

INFORME  
SOBRE EL ESTADO  
DE LA SEGURIDAD  
Y SALUD LABORAL  
EN ESPAÑA  
2010

# INFORME SOBRE EL ESTADO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN ESPAÑA. 2010



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

Primera edición: marzo 2012

© **INSHT**

Edita:

**INSHT**

c/ Torrelaguna 73,

28027 Madrid

Tel. 913 634 100. Fax 913 634 327

[www.insht.es](http://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](mailto:grupoeditorial@edicionescinca.com)

[www.edicionescinca.com](http://www.edicionescinca.com)

NIPO: 272-12-011-8

DL: M-8118-2012

## **Autores**

### **FERNANDO G. BENAVIDES**

Centro de Investigación en Salud Laboral  
Universidad Pompeu Fabra. Barcelona

### **MIGUEL ÁNGEL DÍAZ PEÑA**

Director General de Ordenación  
de la Seguridad Social

### **FRANCISCO MARQUÉS MARQUÉS**

Subdirector Técnico  
INSHT

### **INMACULADA MATEO RODRÍGUEZ**

Escuela Andaluza de Salud Pública  
CIBERESP

### **PEDRO MONTERO LEBRERO**

Director Gerente de la Fundación para  
la Prevención de Riesgos Laborales

### **JUAN MANUEL DE OÑA NAVARRO**

Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad  
Laboral

### **M.<sup>a</sup> VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA**

Coordinadora de Información y Observatorio  
INSHT

### **CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA**

Directora del Instituto Nacional de Seguridad  
e Higiene en el Trabajo

### **RAÚL RIESCO ROCHE**

Director General de Trabajo

### **M.<sup>a</sup> ÁNGELES DE VICENTE ABAD**

Departamento de Investigación e Información  
INSHT

### **DEMETRIO VICENTE MOSQUETE**

Director General de la Inspección de Trabajo  
y Seguridad Social

### **JOSÉ YANES COLOMA**

Director del Secretariado Permanente  
de la CNSST. 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

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
RESUMEN EJECUTIVO.....	9
1. CONDICIONES DE TRABAJO .....	19
1.1. Condiciones laborales de los trabajadores sin contrato según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.....	21
1.2. Experiencias y estrategias para la gestión de la edad en la empresa.....	29
2. DAÑOS A LA SALUD .....	55
2.1. Accidentes de trabajo.....	57
2.2. Accidentes laborales de tráfico .....	73
2.3. Enfermedades profesionales y enfermedades causadas o agravadas por el trabajo.....	95
3. REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	121
4. INSPECCIÓN Y CONTROL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD .....	135
4.1. Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	137
4.2. Actividad de la Fiscalía Especializada.....	159
5. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN. ACCIONES INSTITUCIONALES .....	169
5.1. Acción institucional del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo .....	171
5.2. Actuaciones de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas.....	183
5.3. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	187
5.4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.....	193
6. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2010 .....	205

## Presentación

### CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA

Directora del Instituto Nacional  
de Seguridad e Higiene en el Trabajo

**E**N el año 2010 ha continuado la evolución favorable de la siniestralidad laboral, si bien los descensos han sido menores que en 2009 probablemente, al menos en parte, porque el crecimiento económico no fue tan débil como en el ejercicio anterior. En cualquier caso, los descensos registrados se inscriben en la línea general de disminución de la siniestralidad que, iniciada el año 2001, ha permitido, en una década, reducir el número de accidentes de trabajo con baja en un 37%, y el índice de incidencia en un 48%.

Este dato positivo debe matizarse teniendo en cuenta el aumento registrado en los accidentes sin baja en los últimos tres años: han pasado de ser el 85% de los accidentes con baja (promedio 2000-2007) al 136% de los mismos (2010), un incremento que sugiere que uno de los efectos de la crisis económica es que el temor a perder el puesto de trabajo hace que sea frecuente que los trabajadores rechacen la baja y, por ello, continúen trabajando en condiciones de salud no óptimas.

Por otra parte ha continuado, dentro de los plazos previstos, la implementación de las medidas previstas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. En este aspecto destaca la aprobación del Real Decreto 337/2010, que establece una serie de modificaciones normativas destinadas a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular las pequeñas y medianas, y a que desarrollen las actuaciones preventivas recurriendo en la mayor medida posible a recursos propios, tal como establecía la Estrategia en su punto 2.1.

*“Todas las políticas y la propia normativa de prevención de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos propios”.*

El mismo real decreto establece una serie de medidas orientadas a la mejora de la calidad y eficacia de los servicios de prevención ajenos, adecuando su procedimiento de acreditación, definiendo de forma más detallada el contenido de los conciertos a establecer con las empresas y definiendo los recursos humanos y materiales de los que deben disponer.

Es importante señalar que la transposición de la legislación comunitaria (Directiva 2008/104/CE) ha obligado a reducir las restricciones que se aplicaban a las empresas de trabajo temporal, por lo que después de la promulgación de la Ley 35/2010 las únicas actividades en las que no podrán operar este tipo de empresas son las que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción o a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

En todos los países el gran reto preventivo es lograr que las pequeñas y medianas empresas incorporen la prevención a su gestión diaria, tal como ya lo han hecho las grandes empresas. Por esa razón una de las actuaciones importantes previstas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 es la de promover en las microempresas el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa preventiva mediante, entre otras acciones, el asesoramiento y apoyo técnico preventivo de carácter básico. Para ello el Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha desarrollado el proyecto *Prevención10.es*, un servicio público de asesoramiento preventivo a microempresas de base telemática que a finales de 2010 ya había sido visitado en más de 120.000 ocasiones. Del orden de 20.000 empresas habían visitado la herramienta de evaluación de riesgos por internet *evalua-t* y 640 empresarios habían incorporado *evalua-t* como herramienta de gestión de la prevención en su empresa.

Como se desprende de las distintas contribuciones a este informe, la evidente mejora de la calidad

de la acción preventiva que se ha logrado en España en la última década es el resultado de la acción coordinada de los actores públicos (Administración Central, Comunidades Autónomas, Poder Judicial) y las Organizaciones Empresariales y Sindicales con el objetivo común que establece el artículo 5.1 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales: *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*. En la medida en la que esta acción coordinada se continúe dando, cabe razonablemente esperar que la mejora se convertirá en permanente.

## **RESUMEN EJECUTIVO**





# Resumen ejecutivo

## 1. CONDICIONES DEL TRABAJO

### 1.1. Trabajadores sin contrato

**N**O es fácil cuantificar el número de trabajadores que pueden estar trabajando sin contrato, es decir, sin estar dados de alta en la Seguridad Social pues, por su propia naturaleza, se trata de empleos no documentados. La VI Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo, realizada por el INSHT en 2007, ha introducido cambios relevantes al obtener la información de los trabajadores en su domicilio particular, lo que permite aproximarnos a las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados sin contrato. La Encuesta encuentra que un 5% de los trabajadores trabajan sin contrato, lo que representaba alrededor de *un millón de personas* en el momento de realizarse la encuesta (2006).

Al comparar los trabajadores con y sin contrato (*formales e informales*, respectivamente), observamos que hay importantes diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en relación con sus características sociolaborales. Así, entre los trabajadores sin contrato hay más mujeres (56,4% frente al 42,6%), más jóvenes (62,1% frente 42,3% en los menores de 35 años), más extranjeros (39,7% frente 13%), lógicamente más entre los de menos de un año de antigüedad en la empresa (56,4% frente al 26,8%) y en la Agricultura y los Servicios (9,6% y 70,6% frente a 3,6% y 66,2%, respectivamente).

Entre los riesgos relacionados con la seguridad, encontramos que únicamente con relación al usar equipos y herramientas en mal estado hay una mayor prevalencia entre los informales respecto a los formales. Para el resto de riesgos de seguridad analizados las diferencias no son estadísticamente significativas, una vez ajustamos por sexo, edad, nacionalidad, antigüedad y actividad económica.

En relación con los riesgos higiénicos, observamos que la exposición a polvos o humos, a humedad y a vibraciones son superiores entre los

trabajadores sin contrato. En relación con los riesgos ergonómicos, los trabajadores sin contrato perciben mayor exposición a estar de pie andando frecuentemente, estar agachado con la espalda doblada, tener los objetos de trabajo muy altos o muy bajos y trabajar en zonas de muy difícil acceso con las manos. Por el contrario, estos mismos trabajadores sin contrato perciben menor exposición que los formales respecto a estar sentado, sin levantarse casi nunca o levantándose con frecuencia, así como mantener la misma postura.

Respecto a los riesgos psicosociales, encontramos un gran número de ellos que son más prevalentes en los trabajadores informales que en los formales, como son: trabajar solo o aislado, disponer de una información y adiestramiento insuficiente por parte de la empresa para realizar el trabajo, no puede obtener ayuda de los compañeros, si la pide, ni de los superiores, escasas posibilidades de ascenso profesional, relaciones personales negativas y de poca colaboración y escasas oportunidades de aprender y prosperar. Por el contrario, los trabajadores sin contrato perciben de manera significativa una menor exposición a trabajar sin autonomía para el método de trabajo, con horarios fijados por la empresa sin posibilidad de cambios y considerar el trabajo como emocionalmente exigente.

Finalmente, en relación con las condiciones de empleo analizadas, observamos que los trabajadores sin contrato perciben una significativa mayor exposición a prolongar la jornada laboral sin compensación económica y/o tiempo libre, trabajar los sábados y trabajar los domingos y días festivos.

### 1.2. Gestión de la edad

El incremento en la esperanza de vida, unido al descenso continuado de la fecundidad en Europa, ha resultado en un aumento del número de personas mayores en la estructura poblacional, que se-

guirá incrementándose. España es uno de los países más afectados por este envejecimiento de la población.

Este contexto de envejecimiento de la población en Europa ha dado pie a diferentes respuestas políticas en apoyo de una vida profesional más dilatada y una jubilación más tardía. En España la reciente Ley de Adecuación, adaptación y modernización del sistema de Seguridad Social ha supuesto la ampliación de la edad de jubilación en dos años, hasta los 67 años, y establece entre otras medidas incentivos para prolongar la vida laboral. En cuanto a la edad real de jubilación, desde el año 2001 ésta se viene incrementando progresivamente en toda Europa.

La Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE) evidencia la importancia del estado de salud de las personas a la hora de analizar su participación en el mercado laboral y muestra que el empeoramiento del estado de salud asociado a la edad explica en gran medida una menor tasa de participación según se van teniendo más años. Los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2006 muestran que, a partir de los 55 años, aumenta la prevalencia de enfermedades crónicas referidas por la población (auto-percibidas) tanto en hombres como en mujeres, para todas las enfermedades excepto el asma y el dolor de cabeza.

Las políticas de las empresas en relación con la edad, que han predominado por un tiempo, primaban la contratación de trabajadores más jóvenes y la prejubilación de los más mayores. Sin embargo, ante el envejecimiento progresivo de toda la población en Europa, la estrategia de gestión de la edad en la empresa tiene por objetivo ampliar la capacidad laboral y mejorar el estado de salud a edades más avanzadas. La respuesta al posible efecto del cambio demográfico en el mercado de trabajo no consiste en retrasar sin más la edad de jubilación sino que son necesarios profundos cambios en favor de generar condiciones de trabajo más saludables y atractivas.

Todos estos aspectos fueron tratados en la 5.<sup>a</sup> iniciativa de la ENWHP, cuyos resultados fueron presentados en la 5.<sup>a</sup> Conferencia Europea que tuvo lugar en Linz (Austria) y se han difundido a través de dos documentos que el INSHT ha revisado y adaptado durante el año 2010 al contexto español. Según el informe de la ENWHP, los resultados de distintos estudios muestran que es posible conseguir una mayor participación en el mercado laboral entre la población de edad avanzada si se crean las condiciones adecuadas en tres

ámbitos concretos: a) condiciones de seguridad y salud laboral, b) adopción de medidas organizativas y de tiempo de trabajo, y c) desarrollo de propuestas formativas y de actualización en las competencias profesionales.

Los cambios demográficos plantean la necesidad de adoptar medidas para elevar la capacidad laboral: aumentando la salud y los años libres de enfermedad y discapacidad; promoviendo condiciones de trabajo para que las personas con enfermedad crónica y situaciones de discapacidad puedan mantenerse en el empleo; identificando situaciones laborales de especial exigencia física o intelectual, adaptando la edad de jubilación en estos casos; adoptando medidas organizativas y de diseño de puesto de trabajo que contemplen el factor edad; garantizando condiciones de seguridad y salud laboral y entornos de trabajo promotores de salud, ajustados a la población mayor trabajadora; desarrollando medidas para evitar situaciones de discriminación por edad y actuando sobre las desigualdades en salud derivadas de las diferencias sociales y en las condiciones de trabajo.

