927,39 euros.
 - Para las Acciones de Tipo Sectorial: 6.738.391,49 euros.
 - Para las Acciones Directas: 2.867.907,23 euros.

La distribución del importe destinado a las Acciones de Tipo Territorial se ha realizado teniendo en cuenta, por Comunidad Autónoma y para las ciudades de Ceuta y de Melilla, la población ocupada, el tamaño de las empresas respecto del número de trabajadores y los respectivos índices de siniestralidad medidos por sus índices de incidencia. Estos acuerdos se tomaron en la reunión del Patronato de 9 de julio de 2009.

- Aprobación de los criterios generales de prioridad para la valoración de las propuestas de finan-

ciación de las Acciones de tipo Sectorial y confirmación de la definición de Tipos de Acciones a financiar que quedaron concretadas en acciones de Información, de Formación, de Asistencia Técnica y de Promoción de Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (Reunión del Patronato de 9 de julio de 2009).

- Aprobación por el Patronato de las Bases y Guías de la Convocatoria de Asignación de recursos del ejercicio 2009 y su publicación en el Boletín Oficial del Estado número 173 del día 18 de julio de 2009, y su publicación en los diarios ABC, El Mundo y El País de fecha 24 de julio de 2009, como garantía del cumplimiento de los principios de publicidad, concurrencia y objetividad en la referida asignación de recursos. (Reunión del Patronato de 9 de julio de 2009).
- Aprobación por el Patronato de la Fundación, en la citada reunión de 9 de julio, del anteproyecto de presupuesto de la Fundación para el ejercicio 2010.
- Aprobación de la convocatoria de Asignación de Recursos para el desarrollo, en el ejercicio 2009, de actuaciones de fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, contempladas en el objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo con un importe de 9.900.000 euros, y su publicación en el Boletín Oficial del Estado número 173 del día 18 de julio de 2009.
- Reunión del Patronato de la Fundación de fecha 9 de octubre de 2009, para la aprobación de las acciones presentadas a la convocatoria del Objetivo 3 de la Estrategia Española habiéndose aprobado acciones en 12 sectores de actividad con 37 acciones y un importe de 4.795.820,21 euros.
- Reunión del Patronato de la Fundación de fecha 10 de diciembre de 2009 con la aprobación

por el pleno del Patronato de las Acciones a financiar de la convocatoria 2009, que lo han sido en número de 230 acciones, por un importe acumulado de 26.503.868,28 euros, distribuidas de la siguiente manera:

- 9 Acciones de Tipo Directas presentadas por Patronos de la Fundación con un importe de 2.745.777,42 euros.
- 165 Acciones de Tipo Territorial propuestas por los Órganos Tripartitos Territoriales por importe de 17.055.611,43 euros.
- 56 Acciones de tipo Sectorial, de ámbito estatal, de organizaciones firmantes de los convenios colectivos de ámbito estatal y de asociaciones empresariales y federaciones sindicales sectoriales de ámbito estatal por un importe de 6.702.479,43 euros.

6.4.1. ACCIONES SOLICITADAS ORDINARIAS

En la convocatoria de asignación de recursos para el año 2009 se registraron 393 solicitudes para financiación de acciones por un importe de 43.279.122,64 euros, que representaron un incremento del 18,37% respecto del número de acciones solicitadas y, un incremento del 9,15% en cuanto al importe, referidos al año anterior.

6.4.1.1. Distribución de solicitudes por tipo de acción

Las solicitudes recibidas por tipo de acción e importe solicitado se indican en la tabla 1; en la figura 1 se muestra la distribución de los tipos de acciones; la distribución de importes solicitados se indica en la figura 2.

TABLA 1
Distribución de acciones por tipos

<i>N.º de solicitudes</i>	<i>Tipo de acción</i>	<i>Importe en euros</i>
165	Territoriales	17.055.611,43
219	Sectoriales	23.477.733,79
9	Directas	2.745,777,42
TOTAL 393		43.279.122,64

6.4.1.2. Distribución de solicitudes por solicitante y tipo de acción

TABLA 2
Distribución de solicitudes por solicitante y tipo de acción

<i>Tipo de acción</i>	<i>Organizaciones Empresariales</i>	<i>Organizaciones Sindicales</i>	<i>Fundaciones y pactadas</i>	<i>Totales</i>
Territoriales	118	43	4	165
Sectoriales	22	48	149	219
Directas	1	6	2	9
TOTALES	141	97	155	393