## 2. DAÑOS A LA SALUD

### 2.1. Accidentes de trabajo

En el año 2010 se registraron 645.964 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 569.523 fueron accidentes en jornada de trabajo (88,2% del total) y 76.441 fueron accidentes in itinere (11,8% del total). El índice de incidencia del año 2010 fue de 3.870,9 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados, un 6,3% menor que el correspondiente índice de 2009.

El sector de actividad con mayor índice de incidencia fue Construcción, con 8.546,1 Le siguió el sector Industria, con 6.302,3. Por debajo se situaron los sectores Servicios y Agrario, que alcanzaron valores de 2.996,9 y 2.532,7, respectivamente. En cuanto a la siniestralidad global, mostraron el dato más elevado las empresas de 26 a 49 trabajadores con 6.500,3 accidentes por cien mil trabajadores afiliados. Los accidentes mortales se concentraron en empresas de 10 a 49 trabajadores, siendo el dato más significativo 8,1 accidentes mortales por cien mil afiliados en empresas de 26 a 49 trabajadores.

La incidencia de accidentes de trabajo fue 2,2 veces mayor en los varones que en las mujeres. Con respecto a la edad, 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. Esta relación se ha demostrado estable durante años sucesivos y distintas situaciones económicas, determinando el colectivo de trabajadores jóvenes como grupo especialmente afectado por los accidentes de trabajo. Sin embargo, este fenómeno no se produce cuando se estudia el índice de incidencia de accidentes mortales ya que los trabajadores de más de cincuenta años presentaron un índice cuatro veces mayor que los trabajadores más jóvenes.

En el año 2010 el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue 1,7 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.

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 41,4% - temporales 35%), aplastamientos (indefinidos 23,5% - temporales 26%), choques (indefinidos 16% - temporales 17,8%) y contacto con agente material (indefinidos 9,3% - temporales 10,8%). La mayoría de los accidentados estaban en *Movimiento andando, corriendo, subiendo o bajando escaleras, entrando o saliendo de un medio de transporte* (31,1%) o *Manipulando objetos* (28%).

El índice de incidencia de accidentes de trabajo mortales adquirió el valor de 3,9 para el año 2010, lo que supuso una disminución porcentual del -7,8% con respecto a 2009. Según la forma en que ocurrieron los accidentes de trabajo mortales destacaron de forma clara los *infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (PNT)*, que agruparon el 39,9% 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* (24,4%) donde están recogidos la mayoría de accidentes de tráfico mortales, los *Atrapamientos* (14,8%) y los *Aplastamientos contra un objeto inmóvil* (11,4%).

## 2.2. Accidentes de tráfico en jornada de trabajo

En 2010 se produjeron 645.964 accidentes de trabajo con baja. Un 10,1% fueron accidentes de

tráfico, tanto en jornada de trabajo como al ir o volver de él. En cifras absolutas este porcentaje se traduce en 65.446 casos notificados. Con respecto a la gravedad, en el año 2010 se produjeron 757 accidentes laborales mortales. De ellos 569 sucedieron durante la jornada de trabajo, y 188 *in itinere*. El 17,4% de los accidentes de trabajo mortales durante la jornada laboral fueron accidentes de tráfico (en números absolutos: 99 accidentes). Y el 87,8% de los accidentes de trabajo mortales al ir y volver del trabajo fueron accidentes de tráfico, en concreto 165 accidentes.

En los accidentes laborales de tráfico (ALT) se observa que una gran mayoría, el 71,6%, se produjeron al ir y volver del trabajo. Los siniestros producidos durante el desplazamiento del trabajador en la jornada de trabajo ocuparon el segundo lugar con un 23,7%. Menos del 5% de los ALT sucedieron en un centro de trabajo. La distribución por *sexo* del trabajador (tabla 3) difiere entre los accidentes laborales de tráfico y los que no fueron de tráfico. Incluso cuando se observa una mayoría de siniestros en varones en ambos casos, los ALT mantienen una distribución más similar a la de la población afiliada con contingencia de AT cubierta por sexo.

El accidentado laboralmente por tráfico es más joven que el que no está involucrado en un accidente de tráfico. En concreto, la franja de *edad* entre 16 y 35 años acumula un 56,7% del total de ALT, mientras que el no tráfico agrupa un 41,8%.

Los trabajadores que más se accidentaron porcentualmente en accidentes viales fueron los administrativos en un 14,6% de los casos. En segundo lugar se encuentran los trabajadores de restauración y servicios personales (10,1%), y en tercer y cuarto lugar aparecen, con un 9,6%, los técnicos y profesionales de apoyo y los conductores profesionales y operarios de maquinaria móvil. Este perfil no es el mismo que el de accidente laboral no tráfico.

La distribución temporal a lo largo del día de los ALT guarda cierta lógica con la entrada y salida del centro de trabajo (tabla 7). Es en estas *horas del día* cuando la frecuencia de accidentes de trabajo-tráfico es mayor. De manera que se producen dos picos agudos entre las 7 y las 9 de la mañana y al mediodía, entre las 14 y 15 horas.

Respecto al *agente* que estaba involucrado cuando sucedió el siniestro, en más de la mitad de los casos (55,3%) había un automóvil implicado, y en un 11,1%, una motocicleta. Las furgonetas aparecen en un 6,5% de las ocasiones, las ca-

mionetas en un 2,6% y los camiones y autobuses en un 2,4% de los accidentes.

La *gravedad* del siniestro de tráfico es mayor que la del accidente no tráfico. Esto se concluye al comparar la distribución de los accidentes graves (2,1% en el caso de ALT) frente al 0,8% de los no tráfico. De la misma manera los accidentes mortales son mayores porcentualmente en los de tráfico que en el bloque de accidentes de trabajo no involucrados en el tráfico (0,4% frente a 0,1%). En concreto, en el año 2010 se produjeron 264 accidentes laborales de tráfico mortales, lo que representa un 35% de los accidentes de trabajo mortales totales.

Al estudiar la incidencia por la actividad económica, destaca Construcción con un índice de incidencia de 498 accidentes de cada 100.000 trabajadores, seguido muy de cerca del sector Servicios con un índice de 481. Al detallar más esta información destacan cinco ramas o *divisiones de actividad* con mayor siniestralidad. En primer lugar, las *Actividades postales y de correos* (con 2.435,3 accidentes de cada 100.000 trabajadores); en segundo lugar, el *Transporte terrestre y por tubería* (841,5); en tercer, cuarto y quinto lugar tres divisiones con índices muy similares: *Actividades de seguridad e investigación* (759,2), *Extracción de crudo de petróleo y gas natural* (750,5) y *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas* (742,0).

### 2.3. Enfermedades profesionales y enfermedades causadas o agravadas por el trabajo

En el año 2010 se comunicaron 18.186 partes de enfermedad profesional, de los cuales 8.765 fueron con baja, 8.077 sin baja y 1.344 evidenciaron la presencia de lesiones permanentes no invalidantes.

De los partes comunicados, el 60,68% corresponde a hombres y el 39,32% restante, a mujeres. Tanto en hombres como en mujeres la mayor incidencia se produce en el "Grupo 2. Agentes físicos", al que pertenece el 78,78% de los partes con baja laboral en el caso de varones, y el 84,13% en las mujeres. El segundo grupo con mayor número de enfermedades profesionales es el "Grupo 5. Enfermedades de la piel". Los hombres representan el 6,81% de los partes y las mujeres, el 6,01%.

Aproximadamente el 33% de los procesos de enfermedad profesional generan más de un parte, al producirse recaídas. De los 7.409 procesos cerrados el años 2010 (algunos de los cuales tu-

vieron su primer parte incluso en el año 2007) el 83,78% lo hicieron por curación, el 4,44% dieron lugar a una propuesta de incapacidad permanente y cinco por fallecimiento del trabajador. Los agentes que dieron lugar a una mayor proporción de las propuestas de invalidez (el 38,3%) fueron los del Grupo 4, en el que se encuentran la sílice, el amianto y otros agentes de carácter neumocónico. A continuación se situaron los del Grupo 2, Agentes físicos, con el 27,36%.

A lo largo del año 2010 las empresas que superaron los límites de siniestralidad establecidos en el sistema de alertas CEPROSS fueron 131, frente a las 164 empresas detectadas en 2009.

Las diferencias de tasas de incidencia de enfermedad profesional entre comunidades autónomas se reducen apreciablemente cuando dichas tasas se estandarizan según la estructura productiva de cada comunidad. Así, Navarra, que tiene una tasa bruta de 664 enfermedades por cada 100.000 trabajadores, ve reducido dicho valor a 168 cuando se estandariza la tasa. Lo mismo ocurre con el País Vasco, que pasa de 351 a 143, o Aragón, que pasa de 324 a 140. El fenómeno contrario se da en Andalucía (pasa de 39 a 101), Castilla-La Mancha (pasa de 65 a 129) o la Comunidad de Madrid (pasa de 36 a 90).

En el año 2010 se ha podido disponer de los primeros datos del sistema PANOTRATSS, que registra las enfermedades causadas o agravadas por el trabajo no incluidas en la relación de enfermedades profesionales. En 2010 se han detectado 11.069 patologías de este tipo, de las que 10.434 fueron *causadas* por el trabajo y 635 fueron enfermedades *agravadas* por el trabajo. Las patologías más frecuentes (un 56%) son las que afectan al aparato locomotor, especialmente a la columna vertebral y la espalda, y las que afectaron a la conjuntiva (17%).

### 3. REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El año 2010 se ha caracterizado en cuanto a prevención de riesgos laborales por una intensa actividad, en parte normativa, orientada a hacer efectivo el II Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. Entre las disposiciones más relevantes, cabe destacar:

- 1) *Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a*



la Administración General del Estado: da cumplimiento a lo que la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012” indicaba en su introducción: “*las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*”.

- 2) *Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Reglamento de los Servicios de Prevención y otras disposiciones*: esencialmente este real decreto está dirigido a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, y a mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- 3) *Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral*: su objetivo es establecer un sistema de incentivos basados en una contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y en la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
- 4) *Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales*: transpone al Derecho español la Directiva 2006/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.
- 5) *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*: introduce modificaciones en la regulación legal de las empresas de trabajo temporal revisando algunas de las restricciones a su actividad en relación con la prevención de riesgos laborales.

En relación con los convenios colectivos, durante 2010 de un total de 2.704 convenios que afectan a 7.093.092 trabajadores, se pactaron cláusulas de salud laboral sólo en 2.232 convenios, afectando a 5.532.890 trabajadores. Entre las cláusulas que se han pactado siguen siendo mayoritarias las referidas al *reconocimiento médico anual a cargo de la empresa* (68,57% de los convenios). Le siguen en presencia las cláusulas referidas al *comité de seguridad y salud* (56,73% de convenios), a *programas de prevención de riesgos laborales* (49,89% de los convenios)

y a *formación (cursillos) en materia de seguridad y salud* (45,41% de los convenios). Con mucha menor significación aparecen cláusulas referidas a: un *órgano paritario de seguridad y salud* que parece referirse a un comité de seguridad y salud intercentros (16,79% de los convenios); *crédito horario para los delegados de prevención* (15,98% de los convenios); *designación de delegados de prevención distintos a los legales* (13,17% de los convenios).

#### 4. INSPECCIÓN Y CONTROL DE LA SEGURIDAD Y SALUD

##### 4.1. Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Durante el año 2010, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo en esta materia un total de 115.403 órdenes de servicio, de las que 41.584 corresponden a actividad planificada. De esas cifras, en 86.275 se realizaron las inspecciones mediante visita y en el resto, mediante comprobación en los locales de la Inspección de Trabajo y expediente administrativo. Además, se han practicado 111.979 requerimientos en esta materia y se han efectuado 418 paralizaciones de obras, trabajos o tareas.

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 (17,83%), máquinas y equipos de trabajo (9,82 %), formación e información a los trabajadores (9,70%), Escaleras, plataformas y aberturas (8,91%), medios de protección personal (6,50%), evaluaciones de riesgos (6,46%), planificación de la acción preventiva (4,66%) y vigilancia de la salud (4,33%). Todas esas causas de las infracciones suponen el 68,20% del total. Durante 2010, en el 6,33% 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.

En el total de accidentes investigados, 10.628 (10.251 accidentes con baja durante la jornada de trabajo y 377 “in itinere”), se han detectado 3.676 infracciones en Prevención de Riesgos Laborales, ascendiendo el importe de las sanciones propuestas a 18.183.149 euros; se han formulado también 3.344 propuestas de recargo en prestaciones económicas de la Seguridad Social. Durante el año

2010 se investigaron un total de 1.036 enfermedades profesionales, con motivo de dicha investigación se apreció la existencia de 193 infracciones, como consecuencia de lo cual se extendieron actas de infracción con propuestas de sanción por una cuantía de 782.484 euros.

Según la información disponible actualmente, la disponibilidad global de técnicos habilitados es de 280, que a lo largo del año 2010 han realizado 28.772 visitas. El número de comunicaciones recibidas en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimientos de requerimientos formulados por los técnicos habilitados ha sido de 756, de las cuales 637 han dado lugar a acta de infracción y una a una paralización.

Dentro de este apartado merecen especial atención los informes remitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al Ministerio Fiscal. El total de expedientes remitidos fue de 1.261. Los principales fundamentos de la remisión han sido los accidentes de trabajo graves o muy graves (421), los accidentes mortales (128) y las paralizaciones (64).

Por otra parte, durante el año 2010 y en relación con los asuntos remitidos por la ITSS, en 348 se llevó a cabo el ejercicio de acciones penales y en 196 los asuntos remitidos fueron archivados por no estimarse que existía responsabilidad o trascendencia penal. Respecto a aquellos en los que se llevó a cabo el ejercicio de acciones penales, en 160 casos se trata de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en 184 casos se trataba de acciones penales por delito de riesgo y en cuatro casos concurrían los delitos de riesgo y de homicidio.

#### 4.2. Actividad de la Fiscalía Especial

La especialización del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral es un hecho a día de hoy, gracias a la integración de la especialidad en las tareas y cometidos del Ministerio Fiscal en todas y cada una de las Fiscalías Provinciales. 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. Asimismo, los Convenios y Protocolos de Actuación que se han ido firmando a lo largo de los últimos años (y en los que el protagonismo y la ini-

ciativa del Ministerio Fiscal han sido indiscutibles) han permitido una cooperación más activa y eficaz entre las instancias intervinientes en los ámbitos preventivos y también represivos de todo lo que tiene que ver con los accidentes laborales.

Una de las finalidades que en el año 2006 perseguía la Fiscalía General del Estado, con el nombramiento del Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral, era impulsar la aplicación de los delitos de riesgo de los arts. 316 a 318 del Código Penal. El difícilmente alcanzable objetivo perseguido empieza a ser una realidad, pues en el año 2010 el número de actuaciones de este tipo ha sido de 182.

Por lo que respecta a los procedimientos incoados por homicidio en accidente laboral, han pasado de 363 en 2009 a 283 en 2010: en consecuencia, han disminuido en 80, similar a lo que han disminuido los fallecidos en accidente laboral, que han pasado de 632 en 2009, a 556 (-76) en 2010. Un año más se acredita un aumento del número de escritos de calificación provisional realizados por los Fiscales especialistas, que ha pasado de 852 en 2009, a 859 en 2010 (+0,8%).

El número de sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal vuelve a sufrir un incremento, en este caso pasando de 480 a 552, es decir, del 15%. A pesar de que se ha pasado de 249 sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal, durante 2006, a 552 en 2010, un 121,7% más, hay elementos comparativos que permiten pensar en la existencia de algún tipo de problema, por cuanto, de forma consecutiva, anualmente se incrementa el número de escritos de acusación que no va seguido de su correlativa sentencia.

De las sentencias dictadas se han analizado 420, de las cuales 290 (el 69%) son condenatorias, y 130 (el 31,1%) son absolutorias. De las 290 sentencias condenatorias, 175 (el 60,3%) son de conformidad, dato destacable que permite pensar en el grado de aceptación o de convicción que resulta de los escritos de acusación y del trabajo previo llevado a cabo por Fiscales y Jueces de Instrucción en la fase de investigación judicial. Del conjunto de las 290 sentencias condenatorias, 105 se corresponden con supuestos de caídas de trabajadores realizando trabajos en altura (el 36,2%).

Se mantiene la alta longevidad de los procedimientos sentenciados. Precisamente un apartado de este Informe se dedica a valorar la lentitud en la tramitación de estos procesos, al que nos remitimos para evitar reiteraciones. El tiempo medio en dictar sentencia, desde la fecha de los hechos,

es de más de 60 meses en las sentencias condenatorias, más de 61 meses en las absolutorias, y la media del total de las 420 es de 61 meses, es decir, más de cinco años.

Un análisis completo de los datos estadísticos exige sumar los escritos de acusación durante el quinquenio 2006 a 2010, que ascienden a 3.496, y las sentencias de los Juzgados de lo Penal, que suman 2.023. Se aprecia que entre aquéllos y éstas hay una diferencia de 1.473, siendo así que en 2009 ascendía a 1.166, por lo que la bolsa de pendencia de procedimientos en fase intermedia y pendientes de celebración de juicio se incrementa cada año.

## 5. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN. ACCIONES INSTITUCIONALES

### 5.1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a su mejora.

Por mandato del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 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), asumiendo 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. Durante este año 2010 el INSHT ha continuado realizando acciones concretas para la consecución de sus objetivos, en particular en relación con los relativos al fomento de las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo y la mejora de la calidad de la prevención en las empresas, el favorecimiento del cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, la generación de conocimiento basado en la evidencia para desarrollar una verdadera cultura de la prevención, la potenciación de la investigación en seguridad y salud en el trabajo, el impulso de la mejora de la gestión de la detección, notificación y seguimiento de los daños derivados o relacionados con el trabajo y la potenciación de la formación especializada y de calidad en seguridad y salud en el trabajo.

Al margen de su contribución a la EESST, el INSHT ha continuado desarrollando sus actividades habituales en relación con el desarrollo normativo y reglamentario, la asistencia técnica, la cooperación entre administraciones y coordinación territorial, la cooperación con las comunidades autónomas y con las administraciones locales, la formación y educación en prevención de riesgos laborales, la investigación, la promoción y divulgación y la cooperación internacional.

De entre todas ellas cabe destacar la línea de *Asesoramiento público a las empresas de hasta 10 trabajadores*. Este proyecto, denominado "Prevencion10.es" (Programa STOP-riesgos laborales y evalua-t), se encuadra dentro de la línea de acción 1.1 del Objetivo 1 de la EESST y 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.

A lo largo de este año, se ha desarrollado una metodología común para el desarrollo de las autoevaluaciones, *MERLAM* (método de evaluación de riesgos laborales adaptado a la microempresa), y se ha elaborado una herramienta informática, *Formula-t*, que sirve para facilitar el intercambio de experiencias entre los distintos técnicos de las administraciones y contribuir a la creación de una base de conocimiento común. A finales de 2010, el portal *Prevencion10.es* ha sido visitado en más de 120.000 ocasiones. Del orden de 20.000 empresas han visitado *evalua-t* y 640 empresarios han incorporado *evalua-t* como herramienta de gestión de la prevención en su empresa.

Es destacable también el hecho de que en el ejercicio 2010 se han impulsado Convenios Marco de Colaboración entre el INSHT y las Comunidades Autónomas de La Rioja, Aragón, Castilla-La Mancha, Islas Baleares y Xunta de Galicia, para la realización de las acciones que se incluyan dentro de los planes y/o programas de acción para la ejecución de la EESST 2007-2012.

En cumplimiento de la misión de potenciar los sistemas de información en materia de seguridad y salud en el trabajo, el INSHT difunde los resultados de su trabajo técnico y de investigación utilizando preferentemente el portal del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo en cuya página web están disponibles la mayoría de los estudios e informes realizados.



Finalmente, el INSHT colabora con organismos internacionales y otras entidades relevantes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, como la Organización Internacional del Trabajo, la Asociación Internacional de la Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Organización Mundial de la Salud, y muy particularmente con las instituciones de la Unión Europea, tales como la Comisión Europea, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Grupo de Asuntos Sociales del Consejo de la Unión Europea.

## 5.2. Comunidades Autónomas

Es destacable que, aunque con distintas denominaciones (Plan, Estrategia, etc.), casi todas las comunidades autónomas cuentan con un instrumento de planificación de la Política sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que constituye el marco a partir del cual se desarrollan los programas y las actuaciones concretas en esta materia. En muchos casos estos instrumentos de planificación han sido el resultado de acuerdos alcanzados en el seno de órganos tripartitos que permiten la implicación y participación de los agentes sociales y económicos a nivel autonómico en el diseño y evaluación de las políticas preventivas abordadas.

Dentro de las actividades que las comunidades Autónomas asignan a sus órganos técnicos en el campo de la prevención de riesgos laborales debe distinguirse entre las derivadas de la asunción de las competencias en materia laboral y las que por su propio carácter son desempeñadas como ejecución de la normativa estatal; entrarían en este segundo grupo las actividades de registro, autorización, vigilancia y control propias de la autoridad laboral en materia de prevención de riesgos laborales, y, en el primero, las actividades de promoción y asesoramiento. En este apartado debe destacarse el éxito de la creación de los técnicos habilitados, que ya han alcanzado la cifra de 280 en todo el Estado, lo que permite realizar una intensa labor complementaria y de apoyo a las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Entre las actividades de *asesoramiento a empresas*, es destacable el hecho de que algunas comunidades autónomas han comenzado a desarrollar acciones orientadas a la prevención de los accidentes laborales-viales, tanto en jornada como en itinerario, que ya representan cerca del 38% de los accidentes de trabajo de carácter mortal.

En el campo de la *formación*, un aspecto relevante es la dedicación de la mayoría de las comunidades autónomas a la formación preventiva de escolares y alumnos de enseñanza secundaria, bien a través de aulas móviles (bus de la prevención y similares), bien mediante la asistencia de aquéllos a actividades formativas especialmente organizadas para ellos, bien mediante la asistencia de monitores a los centros educativos, desarrollando *in situ* las acciones formativas.

Diversas comunidades autónomas incentivan la actuación preventiva de las empresas mediante subvenciones dirigidas a fomentar, por ejemplo, la contratación de técnicos de prevención en aquellas situaciones en que ello no es obligatorio, la realización de acciones formativas, la adecuación de los centros de trabajo de las pequeñas y medianas empresas en aspectos como los equipos de trabajo, la señalización o las instalaciones para el control de contaminantes, la creación de servicios de prevención mancomunados o la certificación de sistemas de gestión de la prevención, entre otras.

La práctica totalidad de las comunidades autónomas desarrollan actividades orientadas al fomento de la cultura preventiva, especialmente a través de campañas publicitarias que emplean diversos tipos de medios de comunicación (carteles, folletos, publicidad en prensa y/o medios audiovisuales, etc.).

Cada vez con mayor intensidad, las comunidades autónomas llevan a cabo trabajos de investigación, en la mayor parte de los casos de forma independiente y en otros en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u otras instituciones, en particular universidades.

## 5.3. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

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. 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 las de informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones.

La CNSST funciona en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de Trabajo. En 2010 la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo celebró un total de 48 reuniones, entre Pleno, Comisión Permanente y Grupos de Trabajo. Durante el año 2010 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.
- Plan Prevea.
- Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

En el año 2010, la CNSST celebró tres reuniones ordinarias del Pleno y cuatro reuniones ordinarias de la Comisión Permanente, en las cuales se informaron diversos proyectos normativos, y se aprobaron diversas propuestas y documentos presentados por los grupos de trabajo. De entre estos últimos cabe destacar la aprobación del documento *“Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España”*, correspondiente al año 2011, cuya publicación y distribución se encomendó, como en años anteriores, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Particularmente relevantes son las actuaciones del grupo de trabajo sobre Seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), en el cual, en este año, 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.
- Servicio de asesoramiento público al empresario.
- Balance del Segundo Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Tercer Plan de Acción.
- Indicadores de seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 5.4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Tras la incorporación de los remanentes de tesorería del año 2009, el presupuesto de la Fundación destinado a la financiación de acciones quedó definitivamente fijado en 28.440.400,25 euros, distribuidos en 19.314.693,54 euros para la financiación de Acciones de Tipo Territorial, 6.260.457,71 euros para las Acciones de Tipo Sectorial y 2.865.249,00 para las Acciones Directas.

Las solicitudes recibidas fueron un total de 328, siendo 177 de tipo territorial (por un importe de 19.314.379,34 euros), 151 de tipo sectorial (por un importe de 16.715.267,38 euros) y 10 de tipo directo (por un importe de 3.341.629,94 euros), totalizando 39.371.276,66 euros. Las acciones de tipo territorial fueron presentadas por los órganos Tripartitos de las Comunidades Autónomas.