FIGURA 1
Distribución de solicitudes por tipo de acción

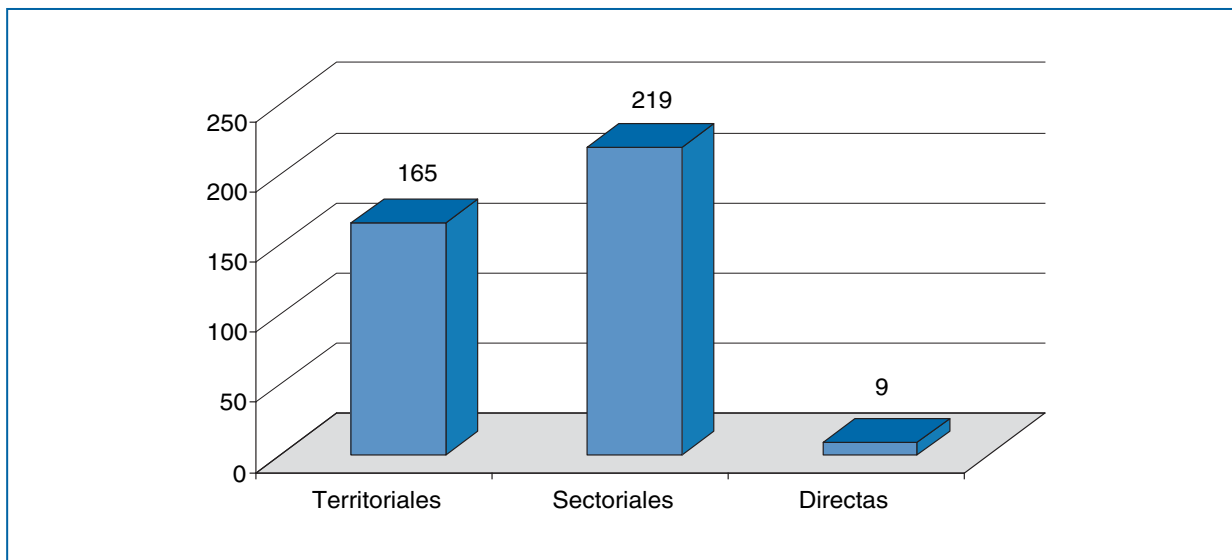
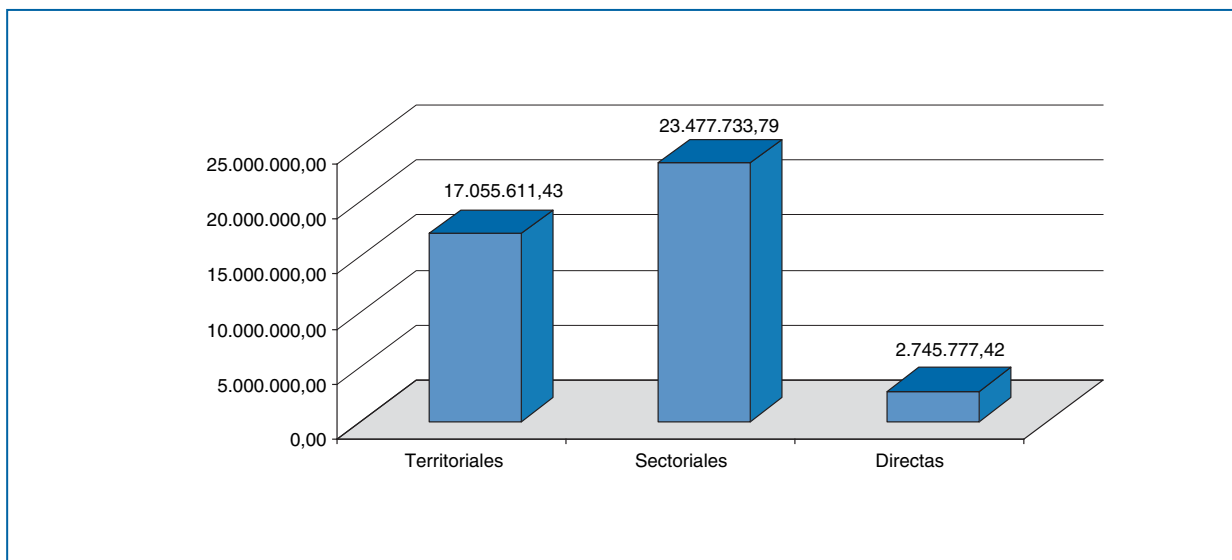


FIGURA 2
Distribución de solicitudes por importe solicitado

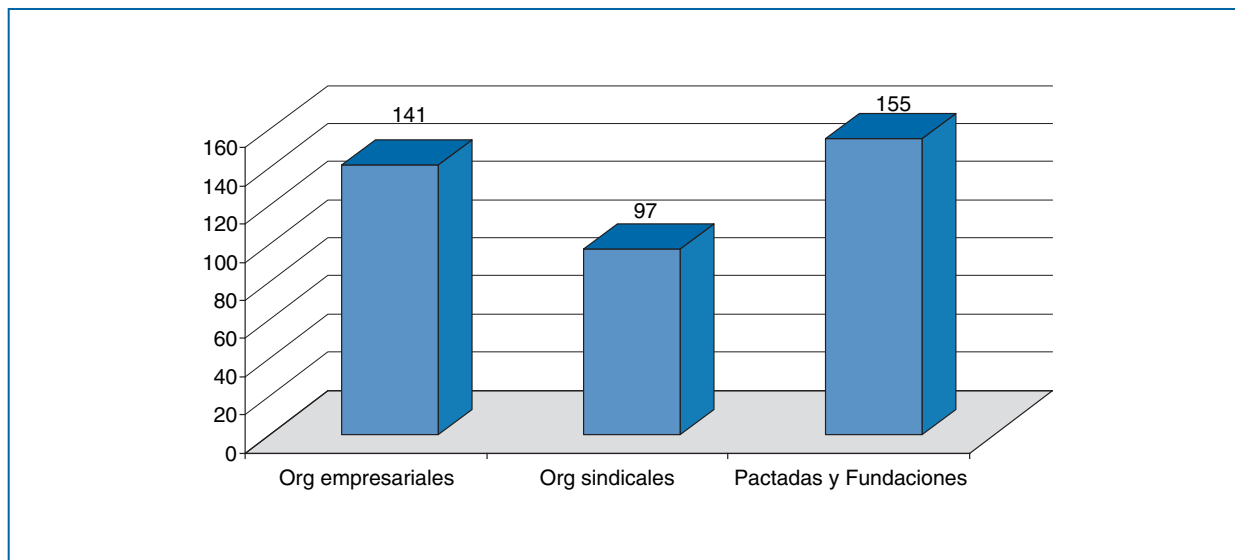


6.4.1.3. Distribución de acciones solicitadas según el tipo de solicitante

Considerando el tipo de solicitante se recibieron las siguientes solicitudes: 155 de

Fundaciones y pactadas; 141 de Organizaciones Empresariales, y 97 de Organizaciones Sindicales (figura 3).

FIGURA 3
Acciones solicitadas por tipo de solicitante

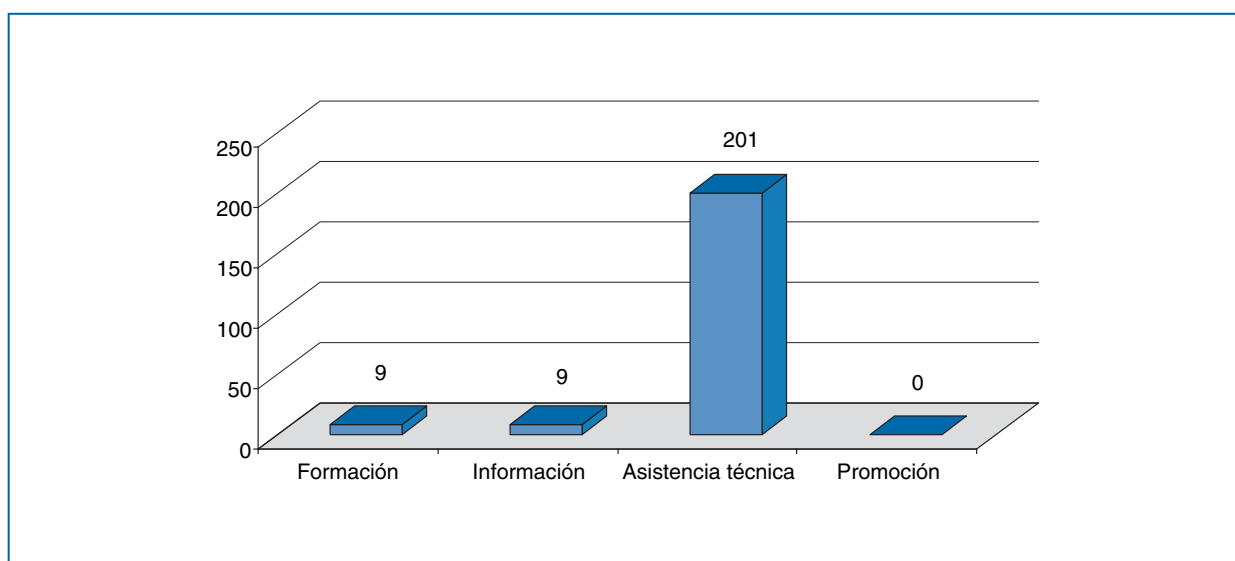


6.4.1.4. Solicitudes de acciones de tipo sectorial por tipo de acción

Las acciones de tipo sectorial presentadas teniendo en cuenta el tipo de acción fueron las siguientes (figura 4):