Por lo que respecta a los solicitantes, 110 fueron organizaciones empresariales, 77 solicitudes fueron de organizaciones sindicales y en 107 casos se trató de fundaciones y acciones pactadas. Por tipo de acción solicitada, las más frecuentes fueron las de Asistencia Técnica (280), seguidas de las de Formación (26), las de Información (14) y las de Promoción (8). Se confirmaron y aprobaron un total de 230 acciones entre Territoriales (166), Sectoriales (54) y Directas (10), que, respecto al año 2009, representa el mismo número de acciones que el año anterior. Estas acciones se aprobaron en la reunión del Patronato de la Fundación del día 14 de diciembre de 2010.

Durante el ejercicio 2010 se amplió el presupuesto de la Fundación en 16.591.873,38 euros adicionales, 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 nueve actuaciones, por un importe de 4.085.307,35 euros, correspondientes a acciones Directas de organizaciones empresariales y sindicales, más la financiación de 140 programas de actuación por un importe adicional de 12.498.999,20 euros.

## 6. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (EESST) establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales para este período y se articula en torno a ocho objetivos operativos. Durante el año 2010 se ha concluido su segundo plan de actuación y dado inicio a su tercer y último plan, que finaliza el próximo año 2012.

En relación con el Objetivo 1. *Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas*, para favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas se han adoptado una serie de medidas, por ejemplo, que el empresario de las empresas de hasta 10 trabajadores (antes, de hasta 6) pueda asumir personalmente la prevención o que las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Asimismo, las empresas de hasta 50 trabajadores no incluidas en el anexo I, que decidan hacer prevención con recursos propios, quedarán exentas de realizar la auditoría reglamentaria, salvo que la autoridad laboral requiera su realización.

En relación con el Objetivo 2. *Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas*, el Gobierno aprobó en 2010 el Real Decreto 404/2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que contribuyan de forma especial a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

En relación con el Objetivo 3. *Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la SST*, se ha fomentado la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, así como en lo relativo a la elección de la modalidad de organización de la prevención, con la aprobación del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, y su desarrollo en la Orden TIN/2504/2010.

Respecto al Objetivo 4. *Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española*, con el objetivo de abordar la prevención de riesgos laborales de forma transversal en la política educativa, como mecanismo fundamental para potenciar la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales, se ha avanzado en la redacción del Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales mediante el debate en el Plenario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado el 9.12.2010.

En relación con el Objetivo 5. *Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de SST*, es especialmente relevante que durante 2010 se concluyó el análisis y estudio de las condiciones de trabajo mediante la Encuesta Nacional de Gestión preventiva en las Empresas (ENGE 2009).

El Objetivo 6. *Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales* se ha trabajado de forma intensa en el seno del Grupo de Trabajo "Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales" de la CNSST, con el borrador del Plan Nacional de Formación en prevención de riesgos laborales (PNF). En la reunión del pleno de la CNNST del 9.12.2010 se aprobó parcialmente el PNF.

Dos principales actuaciones se enmarcan entre los cumplimientos del Objetivo 7. *Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales*: la creación de la Comisión técnica mixta como órgano colegiado de participación entre el INSHT y las Comunidades Autónomas y el reforzamiento del papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a través de lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 35/2010.

Finalmente, en relación con el Objetivo 8. *Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales*, en el ejercicio 2010 se han impulsado convenios marco de colaboración entre el INSHT y las Comunidades Autónomas de La Rioja, Aragón, Castilla-La Mancha, Islas Baleares y Galicia, y se ha fortalecido la participación y los mecanismos de coordinación institucional impulsando la reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a su organización, composición y funciones, dotándola de mayor capacidad y eficacia operativa para un mejor cumplimiento de sus funciones.

## **1. CONDICIONES DE TRABAJO**



# 1.1. Condiciones laborales de los trabajadores sin contrato según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

FERNANDO G. BENAVIDES

Centro de Investigación en Salud Laboral  
Universidad Pompeu Fabra. Barcelona

## 1.1.1. INTRODUCCIÓN

La información estadística, recogida sistemáticamente mediante encuesta, sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores sin contrato o de la economía sumergida es prácticamente inexistente. Un reciente trabajo, basado en revisión de la literatura y estudio de casos, sobre los diferentes tipos de empleo y su impacto en la salud, destaca el empleo informal (*informal employment*) como un tipo de empleo sobre el que menos información existe<sup>1</sup>. Señalando como una de las causas de esta escasez de estudios la falta de definición de trabajo o empleo informal.

En una aproximación a su definición, como primer paso para su estudio, podemos definir al empleo como el trabajo realizado a cambio de algún tipo de remuneración, principalmente económica, que se acuerda entre ambas partes: empleado y empleador, normalmente mediante un contrato. Aunque este contrato puede ser oral, lo esperable es que sea por escrito y esté sujeto a una regulación legal<sup>2</sup>. A efectos operativos, y para este estudio, el empleo informal es definido como aquel realizado sin contrato dado de alta en la Seguridad Social.

Una situación que, por otra parte, está presente en todos los países. Especialmente en los en vía de desarrollo, pero también en los países desarrollados, de manera destacada en la agricultura o los cuidados personales, asimilándolo a trabajo precario en ocasiones<sup>3</sup>. En este sentido, hay que señalar

que el empleo informal puede estar presente en la economía sumergida, pero también en empresas legales, realizando sus tareas sin un contrato con alta en la seguridad social. La ausencia de una relación formal entre empresa y trabajador deja al trabajador desprotegido de sus derechos básicos, como la prestación por incapacidad temporal o permanente y los beneficios por maternidad o paternidad, entre otros; además de no cotizar para la jubilación o el desempleo. Lo cual, además de poner en riesgo la salud de los trabajadores, supone también un fraude para el conjunto de la sociedad, ya que no cotizan a la Seguridad Social ni pagan los impuestos a la hacienda pública.

Por su propia naturaleza, al no disponer de datos fiables ya que son empleos no documentados, no es fácil cuantificar el número de trabajadores que pueden estar en esta situación. Posiblemente, la diferencia entre el número de afiliados a la Seguridad Social y el número de personas que declaran estar ocupados en la Encuesta de Población Activa pueda darnos una idea de su envergadura. Así, la diferencia entre los 17.551.600 afiliados, según el registro de la Seguridad Social a finales de 2010, y los 18.408.200 ocupados según la EPA, en el IV trimestre de 2010, nos pueda dar una idea de que aproximadamente hay un millón, sobre el 5%, de trabajadores informales en España. Una situación que la actual crisis económica puede estar agravando. En términos de actividad económica, un reciente informe estimaba que el sector de la economía informal supone el 17% del PIB español.<sup>4</sup> Una actividad que ha sido realizada en su mayor parte por trabajadores informales.

La última Encuesta sobre Condiciones de Trabajo (VI ENCT), realizada por el INSHT en

<sup>1</sup> Benach J, Solar O, Vergara M et al. *Six employment conditions and health inequalities: a descriptive overview*. Int J Health Services. 2010; 40: 269-280.

<sup>2</sup> Hussmanns R. *Defining and measuring informal employment*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/meas.pdf>. Acceso 17 Mayo 2011.

<sup>3</sup> V. Porthé, M. Amable, J. Benach. *La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?* Arch Prev Riesgos Laborales 2007; 10: 34-39.

<sup>4</sup> Aráosla M, de Hevia J, Mauleón I, Sánchez R. *Estimación del volumen de economía sumergida en España*. Cuadernos de Información económica. 2011; 220: XX-XX.



2007, ha introducido cambios relevantes al obtener la información de los trabajadores en su domicilio particular<sup>5</sup>, como ya hacía la Encuesta europea<sup>6</sup>, lo que permite aproximarnos a las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados sin contrato dado de alta en la Seguridad Social. El objetivo de este trabajo es comparar las condiciones de trabajo en este grupo de trabajadores especialmente vulnerable respecto a los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social.

### 1.1.2. SUJETOS Y MÉTODOS

En la VI ENCT se ha entrevistado, mediante entrevistador y en su domicilio, a una muestra representativa de trabajadores españoles, compuesta por 11.054 trabajadores, que contestaron a un cuestionario de 76 preguntas, entre las que se incluyen ítems sobre las condiciones de trabajo y empleo.

De acuerdo con la segunda pregunta del cuestionario: ¿Cuál es su situación de trabajo actual? (sólo una opción): autónomo con empleados; autónomo sin empleados o trabajador independiente; trabajador asalariado con alta en la Seguridad Social; trabajador asalariado sin alta en la Seguridad Social; otro y no sabe/ no contesta, para este estudio se han excluido los trabajadores que declaran ser autónomos, con empleados (n=527) o sin empleados (n=1.421), aquellos cuya relación laboral con la empresa pertenecen al grupo de otros (n=50) y los que dicen no saber o no contestan (n=32), quedándonos con 9.057 trabajadores: 8.601 (95%) que declaran estar dados de alta en la Seguridad Social y 456 (5%) que declaran que trabajan sin estar de alta en la Seguridad Social. A estos últimos les denominamos “trabajadores informales” y a los primeros, “trabajadores formales”.

Para el análisis, las preguntas sobre condiciones de trabajo del cuestionario de la VI Encuesta se han organizado siguiendo los criterios fijados en el

Estudio comparado de las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo y Salud en España<sup>7</sup>: condiciones de seguridad (riesgos estructurales), condiciones higiénicas (riesgos ambientales), condiciones ergonómicas (riesgos de las tareas) y condiciones organizativas (riesgos psicosociales). A las que se ha añadido un grupo de ítems relacionados con las condiciones de empleo: horas semanales, prolongación de la jornada y si se trabaja en fin de semana. Las categorías de respuestas fueron agrupadas en dos categorías: expuestos (que el factor de riesgo está presente, es muy frecuente o que perciben siempre o casi siempre su presencia) y no expuestos (el resto de posibles respuestas).

Para cada categoría (i) se ha calculado la prevalencia de exposición a los diferentes riesgos laborales (j), estimada como el cociente entre los trabajadores que dicen estar expuestos a un riesgo i dividido por el total de trabajadores en la categoría j:

$$\text{Prevalencia (Pij)} = \frac{\text{Trabajadores expuestos a i en la categoría j}}{\text{Total de trabajadores en la categoría j}}$$

En las comparaciones hemos utilizado, en una primera fase, la  $\chi^2$  o diferencias de proporciones para valorar si la diferencia es estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). En una segunda fase, hemos calculado el valor de las Odds Ratio (OR) y sus intervalos de confianza al 95% (IC 95%), utilizando una regresión logística no condicionada. La OR se interpreta como un cociente de proporciones que compara la proporción de trabajadores informales expuestos, por ejemplo al ruido, en relación con la proporción de trabajadores formales (grupo de referencia) expuestos a ese mismo riesgo, el ruido. Cuando la OR es mayor que 1 se interpreta como que la probabilidad de exposición al ruido es superior para los trabajadores informales; y cuando es inferior a 1, se interpreta como que la probabilidad de exposición al factor de riesgo es menor en los trabajadores informales. Si el IC 95% no incluye al 1, se puede decir que esta diferencia es estadísticamente significativa con un nivel de significación menor del 5%. Cuando el valor de 1 está incluido en el intervalo podemos afirmar que la diferencia no es estadísticamente significativa con un

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Informe VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2007. Disponible en: [http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe\\_VI\\_ENCT.pdf](http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf)

<sup>6</sup> A. Parent-Thirion, E. Fernández, J. Hurley, G. Vermeulen. *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>

<sup>7</sup> C. Narocki, M. Zimmermann, L. Artazcoz, D. Gimeno, F. G. Benavides. *Estudio comparado de las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo y Salud en España*. Barcelona: Observatorio de Salud Laboral (OSL), 2007. Disponible en: [http://www.osl.upf.edu/pdfs/prensa/ECTS\\_Informefinal.pdf](http://www.osl.upf.edu/pdfs/prensa/ECTS_Informefinal.pdf)

5% de error. En las tablas se presentan las OR ajustadas por sexo, edad, nacionalidad, antigüedad y actividad económica (sector), dado que todas ellas están asociadas al tipo de relación laboral.

### 1.1.3. RESULTADOS

Al comparar los trabajadores formales e informales (tabla 1), observamos que hay importantes

diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en relación con sus características sociolaborales. Así, entre los trabajadores informales hay más mujeres (56,4% frente al 42,6%), más jóvenes (62,1% frente al 42,3% en los menores de 35 años), más extranjeros (39,7% frente al 13%), lógicamente más entre los de menos de un año de antigüedad en la empresa (56,4% frente al 26,8%) y en la Agricultura y los Servicios (9,6% y 70,6% frente a 3,6% y 66,2%, respectivamente).

TABLA 1

Distribución de los trabajadores asalariados sin alta y con alta en la Seguridad Social según sexo, edad, nacionalidad, antigüedad en la empresa y actividad económica de la empresa. VI ENCT-INSHT 2007

		<i>Asalariado sin alta en la Seguridad Social</i>		<i>Asalariado con alta en la Seguridad Social</i>		
		N (%)		N (%)		P
Sexo	Hombre	199	(43,6)	4940	(57,4)	<0.001
	Mujer	257	(56,4)	3661	(42,6)	
Edad	16 a 34	283	(62,1)	3636	42,3	<0.001
	35 a 44	98	(21,5)	2602	30,3	
	45 a 54	49	(10,6)	1666	19,4	
	55 y más	26	(5,8)	678	7,9	
	No consta	0	0,0	18	0,2	
Nacionalidad	Española	275	60,3	7484	87,0	<0.001
	Extranjera	181	39,7	1117	13,0	
Antigüedad	Menos de 1 año	257	56,4	2306	26,8	<0.001
	Entre 1 y 6 años	132	29,0	3099	36,0	
	6 años y más	57	12,4	3135	36,5	
Actividad económica de la empresa	Agrario	44	9,6	312	3,6	<0.001
	Industria	38	8,3	1538	17,9	
	Construcción	52	11,4	1052	12,2	
	Servicios	322	70,6	5698	66,2	
TOTAL		456	100	8601	100	

Entre los riesgos relacionados con la seguridad (tabla 2), encontramos que únicamente con relación al usar equipos y herramientas en mal estado (OR=2,43; IC95%: 1,16-5,08) hay una mayor prevalencia entre los informales respecto a los formales. Para el resto de riesgos de seguridad

analizados las diferencias no son estadísticamente significativas, una vez ajustamos por sexo, edad, nacionalidad, antigüedad y actividad económica. En relación con los riesgos higiénicos, observamos que la exposición a polvos o humos.



TABLA 2

Comparación de las prevalencias de exposición a los riesgos de estructura, ambientales y de tareas percibidos por los trabajadores asalariados sin alta y con alta (grupo de referencia) en la Seguridad Social.

VI ENCT- INSHT 2007

	<i>Asalariado sin alta en la Seguridad Social (n=456)</i>		<i>Asalariado con alta en la Seguridad Social (n=8.601)</i>		
<b>Riesgos de estructura</b>	N	Prevalencia (%)	N	Prevalencia (%)	ORa (IC95%)
Aberturas, huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado*	29	9,6	555	9,1	1,08 (0,71-1,65)
Falta de espacio, de limpieza o desorden*	14	4,7	303	5,0	0,73 (0,39-1,35)
Mantenimiento inadecuado o deficiente*	5	1,7	175	2,9	0,68 (0,28-1,65)
Equipos y herramientas en mal estado*	10	3,1	72	1,2	2,43 (1,16-5,08)
Manipulación inadecuada de productos, sustancias o materiales*	7	2,2	194	3,2	0,75 (0,34-1,64)
El terreno tiene zanjas, taludes, desniveles*	11	3,7	189	3,1	0,91 (0,47-1,75)
Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para realizar la tarea*	2	0,7	72	1,2	0,82 (0,20-3,30)
Trabajar sobre superficies inestables/irregulares**	24	5,2	288	3,3	1,41 (0,88-2,26)
<b>Riesgos ambientales</b>					
Manipulación de sustancias o preparados nocivos o tóxicos*	84	18,4	1523	17,7	1,21 (0,94-1,56)
Manipulación de agentes biológicos*	34	7,4	817	9,5	0,85 (0,59-1,23)
Polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos*	1834	21,3	93	20,5	1,31 (1,01-1,70)
Humedad*	96	21,1	1476	17,2	1,36 (1,05-1,77)
Ruido*	163	35,7	3377	39,3	1,06 (0,85-1,32)
Vibraciones*	65	14,2	1199	13,9	1,37 (1,01-1,86)
<b>Riesgos de las tareas</b>					
Estar de pie sin andar apenas*	108	23,7	1868	21,7	1,16 (0,92-1,47)
Estar de pie andando frecuentemente*	243	53,2	3632	42,2	1,28 (1,05-1,56)
Estar de pie con rodillas ligeramente flexionadas*	6	1,3	148	1,7	0,65 (0,28-1,54)
Estar sentado, sin levantarse casi nunca*	34	7,5	1509	17,5	0,48 (0,34-0,70)
Estar sentado, levantándose con frecuencia*	31	6,8	1092	12,7	0,59 (0,40-0,80)
Estar agachado (con la espalda doblada) *	27	5,9	226	2,6	2,03 (1,27-3,25)
Estar arrodillado*	2	0,4	36	0,4	1,01 (0,23-4,53)
Estar en cuclillas*	3	0,5	29	0,3	1,31 (0,34-4,98)
Adoptar posturas dolorosas o fatigantes**	48	10,5	723	8,4	1,16 (0,83-1,61)
Levantar o mover personas**	15	3,3	216	2,5	1,22 (0,70-2,12)
Levantar o mover cargas pesadas**	38	8,4	642	7,5	1,14 (0,79-1,64)
Realizar una fuerza importante**	41	9,0	596	6,9	1,35 (0,94-1,92)
Mantener una misma postura**	86	19	1989	23,1	0,62 (0,50-0,78)
Movimientos repetitivos de manos o brazos**	133	29,2	2383	27,7	1,00 (0,80-1,24)
Muy poco espacio para trabajar con comodidad**	27	5,9	417	4,9	1,03 (0,67-1,59)
Objetos trabajo situados muy altos/bajos**	23	5,0	252	2,9	1,99 (1,25-3,17)
Trabajar en zonas muy difícil acceso manos**	17	3,8	204	2,4	1,97 (1,15-3,36)
Disponer de silla de trabajo muy incómoda**	8	1,7	208	2,4	0,78 (0,35-1,71)

\* Perciben que el factor de riesgo está presente o es muy frecuente.

\*\* Perciben siempre o casi siempre la presencia de este factor de riesgo. ORa = Odds Ratio ajustada por sexo, edad, nacionalidad, antigüedad y sector de actividad económica. IC95% = Intervalo de confianza al 95%.

TABLA 3

Comparación de la prevalencia de exposición a riesgos relacionados con la organización (psicosociales) percibidos por los trabajadores asalariados sin alta y con alta (grupo de referencia) en la Seguridad Social.

VI ENCT- INSHT 2007

	Asalariado sin alta en la Seguridad Social (n=456)		Asalariado con alta en la Seguridad Social (n=8.601)		ORa (IC95%)
	N	Prevalencia (%)	N	Prevalencia (%)	
Trabajar con plazos muy estrictos y cortos*	63	13,8	1209	14,1	1,08 (0,81-1,43)
Atender a varias tareas al mismo tiempo*	85	18,6	1760	20,5	0,99 (0,76-1,27)
Tratar directamente personas no empleadas*	180	39,5	3567	41,5	0,95 (0,76-1,18)
Sin autonomía para el orden de las tareas**	123	26,9	2213	25,7	0,91 (0,73-1,14)
Sin autonomía para el método de trabajo**	121	26,6	2397	27,9	0,79 (0,63-0,99)
Sin autonomía para el ritmo de trabajo**	126	27,6	2316	26,9	0,91 (0,73-1,14)
Sin autonomía para la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo**	134	29,4	2382	27,7	0,90 (0,72-1,12)
Trabajar solo y aislado**	179	39,2	1582	18,4	3,02 (2,44-3,75)
Información y adiestramiento insuficiente por parte de la empresa para realizar el trabajo**	54	11,8	739	8,6	1,58 (1,16-2,15)
Horarios fija la empresa sin posibilidad de cambios**	325	71,3	6986	81,2	0,49 (0,39-0,61)
No puede obtener ayuda de compañeros si la pide*	25	5,6	189	2,2	2,37 (1,50-3,74)
No puede obtener ayuda de superiores/jefes si la pide*	77	16,9	973	11,3	1,30 (1,00-1,71)
No puede recibir ayuda externa si la pide*	149	32,8	2705	31,4	0,97 (0,79-1,20)
Tiempo insuficiente para realizar su trabajo*	17	3,7	272	3,2	1,00 (0,59-1,72)
No tiene libertad para decidir vacaciones/días libres*	144	31,5	2375	27,6	0,90 (0,72-1,11)
No tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor*	64	14,1	753	8,8	1,25 (0,94-1,67)
No tiene el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho*	23	4,9	231	2,7	1,48 (0,93-2,36)
No puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo*	73	16,0	1160	13,5	0,90 (0,68-1,18)
No tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil*	20	4,4	247	2,9	1,32 (0,81-2,14)
Considera su trabajo es intelectualmente exigente*	37	8,0	1856	21,6	0,38 (0,26-0,55)
Considera su trabajo es emocionalmente exigente*	50	10,9	1784	20,7	0,55 (0,40-0,75)
Perder el trabajo en los próximos 6 meses***	151	33,0	1341	15,6	1,56 (1,25-1,95)
Escasas posibilidades de ascenso profesional***	266	58,3	3330	38,7	1,96 (1,60-2,39)
Relaciones personales son negativas y de poca colaboración***	56	12,4	503	5,8	2,13 (1,56-2,92)
Oportunidades de aprender y prosperar escasas***	174	38,1	1843	21,4	1,93 (1,56-2,38)

\* Perciben siempre o casi siempre la presencia de este factor de riesgo. \*\* Número de personas que perciben como inadecuados cada uno de estos factores de riesgo de organización del trabajo. \*\*\* Estas variables representan las respuestas de completamente de acuerdo y de acuerdo. \*\*\*\* Perciben que este factor de riesgo está presente.

(1,31; 1,01-1,70), a humedad (1,36; 1,05-1,77) y a vibraciones (1,37; 1,01-1,86) son superiores entre los trabajadores informales. En relación con los riesgos ergonómicos, los trabajadores informales perciben mayor exposición a estar de pie andando frecuentemente (1,28; 1,05-1,56), estar agachado con la espalda doblada (2,03; 1,27-3,25), tener los objetos de trabajo muy altos o muy bajos (1,99;

1,25-3,17) y trabajar en zonas de muy difícil acceso con las manos (1,97; 1,25-3,36). Por el contrario, estos mismos trabajadores sin contrato perciben menor exposición que los formales respecto a estar sentado, sin levantarse casi nunca (0,48; 0,34-0,70) o levantándose con frecuencia (0,59; 0,40-0,88), así como mantener la misma postura (0,62; 0,50-0,78).

Respecto a los riesgos psicosociales (tabla 3), encontramos un gran número de riesgos psicosociales que son más prevalentes en los trabajadores informales que en los formales, como son: trabajar sólo o aislado (3,02; 2,44-3,75), disponer de una información y adiestramiento insuficiente por parte de la empresa para realizar el trabajo (1,58; 1,16-2,15), no puede obtener ayuda de los compañeros si la pide (2,37; 1,50-3,74), ni de los superiores (1,30; 1,00-3,74), perder el trabajo en los próximos seis meses (1,56; 1,25-1,95), escasas posibilidades de ascenso profesional (1,96; 1,60-2,39), relaciones personales negativas y de poca colaboración (2,13; 1,56-2,92) y escasas oportunidades de aprender y prosperar (1,93; 1,56-2,38). Por el con-

trario, los trabajadores informales perciben de manera significativa una menor exposición a trabajar sin autonomía para el método de trabajo (0,79; 0,63-0,99), con horarios fijados por la empresa sin posibilidad de cambios (0,49; 0,39-0,61) y considerar el trabajo como emocionalmente exigente (0,55; 0,40-0,75).

Finalmente, en relación con las condiciones de empleo analizadas en este estudio, observamos (tabla 4) que los trabajadores informales perciben una significativa mayor exposición a prolongar la jornada laboral sin compensación económica y/o tiempo libre (1,45; 1,14-1,84), trabajar los sábados (1,50; 1,22-1,84) y trabajar los domingos y días festivos (1,30; 1,02-1,65).

**TABLA 4**

**Comparación de la prevalencia de exposición a riesgos relacionados con las condiciones de empleo percibidos por los trabajadores asalariados sin alta y con alta (grupo de referencia) en la Seguridad Social. VI ENCT- INSHT 2007**

	<i>Asalariado sin alta en la Seguridad Social (n=456)</i>		<i>Asalariado con alta en la Seguridad Social (n=8.601)</i>		<b>OR (IC95%)</b>
	<i>N</i>	<i>Prevalencia (%)</i>	<i>N</i>	<i>Prevalencia (%)</i>	
Trabaja más de 40 horas semanales	121	27,1	1875	21,9	1,17 (0,93-1,48)
Prolongación de la jornada laboral sin compensación económica y/o tiempo libre	104	22,7	1421	16,5	1,45 (1,14-1,84)
Trabajo en Sábados *	221	48,6		31,2	1,50 (1,22-1,84)
Trabajo en Domingos y días festivos *	108	23,8		15,6	1,30 (1,02-1,65)

\* Estas variables representan valores referidos a respuestas siempre o casi siempre.