Acciones de Formación:	9
Acciones de Información:	9
Acciones de Asistencia Técnica:	201
Acciones de Promoción:	0

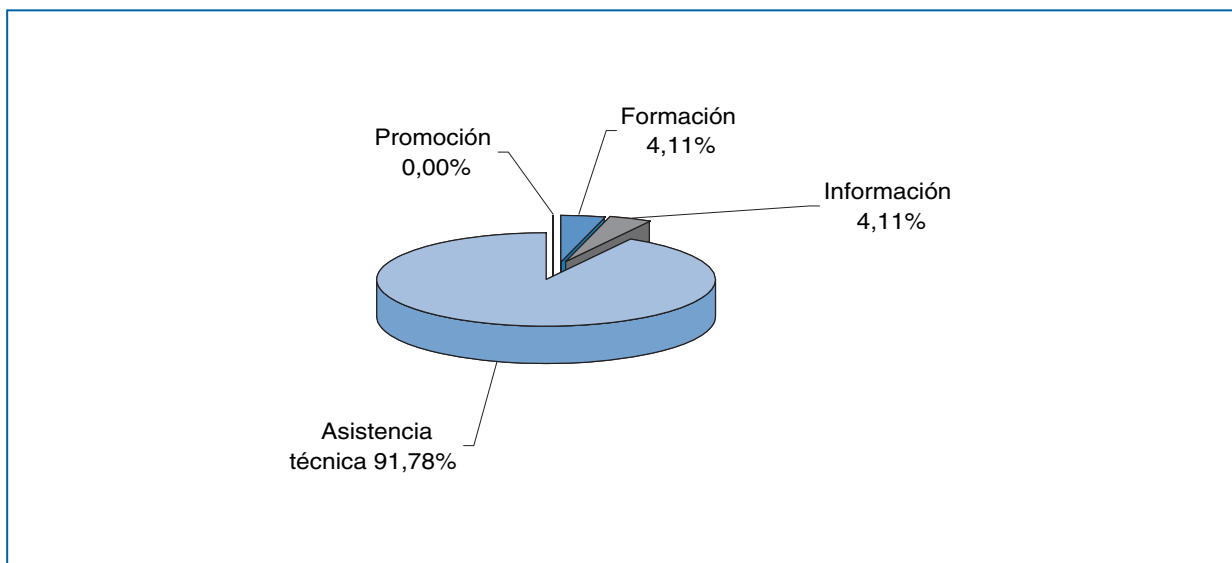
FIGURA 4
Solicitudes de acciones de tipo sectorial por tipo de acción



En porcentaje estas acciones representan (figura 5):

Acciones de Formación:	4,11%
Acciones de Información:	4,11%
Acciones de Asistencia Técnica:	91,78%
Acciones de Promoción:	0,00%

FIGURA 5
Distribución porcentual de las acciones solicitadas, por tipo de acción

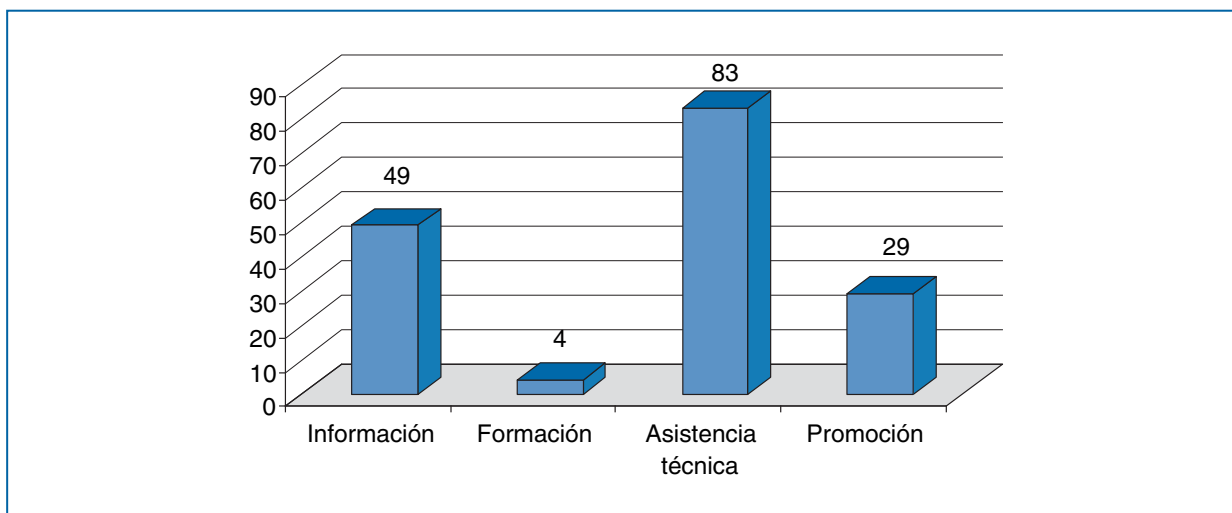


6.4.1.5. Solicitudes de acciones de tipo territorial por tipo de acción

La solicitud de acciones para la convocatoria 2009 fue la siguiente (figura 6):

Acciones de Información:	49
Acciones de Formación:	4
Acciones de Asistencia Técnica:	83
Acciones de Promoción:	29

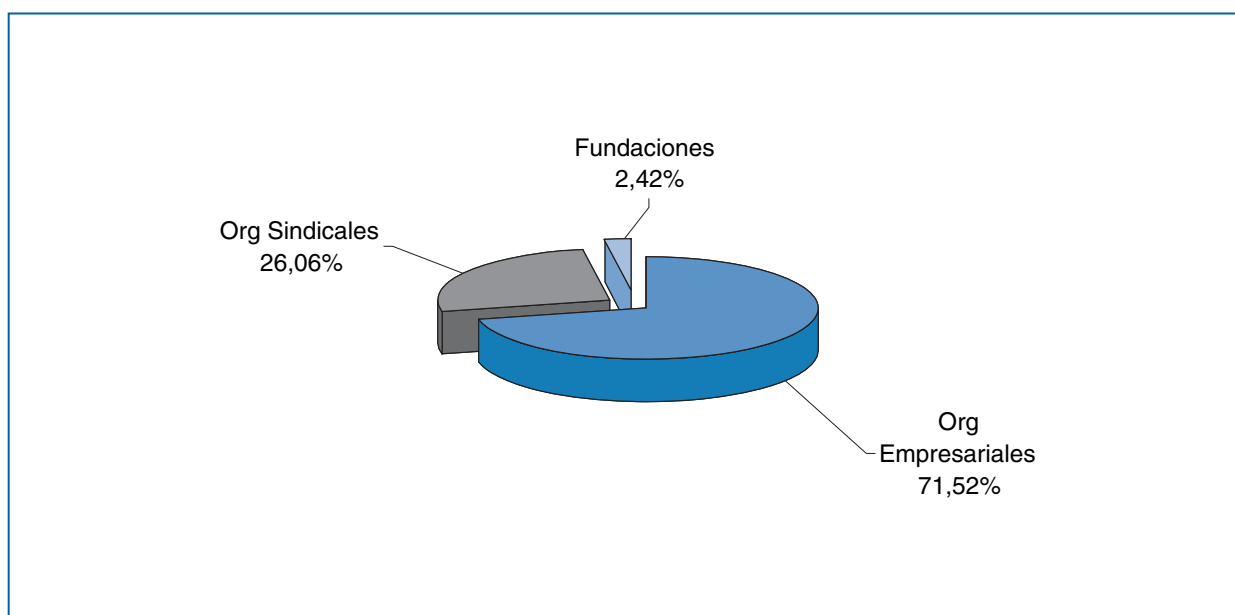
FIGURA 6
Solicitudes de acciones de tipo territorial por tipo de acción



En términos porcentuales estos valores representan (figura 7):

Acciones de Información:	29,70%
Acciones de Formación:	2,42%
Acciones de Asistencia Técnica:	50,30%
Acciones de Promoción:	17,58%

FIGURA 7
Distribución porcentual de las acciones territoriales solicitadas, por tipo de solicitante



6.4.2. ACCIONES CONFIRMADAS Y APROBADAS

Se confirmaron y aprobaron un total de 230 acciones entre Territoriales (165), Sectoriales (56) y Directas (9) que, respecto al año 2008, representan un incremento del 5,02%. Estas acciones se aprobaron en la reunión del Patronato de la Fundación del día 10 de diciembre de 2009.

Las acciones aprobadas y confirmadas representan globalmente el 58,52% de las solicitadas, frente al 65,96% que representó el año anterior, teniendo en cuenta que, en esta convocatoria, se presentaron un 18,37% más de solicitudes que en el año anterior.

De las acciones aprobadas y confirmadas lo fueron en el 100% en el caso de las acciones Territoriales y Directas y el 25,57% en el caso de las Sectoriales, cuando para este tipo de acciones, en el ejercicio 2008, se pudo aprobar el 29,37% de las solicitadas.

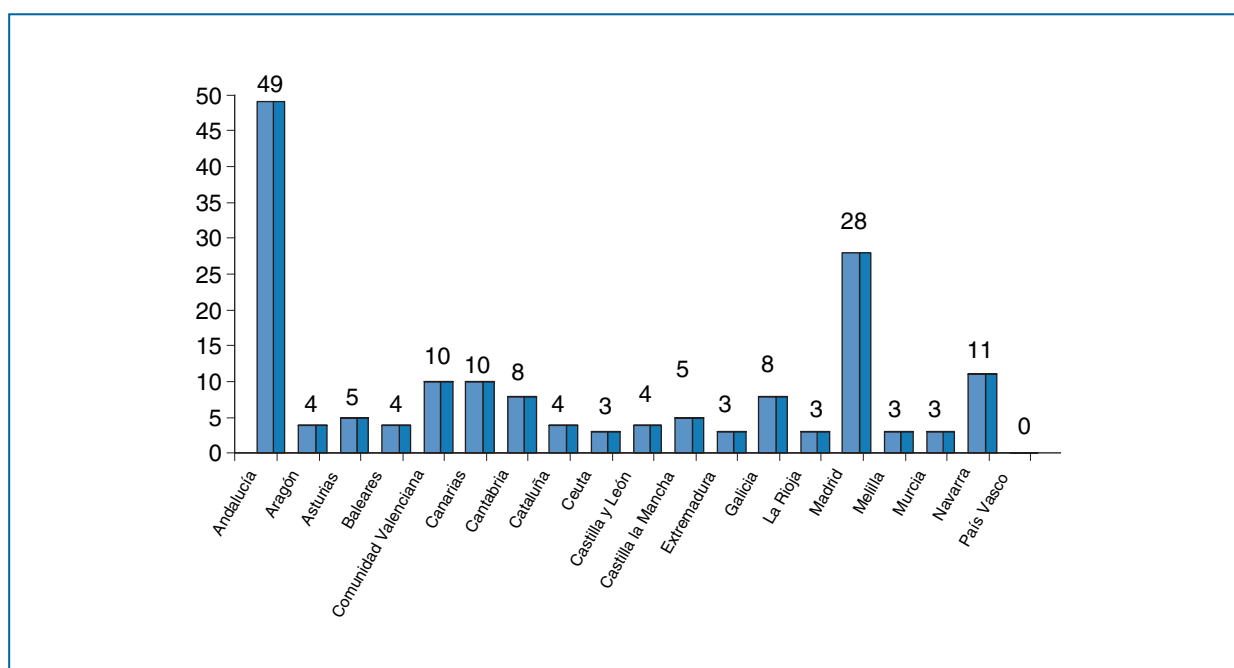
6.4.2.1. Acciones confirmadas de tipo territorial

Las acciones elevadas al Patronato de la Fundación para su confirmación fueron 165, distribuidas por Comunidades Autónomas tal como se indica en la tabla 3 y en la figura 8.