**1.1.4. DISCUSIÓN**

Esta es la primera vez que, gracias a que la VI ENCT se ha realizado en el domicilio del trabajador, se ha podido estimar la prevalencia de exposición a riesgos laborales en trabajadores sin contrato de trabajo dado de alta en la Seguridad Social, y compararla con la de los trabajadores con contrato de trabajo dado de alta en la Seguridad Social. Esto es, la VI ENCT ha permitido conocer algo mejor una realidad ilegal. Esta comparación pone en evidencia que los trabajadores informales alrededor del 5% de los asalariados según los datos de la propia VI Encuesta, equivalente a un millón de trabajadores, lo que coincide con la diferencia entre la EPA y la afiliación, están significativamente

más expuestos a numerosos riesgos laborales que los trabajadores formales. Un exceso de riesgos que no estaría explicado, ya que hemos ajustado por ello, por el sexo, la edad, la nacionalidad, la actividad económica o la antigüedad.

Estamos, pues, ante un importante grupo de trabajadores especialmente vulnerables que debería ser objeto de una mayor vigilancia y control por parte de los servicios de prevención, focalizando las actividades preventivas sobre: los riesgos relacionados con las tareas, ya que una parte de ellos realizan su trabajo en posturas forzadas; la organización del trabajo, en cuanto que una parte de ellos trabajan con poca formación y de manera aislada y con pocas posibilidades de obtener ayuda de compañeros o jefes, y en jornadas que se prolongan sin com-

pensación. No obstante, la primera medida preventiva frente a esta situación de vulnerabilidad le corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que es desde donde se puede actuar eficazmente para evitar esta situación de vulnerabilidad. En este sentido, puede ser útil tener en cuenta los resultados de este estudio que muestran que estos trabajadores informales son mayoritariamente mujeres, jóvenes, inmigrantes y están en los sectores de la Agricultura y los Servicios.

Una pregunta oportuna con relación a la actividad de inspección y control sería si este exceso de riesgo desaparecería en el caso de que se controlase la situación de empleo y todos los trabajadores pasasen a estar con contrato dado de alta en la Seguridad Social. Esto es, que el exceso fuera más una consecuencia del tipo de puesto de trabajo en sí que de la situación laboral. Una hipótesis que debe ser puesta a prueba en un próximo estudio, pero entre tanto podemos suponer que en caso de que no hubiera trabajadores informales sería más difícil la existencia de estas condiciones de trabajo con exceso de riesgo pues, entre otras cosas, haría más fácil la participación del trabajador en la defensa de su propia salud<sup>8</sup>.

En este sentido, y aunque en este estudio no se ha valorado, es razonable pensar que estos trabajadores informales sufrirán una mayor incidencia de lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dado su mayor exposición a riesgos laborales. Especialmente, trastornos musculoesqueléticos y mentales por el tipo de riesgos a los que están más expuestos. Pero, de nuevo, su situación de ilegalidad impide que, en caso de producirse uno de estos problemas de salud, este sea notificado como tal. Por lo que es fácil deducir que estos problemas, que sin duda aparecerán, serán probablemente atendidos sanitariamente, ya que afortunadamente disponemos de un Sistema Nacional de Salud<sup>9</sup>, como enfermedades o lesiones comunes, pero no como laborales. Incrementando aún más el subregistro de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo<sup>10</sup>. Todo lo cual puede incrementar la vulnerabilidad de estos tra-

bajadores<sup>11</sup>, ya que los mecanismos de protección y beneficios sociales de la Seguridad Social serán menores.

Resulta difícil comparar estos resultados con otros estudios, pues aunque otras encuestas como la europea también se realizan en el domicilio del trabajador, en esta no se pregunta por la legalidad de la relación laboral<sup>12</sup>. Algo que, con los resultados observados en este estudio, debería hacerse, ya que la situación que describen estos resultados puede estar hoy agravándose, como consecuencia de la crisis económica<sup>13</sup>, al incrementarse el número de trabajadores a los que no les queda otra opción que aceptar una oferta de trabajo sin contrato. Esto es especialmente frecuente en los inmigrantes, que además no disponen de permiso de residencia<sup>14</sup>.

Quedan por explicar las asociaciones protectoras encontradas en el estudio. Esto es, aquellas exposiciones que son menores entre los trabajadores informales respecto a los formales, como estar sentado, sin levantarse casi nunca o levantándose con frecuencia, mantener la misma postura siempre o casi siempre, entre los ergonómicos, o tener horarios fijos sin posibilidad de cambios y considerar el trabajo emocionalmente exigente, entre los psicosociales. Una primera explicación sería que son consecuencia de las múltiples asociaciones evaluadas (*multitesting*), entre las que podemos considerar que al menos un 5% serían falsos positivos. Algo que también debemos considerar respecto a las asociaciones de riesgo antes mencionadas. Una explicación alternativa más lógica, y no solo estadística, sería que estos trabajadores informales, dada su precariedad, no valoran de igual manera que los trabajadores formales. Por ejemplo: en relación con la percepción de si el trabajo es exigente emocionalmente o el horario lo fija la empresa sin posibilidad de cambios, estos trabajadores pueden no percibir estos factores psicosociales como un riesgo.

Entre las limitaciones de este estudio, hay que tener en cuenta que se trata de un cuestionario contestado por el propio trabajador, lo que hace neces-

<sup>8</sup> García A.M., Boix P., Canosa M. *Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers*. *Occup Environ Med*. 2004; 61: 239-246.

<sup>9</sup> Benavides F.G., Delclòs J., Serra C., Camp L., de Peray J.L., Fernández R. *Identificación y selección de patología de posible origen laboral atendida por el sistema público de salud*. *Aten Primaria*. 2011; doi:10.1016/j.aprim.2010.09.019.

<sup>10</sup> García A.M., Gadea R. *Estimaciones de la incidencia y prevalencia de enfermedades de origen laboral en España*. *Aten Primaria*. 2008; 40:439-46.

<sup>11</sup> Muntaner C, Solar O, Vanroelen C *et al*. *Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery, and health inequalities: pathways and mechanisms*. *Int J Health Services*. 2010; 40: 281-295.

<sup>12</sup> EUROFOUND. *Fifth European Working Conditions survey - 2010*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>. Accedido 27 Junio 2011

<sup>13</sup> Dávila Quintana C. y González López Valvârcel B. *Crisis económica y salud*. *Gaceta Sanitaria* 2009; 23(4): 261-265.

<sup>14</sup> Sousa E, Agudelo Suárez A, Benavides FG *et al*. *Immigration, work and health in Spain: the influence of legal status and employment contract on reported health indicators*. *Int J Public Health*. 2010; 55(5): 443-51.

sario validar las respuestas, especialmente en relación con la segunda pregunta del cuestionario de la VI ENCT que ha dado lugar a este análisis. Sin embargo, y sin negar la necesidad de estudios de validación a las preguntas de las encuestas de condiciones de trabajo, en relación con las respuestas sobre la percepción de la exposición a los riesgos ergonómicos, higiénicos o psicosociales, hemos de señalar la consistencia de la tendencia de las prevalencias de exposición, como prueba indirecta de fiabilidad. Esto es, el porcentaje de trabajadores que contestan afirmativamente a la exposición a, por ejemplo, ruido, vapores y humos, movimientos repetitivos, o trabajar con poca autonomía o mucha demanda, tal como muestran los resultados de las encuestas europeas realizadas desde 1990 y cada cinco años<sup>15</sup>. Igualmente, en este estudio se han considerado, a fin de simplificar el análisis, a los trabajadores con contrato dado de alta en la Seguridad

---

<sup>15</sup> EUROFOUND. *Convergence and divergence of working conditions in Europe: 1990-2005*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2010.

Social como un colectivo homogéneo, pero entre ellos existen importantes diferencias<sup>16</sup>, y se podrían haber considerado al menos dos categorías de contrato —tal como se recoge en la tercera pregunta del cuestionario de la VI ENCT—, los permanentes y los temporales, tratando de valorar las diferencias en un hipotético gradiente, de menos a más: contrato permanente, contrato temporal y sin contrato. Algo que se podrá hacer en futuros estudios.

En conclusión, y teniendo en cuenta estas limitaciones, los resultados indican que los trabajadores informales constituyen un colectivo que sufre un exceso de exposición a numerosos riesgos laborales, especialmente ergonómicos y psicosociales, en comparación con los trabajadores formales. La inspección y control de la relación laboral de estos trabajadores informales constituiría un primer paso imprescindible para reducir el exceso de exposición detectado.

---

<sup>16</sup> Letournoux V. *Precarious employment and working conditions in the European union*, European Foundation for the improvement of living and working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.



## 1.2. Experiencias y estrategias para la gestión de la edad en la empresa

INMACULADA MATEO RODRÍGUEZ

Escuela Andaluza de Salud Pública.

CIBERESP

La privación no consiste en no tener bienes, sino en carecer de aquello que nos capacita para conseguir una vida satisfactoria, esto es, de las oportunidades económicas, las condiciones sociales y la salud que tengamos.

AMARTYA SEN

### 1.2.1. LOS RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

A pesar del incremento en la esperanza de vida (EV) en los países europeos, los años en buena salud prácticamente no se ha modificado. La Esperanza de Vida Libre de Discapacidad (EVL) para la población europea (EU-27) era de 60,9 años para hombres y 62 años para las mujeres en el año 2009. En España la EVLD se encuentra en los 62,9 años para los hombres y 61,9 años para las mujeres (1), esto es, cinco años por debajo de la actual edad de jubilación.

Según un reciente informe de la Comisión sobre determinantes sociales de la salud de la OMS (2010), más de las tres cuartas partes de la población no llegarán a la edad de 68 años sin una discapacidad. En el mencionado informe se presentan datos poblacionales para el Reino Unido, que muestran que la mitad de su población presentará una discapacidad a los 62 años y que la Esperanza de Vida Libre de Discapacidad es aún menor para grupos sociales y labores más desfavorecidos. Las personas que viven en barrios más pobres mueren, en promedio, siete años antes que las que viven en barrios más ricos, y la diferencia en la EVLD entre unas y otras es de 17 años. Estos resultados son similares cuando se clasifica a las personas en función de su estatus ocupacional. Las personas de 45 a 64 años que tienen ocupaciones manuales muestran una prevalencia de enfermedades crónicas similar a personas mayores de 65 años en ocupaciones profesionales y directivas. El estudio también sugiere que el declive en el funcionamiento físico se da en empleados manuales 12 años antes que en

aquellos que tienen ocupaciones profesionales y de mayor estatus (2).

Por lo tanto, si la sociedad desea tener una población saludable trabajando hasta los 67 años, es esencial adoptar tanto medidas para elevar el nivel de salud general como medidas específicas para grupos más desfavorecidos.

#### 1.2.1.1. Cambios demográficos y trabajo en Europa

El incremento en la EV unido al descenso continuado de la fecundidad en Europa ha resultado en un aumento del número de personas mayores en la estructura poblacional, que seguirá incrementándose (3). En las próximas décadas las personas de más de 60 años van a constituir un tercio de la población total en varios países europeos (4).

España es uno de los países más afectados por este envejecimiento de la población. Hemos pasado de un Índice de Envejecimiento<sup>17</sup> del 35,87, en el año 1975, al 106,5 en 2010. Este Índice es superior para mujeres (133,3) que para hombres (93,2). Las proyecciones de la población española para las próximas décadas muestran un aumento importante del número de personas mayores de 55 años (5). Así, en el año 2010 los hombres mayores de 55 años representaban el 25,2% del total, mientras que en el año 2020 se prevé que alcancen el 30%. En las mujeres también se observa una tendencia creciente (Tabla 1) (6).

<sup>17</sup> El Índice de Envejecimiento. representa el porcentaje de población mayor de 64 años respecto a la menor de 16 años.