TABLA 3
Distribución territorial de las acciones confirmadas

Órgano Tripartito Territorial	N.º de acciones
Andalucía	49
Aragón	4
Asturias	5
Baleares	4
Comunidad Valenciana	10
Canarias	10
Cantabria	8
Cataluña	4
Ceuta	3
Castilla y León	4
Castilla-La Mancha	5
Extremadura	3
Galicia	8
La Rioja	3
Madrid	28
Melilla	3
Murcia	3
Navarra	11
País Vasco	—
TOTAL	165

FIGURA 8
Distribución territorial de las acciones confirmadas

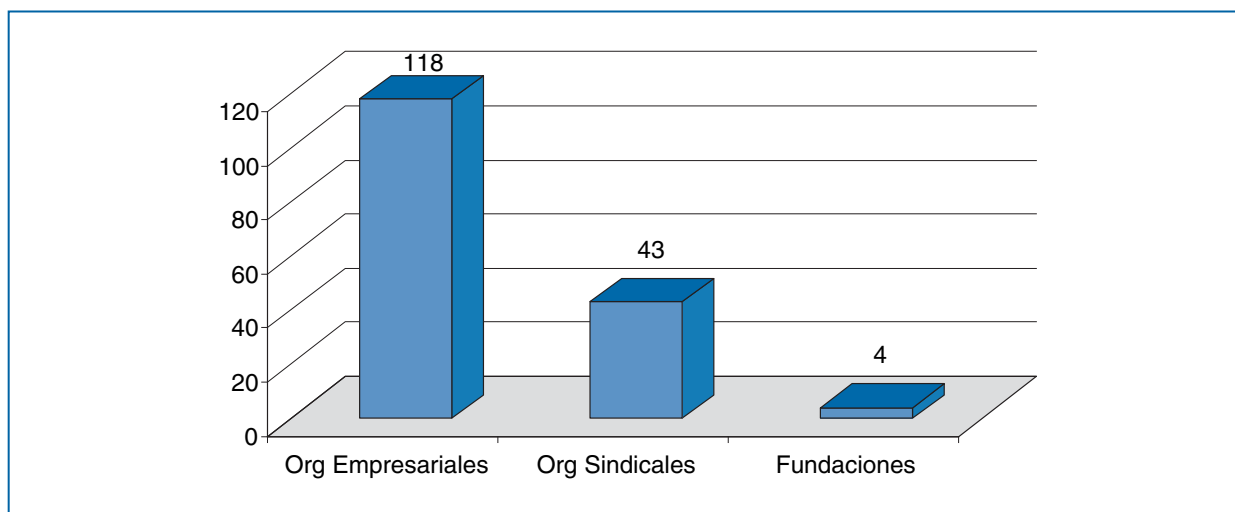


Todas las acciones presentadas por los Órganos Tripartitos de las Comunidades Autónomas fueron confirmadas por el Patronato de la Fundación en su

reunión del día 11 de diciembre de 2008. Respecto al tipo de solicitante de la acción los datos son los siguientes (figura 9):

Solicitadas por Organizaciones Empresariales:	118
Solicitadas por Organizaciones Sindicales:	43
Solicitadas por Fundaciones:	4

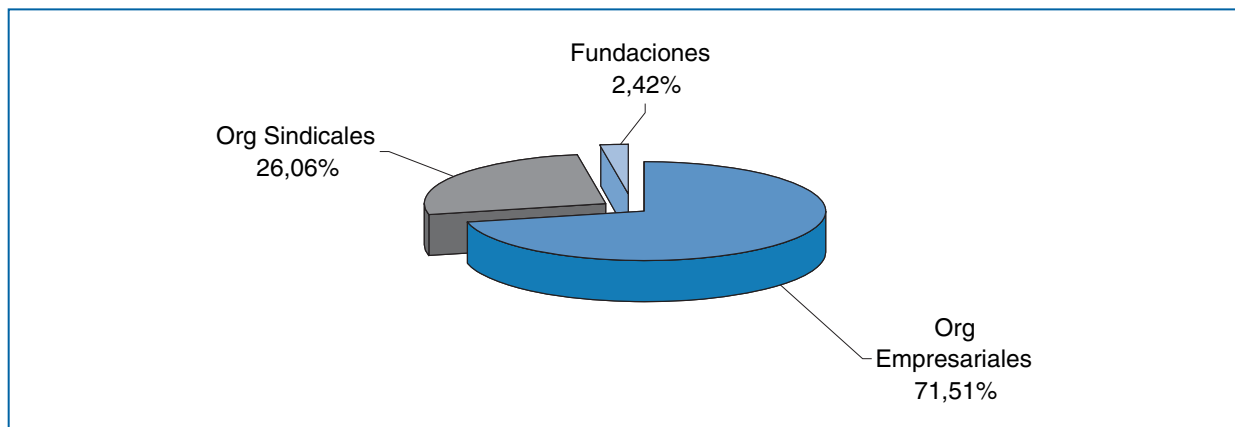
FIGURA 9
Distribución de las acciones de tipo territorial por tipo de solicitante



En porcentaje estos valores representan (figura 10):

Organizaciones Empresariales:	71,52%
Organizaciones Sindicales:	26,06%
Fundaciones:	2,42%

FIGURA 10
Distribución porcentual de las acciones de tipo territorial por tipo de solicitante



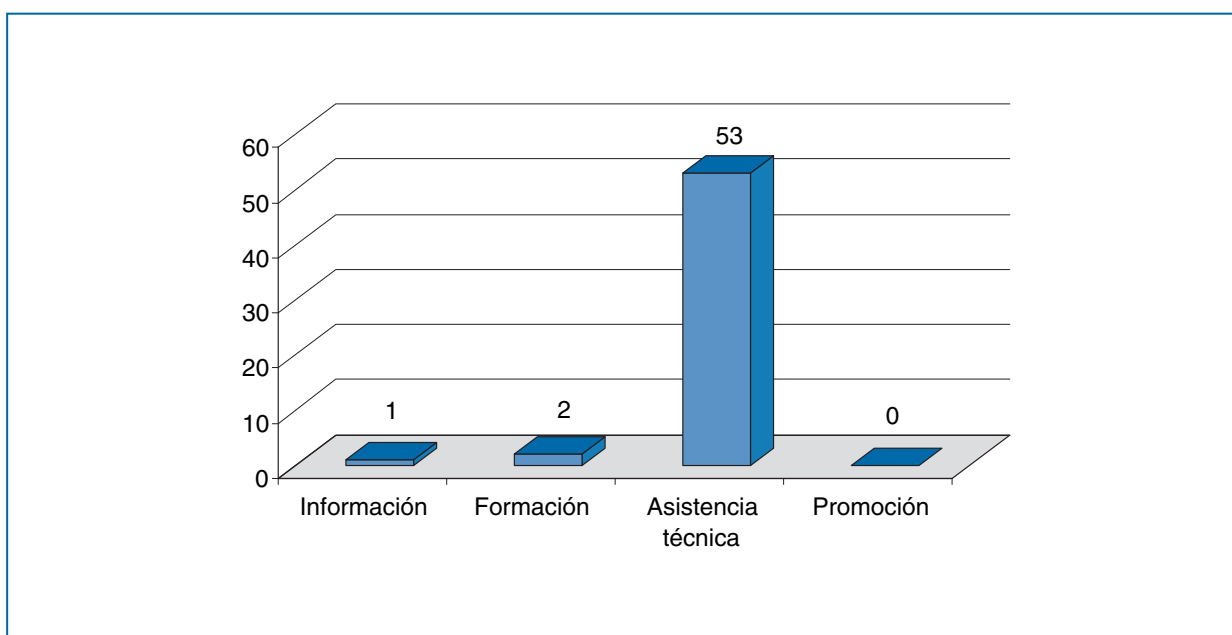
6.4.2.2. Acciones aprobadas de tipo sectorial

Se aprobaron 56 acciones de las 219 solicitadas (25,57%), habiéndose producido un incremento del 36,88% de solicitudes respecto del año anterior, de

Acciones de Información:	1
Acciones de Formación:	2
Acciones de Asistencia Técnica:	53
Acciones de Promoción:	0

ellas 55 acciones (98,21%) fueron acciones pactadas entre Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales, una fue pactada entre Organizaciones Sindicales (1,79%). Por tipo de acción se distribuyeron de la siguiente manera (figura 11):

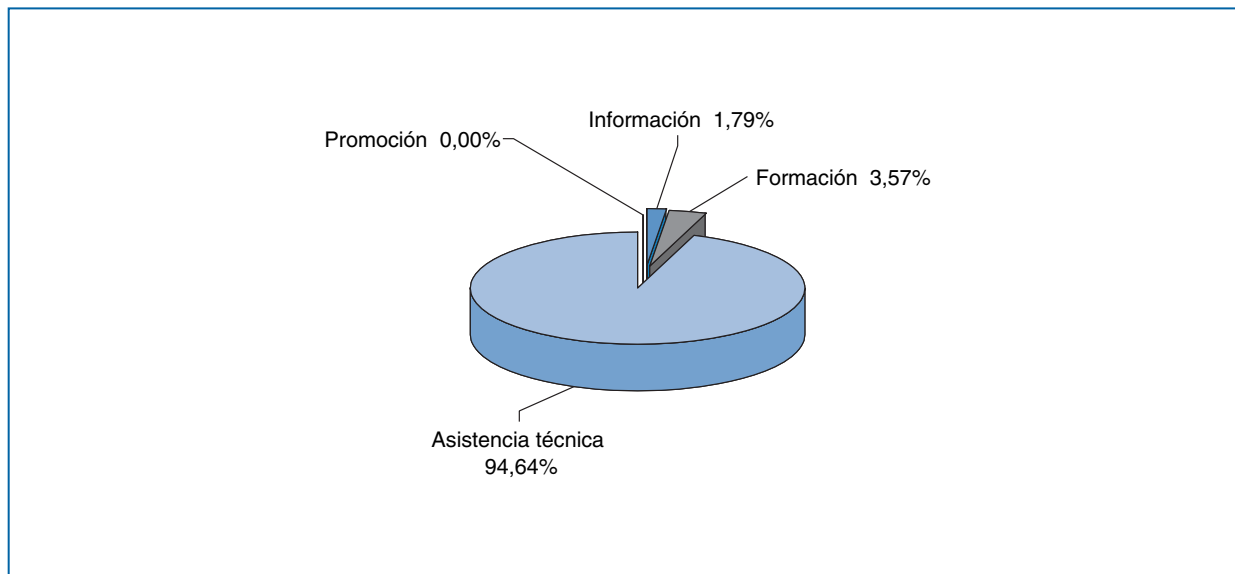
FIGURA 11
Distribución de las acciones de tipo sectorial aprobadas por tipo de acción



Estas acciones representan en porcentaje (figura 12):

Acciones de Información:	1,79%
Acciones de Formación:	3,57%
Acciones de Asistencia Técnica:	94,64%
Acciones de Promoción:	0,00%

FIGURA 12
Distribución porcentual de las acciones de tipo sectorial aprobadas, por tipo de acción

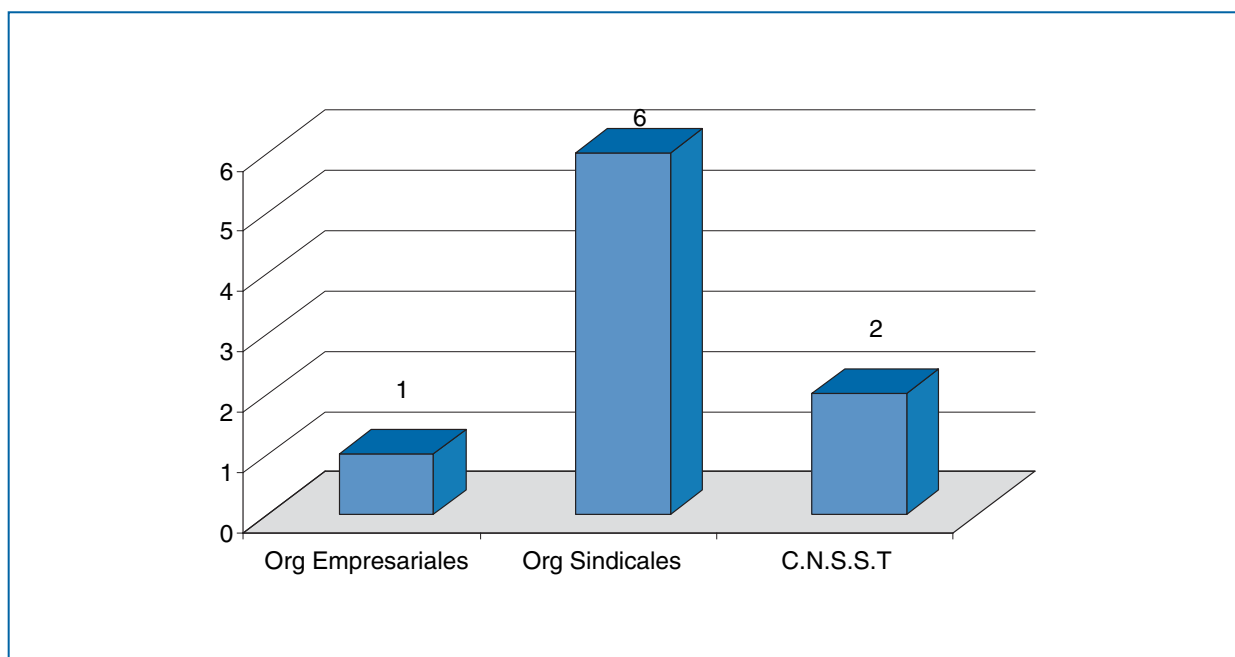


6.4.2.3. Acciones aprobadas de tipo directo

Se aprobaron las nueve acciones solicitadas, seis de ellas por Organizaciones Sindicales, una

por Organizaciones Empresariales y dos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (figura 13).