**TABLA 1**  
**Población de 55 y más años, de 2010 a 2020 en España**

<i>Año</i>	<i>Hombres 55 y más</i>	<i>Mujeres 55 y más</i>	<i>Total personas 55 y más años</i>	<i>% Hombres de 55 y más *</i>	<i>% Mujeres de 55 y más **</i>
2010	5.722.246	7.029.846	12.752.092	25,2	30,1
2011	5.815.550	7.133.970	12.949.520	25,6	30,5
2012	5.915.023	7.244.615	13.159.638	26,0	30,8
2013	6.022.086	7.362.701	13.384.787	26,4	31,2
2014	6.136.066	7.487.801	13.623.867	26,8	31,6
2015	6.255.266	7.618.146	13.873.412	27,3	32,1
2016	6.377.035	7.750.781	14.127.816	27,7	32,5
2017	6.502.043	7.886.245	14.388.288	28,2	33,0
2018	6.632.622	8.026.982	14.659.604	28,7	33,5
2019	6.766.449	8.170.546	14.936.995	29,3	34,0
2020	6.904.179	8.317.342	15.221.521	29,8	34,5

\* Respecto al total de hombres.

\*\* Respecto al total de mujeres.

Fuente: Proyecciones de población a corto plazo. 2010-2020. INE.

En el conjunto de la Unión Europea (UE), las previsiones para el año 2015 indican que el grupo de población más numeroso será el de edades entre 40-59 años (7). La población de 20 a 59 años va a descender de manera significativa a partir de 2014, mientras que los de 60-69 años seguirán aumentando durante los próximos 20 años aún más, constituyéndose en un grupo “potencialmente relevante para el mercado laboral” (8).

Este contexto de envejecimiento de la población en Europa ha dado pie a diferentes respuestas políticas por parte de los gobiernos y los interlocutores sociales. Se considera que la participación de trabajadores/as de más edad en el mercado laboral constituye un factor importante para conseguir un desarrollo económico y social más sostenible en la Unión Europea. Las preocupaciones expresadas en relación con las pensiones, el crecimiento económico y la oferta de mano de obra en el futuro han originado una serie de recomendaciones e iniciativas políticas en apoyo de una vida profesional más dilatada y una jubilación más tardía. Las directrices de empleo de la UE para el periodo 2005-2008 suponen una apuesta por el fomento del empleo de personas de más edad. La Comisión Europea establece que la tasa de empleo de trabajadores/as de edad avanzada sea del 59% en 2025 (9). Los antecedentes de estas orientaciones son los Consejos Europeos de

Estocolmo (2001) y Barcelona (2002) en donde se establecieron dos objetivos: conseguir que en 2010 se alcance una tasa de empleo del 50% para las personas de 55 a 64 años; y prolongar en cinco años la salida del mercado laboral, ajustándose a la edad legal de jubilación (10), (11). En España la reciente Ley de Adecuación, adaptación y modernización del sistema de seguridad social ha supuesto la ampliación de la edad de jubilación en dos años, hasta los 67 años, y establece entre otras medidas incentivos para prolongar la vida laboral (12).

Los cambios demográficos y las propuestas sociales que se vienen planteando en respuesta a los mismos ya están influyendo en la esfera laboral. Las tasas de empleo para personas de 55 a 64 años en la UE siguen una evolución ascendente como puede observarse en la tabla 2. En la próxima década los países de la UE van a tener la fuerza de trabajo de mayor edad de su historia, con una edad ‘media’ de 45-54 años. Los cambios más significativos en cuanto al envejecimiento de la población trabajadora ocurrirán en la década de 2020 (13). Incluso en la actual situación de recesión económica, en el año 2010, la tasa de actividad para la población trabajadora más mayor ha aumentado (en torno a 0,8 puntos), mientras que la de las personas más jóvenes ha caído en torno a 1 punto (14).

**TABLA 2**  
Evolución de la tasa de empleo, de personas de 55 a 64 años en la EU27 (%)

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tasa de empleo	36,9	37,7	38,5	40,0	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0

Fuente: Eurostat.

Los datos disponibles para España entre los años 2000 y 2009 muestran que se encuentra por debajo de la media europea en cuanto a su tasa de empleo

en estos grupos de edad (44,1%). En el año 2011 prácticamente una cuarta parte de la población trabajadora española tenía más de 50 años (Tabla 3).

**TABLA 3**  
Distribución etárea de las personas ocupadas, año 2010 (% respecto al total de cada sexo)

Edad (años)	Hombres	Mujeres
16 a 19	0,9	0,7
20 a 29	16,0	19,00
30 a 39	30,7	31,1
40 a 44	14,4	14,3
45 a 49	13,2	13,1
50 a 54	11,0	10,6
55 a 59	8,4	6,7
60 a 64	4,6	3,6
65 a 69	0,6	0,6
70 y más	0,2	0,2
Total	100	100

Fuente: EPA II Trimestre 2010.

En cuanto a la edad real de jubilación, desde el año 2001 ésta se viene incrementando progresivamente en toda Europa. La edad media de sa-

lida del mercado laboral en España es un punto superior a la media europea (tabla 4).

**TABLA 4**  
Edad media de salida del mercado de trabajo en la Unión Europea

Año	A	B	C	D	E	F	G	España
2001	60,3	59,9	59,9	60,3	57,6	60,2	59,9	60,3
2002	60,8	60,1	60,4	60,8	58,2	60,7	60,4	61,5
2003	61,4	61,0	61,0	61,4	59,1	61,4	61,0	61,5
2004	60,9	60,5	60,5	60,9	58,9	60,8	60,5	62,2
2005	60,9	61,0	60,9	61,1	59,7	61,1	60,8	62,4
2006	61,0	61,2	61,0	61,3	58,9	61,3	60,9	62,0
2007	61,2	61,2	61,2	61,5	59,6	61,5	61,2	62,1
2008	61,4	61,4	61,3	61,5	60,4	61,4	61,1	62,6

A) European Union (EC6-1972, EC9-1980, EC10-1985, EC12-1994, EU15-2004, EU25-2006, EU27) B) European Union (27 countries) C) European Union (25 countries) D) European Union (15 countries) E) New Member States (CZ, EE, CY, LV, LT, HU, MT, PL, SI, SK) F) European Community (12 countries, including ex-GDR) G) Euro area (EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007, EA15-2008, EA16).  
Fuente: Eurostat 2008.



### 1.2.1.2. Datos de salud de la población trabajadora de edades avanzadas

La Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE), que entrevista a sujetos de más de 50 años en 11 países europeos, evidencia la importancia del estado de salud de las personas a la hora de analizar su participación en el mercado laboral. Utilizando ocho indicadores de salud diferentes ilustra cómo la tasa de participación de una población mayor de 50 años en perfecto estado de salud podía ser hasta 10 puntos porcentuales mayor en algunos países como Austria, Alemania, Holanda, España y Suecia. El empeoramiento del estado de salud asociado a la edad explica en gran medida una menor tasa de participación según se van teniendo más años (15).

El 60% de trabajadores/as de la UE-27 declara que será capaz de seguir desempeñando su trabajo actual a los 60 años. Existen diferencias importantes según ocupación, solo el 49% de trabajadores/as manuales de alta cualificación y el 44% de los de baja cualificación tienen esta percepción (16). La razón más importante que se declara para no poder continuar desempeñando el mismo trabajo a los 60 años es la repercusión negativa del trabajo sobre la salud (17).

Existen estudios que muestran que la población trabajadora europea de mayor edad presenta en mayor medida limitaciones y alteraciones en la salud (18). Según datos de Eurostat, el número de casos nuevos de enfermedades profesionales aumenta significativamente con la edad. Mientras que en el grupo de edad de 45-54 años se daban 39 casos nuevos de enfermedades profesionales, entre la población de 55-64 años este número era de 69 casos por cada 100.000 trabajadores. La mayor parte de las enfermedades profesionales estaban motivadas por factores físicos en el lugar de trabajo. Aunque los accidentes laborales de declaración obligatoria se dan con más frecuencia entre grupos de trabajo más jóvenes, este índice desciende con la edad, y vuelve a aumentar en el grupo de 55-64 años. El patrón de accidentabilidad además muestra que los accidentes de trabajadores/as mayores son más graves y derivan en un periodo más largo de incapacidad laboral que los de los/as más jóvenes. Igualmente, los accidentes mortales en el

lugar de trabajo se dan también con más frecuencia en el grupo de edad de 55-64 años (3). El 17% de las personas de 55-64 años de la UE menciona «enfermedad o discapacidad» como principal razón para dejar de trabajar al final de su vida laboral, siendo ésta la tercera razón más mencionada después de «jubilación normal» y «jubilación anticipada». (3)(19). La distribución de personas que dicen jubilarse por razones de empleabilidad reducida demuestra grandes diferencias por profesión y actividad: el índice es especialmente alto en las actividades que exigen un alto nivel físico en comparación con aquellas profesiones de mayor exigencia cognitiva o poder de decisión, donde este índice es relativamente bajo (3). La tasa de empleo en personas con alguna enfermedad va desde el 12 % de personas con enfermedad mental hasta el 70% de personas con diabetes, pasando por el 40% aproximadamente de las personas con algún trastorno musculoesquelético. El grado en que las enfermedades crónicas y la discapacidad actúan como una barrera para el trabajo depende en gran medida del nivel educativo (3).

En España un 8,1% de mujeres trabajadores de 55 a 65 años ha sido diagnosticada de una enfermedad profesional y un 11,8% de las mayores de 65 años, el 6,5% de hombres de 55 a 65 años ha recibido ese diagnóstico (elaboración propia a partir de datos de la VI ENCT, 2006).

Los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2006 muestran que a partir de los 55 años aumenta la prevalencia de enfermedades crónicas referidas por la población (autopercebidas) tanto en hombres como en mujeres, para todas las enfermedades excepto el asma y el dolor de cabeza. Destacan principalmente las altas prevalencias de enfermedades del aparato locomotor, tensión arterial y colesterol alto en ambos sexos, la depresión y ansiedad en las mujeres y la diabetes en los hombres (21).

En la tabla 5 se puede observar que, a medida que aumenta la edad, el porcentaje de población trabajadora que percibe un estado de salud deficiente aumenta. La salud percibida es peor para las mujeres que para los hombres. El 44% de mujeres trabajadoras piensa que su salud es deficiente. En mujeres este empeoramiento en la salud percibida se observa a partir de los 45 años y en hombres, a partir de los 55.

**TABLA 5**  
**Distribución porcentual por grupo de edad y sexo**

<i>Edad (años)</i>	<i>Hombre</i>		<i>Mujer</i>	
	<i>Bueno</i>	<i>Deficiente</i>	<i>Bueno</i>	<i>Deficiente</i>
16 - 24	88	12	79	21
25 - 34	85	15	80	20
35 - 44	82	18	74	26
45 - 54	75	25	63	37
55 - 64	64	36	56	44
65 y más	70	30	40	60
Todas las edades	80 (7204)	20 (1801)	73 (4482)	27 (1658)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENS-2006.

Existen diferencias en salud percibida según ocupación. Tomados como grupo, un 31,4% de hombres mayores de 55 años y con trabajos no manuales tienen una mala salud percibida. En el caso de hombres con trabajos manuales este porcentaje se eleva hasta casi un 40% (39,8%). En el caso de las mujeres la relación es parecida: un 34,6% de mujeres de 55 a 65 años y con trabajos no manuales tiene mala salud percibida y un 52,8% de las que tienen un trabajo manual.

En cuanto a los hábitos relacionados con la salud, los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2006 muestran que el 43% de hombres y el 20% de mujeres mayores de 55 años con empleo fuman. También se ha observado que la prevalencia de obesidad crece conforme aumenta la edad de las personas, alcanzando cifras del 21,6% y del 33,9% en varones y mujeres de más de 55 años, respectivamente. (Elaboración propia a partir de datos de la ENS 2006 (22)).

En relación con la dedicación a la actividad física de la población trabajadora, tanto los hombres como las mujeres dedican más horas de media a realizar alguna actividad ligera en estas edades en comparación con otros grupos de edad. El 8% de hombres entre 55-64 años y el 2% de mujeres declaran un consumo de alcohol con riesgo para su salud (21).

### 1.2.1.3. Tipo de ocupación y situación laboral de la población trabajadora mayor de 55 años en España

La tabla 6 muestra diferencias según sexo en la distribución de trabajadores/as mayores de 55 años por ocupación. Prácticamente el 50% de los hombres de estas edades están en ocupaciones cualificadas (21%), puestos de dirección de empresas y administración pública (15%) y trabajos intelectuales (13%). Las mujeres ocupan principalmente puestos no cualificados (21%), trabajos en servicios (23%) y trabajos intelectuales (17%). Esta distribución tendrá consecuencias en la salud, en la desigual exposición a riesgos relacionados con el trabajo y también en el acceso a recursos que resultan de ocupaciones de mayor reconocimiento económico y social.

Por sector de actividad según datos del INE 2010, el sector Servicios es el prioritario, seguido de la Industria para las mujeres y de la construcción para los hombres. Como se puede consultar en la tabla 7, el análisis por edad muestra que existen diferencias en la distribución de la población trabajadora mayor de 55 años por sector de actividad respecto al resto de grupos etáreos. Los hombres mayores de 55 años asumen en mayor proporción trabajos agrícolas que en otras edades, similar conclusión se da para las mujeres en

**TABLA 6**  
**Tipo de ocupación en las personas de 55 y más años, en el segundo trimestre del año 2010**

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Miles de personas</i>	<i>%</i>	<i>Miles de personas</i>	<i>%</i>
1 Dirección de las empresas y de la Adm Pub	215,5	15,1	107,8	11,9
2 Técnicos y profes. Científicos e intelectuales	193,4	13,6	160,3	17,7
3 Técnicos y profesionales de apoyo	148,7	10,4	89,8	9,9
4 Empleados de tipo administrativo	68,2	4,8	76,4	8,4
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	109,9	7,7	207,7	22,9
6 Trabajadores cualificados en agricult. y pesca	100,1	7,0	29,4	3,2
7 Artesanos y trabaj. cualif. de industrias, construcción y minería, excepto operadores	299,3	21,0	22,8	2,5
8 Operadores de instalaciones y maquinaria	168,8	11,9	19,2	2,1
9 Trabajadores no cualificados	114,9	8,1	194,8	21,4
0 Fuerzas armadas	4,7	0,3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>1423,5</b>	<b>100,0</b>	<b>908,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EPA, II Trimestre 2010.

relación con el sector Industrial. El sector de actividad también define, entre otras condiciones, el tipo de riesgos laborales a los que se está ex-

puesto y debe ser considerado al plantear estrategias para la Promoción de Salud en el Trabajo (PST).

**TABLA 7**  
**Distribución porcentual de las personas ocupadas según sector de actividad de la empresa en la que trabajan, sexo e intervalo de edad**

<i>Edad (años)</i>	<i>Hombre</i>				<i>Mujer</i>			
	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>
16 a 24	2,8	23,2	23,7	50,3	2,3	8,5	1,0	88,1
25 a 34	3,6	21,6	23,8	51,0	2,4	10,0	2,2	85,4
35 a 44	6,7	20,5	20,4	52,4	4,2	9,0	1,6	85,2
45 a 54	7,5	20,6	17,6	54,3	4,7	10,8	1,3	83,2
55 a 64	12,1	24,1	14,5	49,3	5,7	13,1	1,2	80,1
65 y más	19,2	7,7	19,2	53,8	—	17,6	—	82,4
<b>Todas</b>	<b>6,2</b>	<b>21,4</b>	<b>20,5</b>	<b>51,8</b>	<b>3,6</b>	<b>10,0</b>	<b>1,6</b>	<b>84,8</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos INE 2010.

#### 1.2.1.4. Calidad de vida en el trabajo de la población trabajadora de mayor edad

Los problemas de salud y la discapacidad por enfermedad de trabajadores/as de mayor edad pueden ser resultado de exposición a situaciones laborales a largo plazo. Algunos autores proponen tres grupos de factores de riesgo (18):

- Alta exigencia de trabajo físico. Puestos que requieren trabajos musculares estáticos, levantar y mover cargas, trabajos repetitivos o posturas forzadas.
- Ambientes laborales peligrosos, por ejemplo: condiciones ambientales de suciedad o humedad, riesgo de accidentes, calor, frío o cambios bruscos de temperatura.
- Ambientes laborales estresantes y mala organización del trabajo, por ejemplo: cuando surgen conflictos de roles, miedo a no rendir lo suficiente, falta de autonomía y de posibilidad de influencia, falta de perspectivas profesionales o de reconocimiento por parte de los superiores.

Los resultados de diferentes Encuestas de Condiciones de Trabajo que se vienen realizando periódicamente a nivel europeo y nacional muestran que estos factores de riesgo están presentes de manera muy estable o incluso han aumentado en los últimos años, sobre todo por lo que respecta a los trabajadores de mayor edad (18). La exposición a riesgos relacionados con el entorno físico se mantiene, igual que las exigencias del trabajo físico. Aproximadamente un tercio de trabajadores/as europeos/as de edad avanzada están expuestos a una postura de trabajo incorrecta durante al menos la mitad de su jornada laboral y el 45% está expuesto a un trabajo repetitivo. La exposición a posturas incorrectas en el trabajo incluso ha aumentado. En torno al 24% de los hombres y al 17% de las mujeres de edad avanzada tienen que manejar cargas pesadas. En cuanto a las condiciones ergonómicas y psicosociales del trabajo, se observa un aumento tanto del uso del ordenador como de las tareas complejas en este grupo de edad a lo largo del tiempo. Entre los trabajadores de edad avanzada sigue siendo un problema los horarios de trabajo tan ajustados, mientras que la necesidad de tener que aprender nuevas cosas ha disminuido significativamente para ellos. Un tercio no puede tomar decisiones sobre los tiempos de descanso y orden de las ta-

reas. En torno a un 40% de los hombres y mujeres declaró que su trabajo les había causado síntomas psicómicos y estrés. Los datos de la última Encuesta Europea de condiciones de vida y de trabajo muestran que la causa más importante de discriminación en el trabajo se relaciona con la edad (3% de trabajadores han sufrido esta situación) (8).

En España, según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (20), un 17% de hombres y un 16% de mujeres de 55 a 65 años manipula sustancias nocivas en su trabajo. Estos porcentajes son más altos en personas mayores de 65 años (23% y 12%, respectivamente). El 20% de mayores de 55 están expuestos a posturas forzadas en su puesto. El 75% de mujeres y el 84% de hombres muestran molestias relacionadas con posturas forzadas en el trabajo. El 71% hombres y el 58% mujeres de más de 55 años tienen que mantener un nivel de atención elevado en su trabajo. Un 6% de mujeres de 55-65 años y un 2% de hombres de esas edades se sienten en riesgo de sobreesfuerzo; estos datos son mayores (8,3%) para hombres de más de 65 años. Además entre el 3-4% de trabajadores mayores de 55 años en España sienten discriminación por la edad en su trabajo. Las mujeres de 55 a 65 años trabajan de media 37 horas a la semana y los hombres, 43 horas. En un estudio que utiliza los datos del panel SHARE para comparar la calidad del trabajo en una serie de países europeos se muestra que España es uno de los países con menor calidad de empleo medido en términos de menor capacidad de control sobre las demandas de trabajo. En España, además, la baja calidad en el trabajo es más prevalente para empleados/as con bajo nivel educativo que para aquellos con niveles educativos más altos. Además, el estudio muestra una alta relación entre calidad del trabajo y buena salud percibida y depresión (15).

Los factores de exposición en el entorno de trabajo son prácticamente los mismos para todas las edades a igual ocupación. Sin embargo, exposiciones similares pueden suponer un mayor riesgo para la capacidad laboral de los trabajadores de mayor edad, debido a que esta exposición puede haberse mantenido durante décadas. Cada vez es más frecuente ver a trabajadores de edad avanzada desarrollando trabajos que requieren una alta exigencia física, lo cual puede deberse a que están menos preparados a nivel académico que los más jóvenes. La carga física de trabajo, con sus consiguientes alteraciones a nivel musculoesque-

lético, sigue siendo una de las principales causas de incapacidad laboral entre los trabajadores de edad avanzada. Debido a que la capacidad funcional física suele disminuir con la edad, no sería razonable ni posible prolongar la vida laboral en ocupaciones con alta exigencia física sin considerar una disminución significativa de la carga de trabajo (11).

Los trabajadores de edad avanzada se forman mucho menos que otros grupos de edad. Existe una relación entre permanecer más tiempo en un empleo remunerado y la oferta de programas formativos. En muchos casos no se saca el máximo partido al potencial de las personas de edad avanzada porque sus cualificaciones no están actualizadas, lo cual puede compensarse con la formación profesional (18). Los datos de la V Encuesta Europea de Condiciones de Vida y de Trabajo muestran un incremento en cuanto al porcentaje de personas que han recibido formación a cargo de la empresa en el último año. El 34% de personas ocupadas han recibido formación, siendo este dato menor para trabajadores/as mayores, de los que el 30% ha recibido formación (18).

La salud de la población en edades adultas y mayores adultas depende en gran parte de las condiciones en las que ha vivido y trabajado, el efecto de estas condiciones es acumulativo y pueden ser generadoras de salud y/o de enfermedad y limitación (2). De ahí la importancia de “acumular activos para la salud” a lo largo de la vida. La promoción de salud en el trabajo utiliza como eje central de sus intervenciones el marco anterior, y busca trabajar en pro de entornos de trabajo que generen oportunidades de elecciones positivas para la salud. En este sentido, la PSLT constituye una herramienta fundamental para la prolongación de la EVLD de personas trabajadoras y de una vida laboral más saludable.

### 1.2.2. TRABAJO SALUDABLE EN UNA EUROPA QUE ENVEJECE - LA 5.<sup>a</sup> INICIATIVA DE LA ENWHP

Las políticas de las empresas en relación con la edad, que han predominado por un tiempo, primaban la contratación de trabajadores más jóvenes y la prejubilación de los más mayores. Sin embargo, ante el envejecimiento progresivo de toda la población en Europa, la estrategia de Gestión de la edad en la empresa tiene por objetivo ampliar la capacidad laboral y mejorar el es-

tado de salud a edades más avanzadas. Este objetivo alcanza su mayor interés además, dado que el envejecimiento comienza a dejar de ser visto desde un modelo de déficit, como una etapa de empeoramiento de las capacidades físicas y mentales. Se están visualizando aquellas competencias profesionales especialmente desarrolladas por la experiencia laboral y vital de las personas. Es cierto que la fuerza física disminuye (23) (24), pero se ve compensada con otras competencias mentales y sociales que resultan claves en sectores de producción prevalentes hoy en día (3). En este sentido, cobra especial importancia invertir esfuerzos en que los trabajadores/as más experimentados/as estén con buena salud y trabajen en condiciones que faciliten oportunidades para aplicar sus conocimientos, experiencias, destrezas y competencias (4).

La respuesta al posible efecto del cambio demográfico en el mercado de trabajo no consiste en retrasar sin más la edad de jubilación sino que son necesarios profundos cambios en favor de generar condiciones de trabajo más saludables y atractivas. Las estrategias para la Gestión de la edad en las empresas tienen por objetivo, por una parte, favorecer cambios positivos para la salud en los estilos de vida y condiciones de trabajo y empleo, de cara a influir en la prolongación de la vida laboral y, por otro, fomentar una organización y un entorno de trabajo que sean más saludables y atractivos para los trabajadores/as de una diversidad de edades y de condiciones de salud. El reto consiste en adaptar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo a una población activa de edad diversificada, mediante fórmulas flexibles (que puedan adaptarse a cada situación) que hagan atractivo y seguro el mantenimiento en el empleo. También es un reto que las actuaciones que se desarrollen no generen mayor desigualdad en salud. Los análisis comparativos por países del panel SHARE muestran que la edad de jubilación en parte viene determinada por las políticas nacionales del sistema de pensiones y que es posible que, en situaciones de menor protección social, las personas se estén manteniendo en sus empleos o en otros de menor cualificación y calidad más allá de sus capacidades y en detrimento de la propia salud (18). Por último, deben tomarse medidas de lucha contra la discriminación por motivos de edad (17).

Todos estos aspectos fueron tratados en la 5.<sup>a</sup> iniciativa de la Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (ENWHP), cuyos resultados



fueron presentados en la 5.<sup>a</sup> Conferencia Europea que tuvo lugar en Linz (Austria) y se han difundido a través de dos documentos que el INSHT ha revisado y adaptado durante el año 2010 al contexto español.

El primer informe titulado “Trabajo saludable en una Europa que envejece: Estrategias e instrumentos para prolongar la vida laboral” (3) consta de dos partes. La primera de ellas describe el contexto demográfico en Europa y la situación de los trabajadores/as de edad avanzada, mientras que la segunda desarrolla medidas que se pueden adoptar para mejorar la situación laboral y de salud de este grupo. En la adaptación al contexto español del informe se presentan datos sobre población trabajadora española mayor de 55 años actualizados a 2010. La segunda parte del informe se centra en las actividades y herramientas disponibles a nivel empresarial para prolongar la vida laboral. Estas herramientas pueden utilizarse para identificar las fortalezas y debilidades de las empresas respecto a la estructura actual y futura de su plantilla y para introducir acciones que mantengan la capacidad laboral de