FIGURA 13
Acciones aprobadas de tipo directo por tipo de solicitante



6.4.3. RESUMEN DE LA CONVOCATORIA ORDINARIA

Para la convocatoria del año 2009 se ha aprobado la financiación de 230 acciones por un importe global de 26.503.868,28 euros, lo que representa un descenso en importe del 3,10% de lo que representó la convocatoria del ejercicio 2008.

6.4.4. ACTIVIDAD RELACIONADA CON LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante el ejercicio 2009 se amplió el presupuesto de la Fundación en 13.900.000,00 euros adiciona-

les destinados a la financiación de las "Actuaciones de fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo contempladas en el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo", que se materializó en seis actuaciones, por un importe de 3.102.082,31 euros, correspondientes tres a Organizaciones Empresariales y tres a Sindicales, más la financiación de programas de actuación en 12 sectores de actividad con 37 actuaciones diferentes por un importe adicional de 4.795.820,21 euros.

7. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7. Desarrollo de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo

CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

DURANTE el año 2009 se ha ejecutado el segundo plan de acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contiene medidas dirigidas a corregir las deficiencias detectadas en nuestro sistema de prevención de riesgos laborales y que se contienen en el diagnóstico de situación previo al acuerdo por el que se adoptó dicha estrategia. Se han realizado acciones en el ámbito de todos y cada uno de los objetivos operativos que la componen.

7.1. LOGRAR UN MEJOR Y MÁS EFICAZ CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Las medidas desarrolladas con este objetivo han sido básicamente de carácter normativo, de asesoramiento, de información, de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa y de incentivos a la prevención.

7.1.1. Medidas normativas

Varias medidas pactadas en el texto de la Estrategia han exigido la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención, modificaciones que se han realizado en la Ley 25/2009 sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio y se concretan en que el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención en empresas de hasta 10 trabajadores, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y en que las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligro-

sidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención, la evaluación y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El INSHT está trabajando actualmente en estos documentos simplificados.

Se prevé la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención por Real Decreto, cuyo contenido jurídico se adaptará a los objetivos fijados en la Estrategia, con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, y que mejorará la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención. Posteriormente se desarrollará, de forma más específica y mediante Orden Ministerial, otros aspectos más concretos como son los medios humanos y materiales de que deben disponer dichas entidades especializadas. Este conjunto de nueva normativa, que está en tramitación, se completará próximamente con una guía del INSHT sobre calidad de la prevención y con un conjunto de buenas prácticas para la realización de las principales actividades preventivas.

7.1.2. Medidas de asesoramiento

El INSHT, conjuntamente con las Comunidades Autónomas, ha puesto en marcha el programa de asesoramiento público al microempresario. El objeto de este programa es el apoyo de las administraciones públicas para que el empresario que tenga una plantilla inferior a 10 trabajadores pueda asumir la organización preventiva en su empresa y tiene por finalidad promover la integración eficaz de la prevención en la empresa y simplificar

las cargas administrativas de las pequeñas empresas, de acuerdo con lo dispuesto en la Estrategia de Lisboa. El plan de asistencia pública al empresario consta de dos fases: en primer lugar, la creación de un Centro de Atención a Usuarios (usuarios potenciales: todas las pymes, que son 1.300.000); en segundo, la puesta en marcha de un sistema web de autodiagnóstico y autoevaluación que está funcionando en pruebas y que facilita al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando las autoevaluaciones por sectores y especificando aquellas actividades o riesgos que requieran apoyo técnico especializado.

Asimismo, se ha desarrollado el *plan PREVEA*, un programa de actuación a través del cual se presta apoyo y asesoramiento a las empresas que tengan un nivel de accidentabilidad superior a la media del sector de actividad al que pertenezcan y que se acojan voluntariamente al mismo para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los accidentes a corto plazo. Las empresas que participen en este programa deben adoptar un compromiso con la autoridad laboral de su Comunidad Autónoma mediante el cual se obligan a seguir un programa de acciones durante un período de 24 meses. La Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social colaborarán con la empresa en la aplicación del programa y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no realizará visitas planificadas, ni actuaciones sancionadoras relativas a deficiencias cuyas correcciones estén programadas, y en la medida que el programa se cumpla, salvo en casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional o en caso de denuncia. El plan Prevea se ha puesto en marcha en 12 Comunidades Autónomas.

7.1.3. Medidas de información

Para la potenciación de la red española de seguridad y salud en el trabajo se ha constituido el Comité de Enlace como instrumento de colaboración, coordinación e intercambio de información entre los miembros de la red. El Comité está constituido por representantes de la Administración General del Estado, de las administraciones de las Comunidades Autónomas, así como de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Asimismo se ha puesto en marcha el registro de empresas acreditadas en el sector de la Construcción y se han realizado por el INSHT estudios sobre la

situación de seguridad y salud de los trabajadores autónomos.

7.1.4. Medidas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

Se han establecido por las Comunidades Autónomas, en el marco de las Comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales; estos programas se planifican y desarrollan con carácter anual.

También se ha puesto en marcha el plan de acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad laboral en empresas de ámbito supraautonómico; este programa, que realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tiene carácter anual.

7.2. FORTALECER EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS TRABAJADORES EN LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales aprobó, en julio de 2009, la convocatoria de asignación de recursos para el desarrollo en el ámbito sectorial de actuaciones de fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Con estas convocatorias se da cumplimiento a una parte del objetivo tercero de la Estrategia, quedan aún pendientes de negociación y de actuación los planes y programas de ámbito territorial.

Las acciones se están realizando, de acuerdo con lo dispuesto en dichas convocatorias y en el objetivo tercero de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los órganos paritarios, específicos y sectoriales para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, establecidos mediante negociación colectiva. El objetivo de los programas es divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y promocionar actuaciones preventivas. El ámbito de actuación será el de empresas cuyas planti-

llas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores.

7.3. DESARROLLAR Y CONSOLIDAR LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

Con el objeto de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española, *objetivo cuarto de la Estrategia*, se han constituido numerosos grupos de trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que trabajan en la integración de la prevención de riesgos laborales en el resto de políticas, fundamentalmente en la política laboral y de empleo, salud y educación y formación o normativa de los empleados de las administraciones públicas para hacer efectiva la transversalidad de la prevención de riesgos laborales y consolidar una verdadera cultura de la prevención. Pese a los avances realizados tanto en políticas de salud como de educación y formación, todavía queda mucho camino por recorrer en los cinco años de ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para fomentar la cultura preventiva es necesario, además, el desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Desde la aprobación de la Estrategia se han realizado por el INSHT dos campañas de carácter general (y para 2010 está prevista una campaña dirigida específicamente a las microempresas).

Por parte de las comunidades autónomas se han realizado a lo largo de este período numerosas campañas de carácter general dirigidas a generar cultura preventiva y a propiciar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de empresarios y trabajadores, así como campañas específicas dirigidas a promover medidas de prevención frente a determinados riesgos.

Asimismo, se han desarrollado numerosas actividades y jornadas formativas tanto en las CC AA como en el INSHT, tanto con motivo de las semanas europeas de la seguridad y salud en el trabajo, promovidas por la Agencia Europea, como con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se conmemora el 28 de abril. Todos estos actos han sido difundidos a través de la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7.4. PERFECCIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Pese a que todavía deben mejorarse los sistemas de información y sobre todo potenciar la investigación en prevención para obtener evidencias científicas que nos permitan adoptar medidas que permitan reducir los daños en la salud de los trabajadores y trabajadoras, se han realizado avances significativos.

En julio de 2008 se puso en marcha el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo por parte del INSHT, plataforma creada para recopilar, analizar y difundir el estado de las condiciones de trabajo en España y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. En el Observatorio se proporcionan una serie de indicadores para evaluar con precisión las condiciones de trabajo. Se publican trimestralmente los informes sobre accidentes de trabajo. En estos momentos los indicadores en materia de accidentes de trabajo que proporciona el Observatorio están en proceso de mejora.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo participa en un grupo de trabajo en el que se pretenden armonizar las metodologías utilizadas por las diferentes administraciones para la realización de encuestas de condiciones de trabajo; ha publicado en julio de 2008 la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en el sector Agropecuario y ha publicado, en este año, la primera Encuesta sobre los Sistemas de Gestión de la Prevención en la Empresa.

El 28 de abril de 2008 se presentó el primer informe periódico sobre la situación y evolución en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio 155 de OIT, previéndose su elaboración y publicación con periodicidad anual. Durante este año 2009 se publicará el tercer informe.

Se ha publicado anualmente la memoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Otra iniciativa comenzada en 2009 es la constitución de la red de Institutos públicos de investigación con las Comunidades Autónomas, que se formalizará en 2010, con el fin de compartir recursos humanos y económicos para la investigación de las exposiciones laborales a riesgos y sus consecuencias y transferir los conocimientos a las empresas mediante instrumentos sencillos y útiles que permitan mejorar las condiciones de trabajo.

7.5. POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el grupo de trabajo de educación y formación, constituido en la Comisión Nacional a partir de la aprobación de la Estrategia, se ha elaborado un primer borrador del plan nacional de formación que contiene todas las líneas de actuación previstas en el objetivo sexto de la Estrategia, es decir, medidas para potenciar la formación en prevención de riesgos laborales en todas las fases del sistema educativo así como en la formación profesional reglada, en la formación para el empleo, en materia de formación universitaria y formación especializada en prevención de riesgos laborales.

En este plan de formación también se incluyen medidas para la formación preventiva de trabajadores, recursos preventivos, trabajadores autónomos, empresarios, directivos, delegados de prevención y coordinadores de seguridad.

El plan se encuentra en proceso de discusión en el grupo de trabajo del que forman parte la Administración General del Estado, las Administraciones de las CCAA y las Organizaciones Sindicales y Empresariales.

7.6. REFORZAR LAS INSTITUCIONES DEDICADAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las medidas adoptadas para el cumplimiento de este objetivo han sido las siguientes:

- Se está elaborando la norma a través de la cual se reformará y reforzará el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en coordinación con la asociación de mutuas, ha diseñado una oficina de reclamaciones y un teléfono de información para garantizar que la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleva a cabo con las máximas garantías.
- Se han incrementado los efectivos de la Inspección de Trabajo mediante la oferta pú-

blica de empleo: 70 plazas para Inspectores y 50 para subinspectores, en 2008 y 2009, manteniéndose la misma previsión para 2010.

- Las Comunidades Autónomas han habilitado técnicos para la realización de funciones de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales.

7.7. MEJORAR LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y LA COORDINACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el grupo de trabajo para la reforma y potenciación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano superior del Estado de participación institucional para la coordinación e impulso de las políticas públicas del Estado en esta materia, se ha consensuado un texto de reforma mediante el cual se cumplirá el mandato realizado por la Estrategia para la revalorización y reforma de esta Comisión. El texto debe ser aprobado por el pleno de la Comisión Nacional para iniciar su tramitación normativa.

Se han constituido cinco grupos de trabajo para el desarrollo de la Estrategia, los ya mencionados de reforma de la Comisión y de educación y formación, empresas de trabajo temporal, plan Prevea y seguimiento de la Estrategia.

El Comité Técnico Mixto, formado por el Ministerio de trabajo y las CCAA ha constituido diversos grupos de trabajo técnicos coordinados por el INSHT, entre ellos, el relativo a la investigación de las causas de los accidentes de trabajo, armonización de criterios estadísticos, vibraciones mecánicas o verificación del parque de maquinaria.

7.8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DEL AÑO 2009

Está previsto que el grado de cumplimiento de los objetivos generales de la EESST 2007-2012 sea evaluado, al final de ese período, mediante indicadores de siniestralidad registrada (índices de incidencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales), y mediante indica-

dores desarrollados a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, midiendo con ellos el impacto en la salud y seguridad de la población trabajadora de las políticas y acciones desarrolladas.

No obstante, durante todo el período de vigencia de la Estrategia se utiliza un sistema de indicadores que permite el seguimiento de cada uno de

los ocho objetivos operativos, mostrando en cada caso el progreso de las acciones programadas. Además, cada objetivo operativo puede ser valorado mediante nuevos indicadores cuantitativos que miden aspectos concretos que han ido modificándose como consecuencia de la aplicación de las políticas, líneas estratégicas y normativas adoptadas en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Informe
sobre el estado
de la seguridad
y salud laboral
en España

2009



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO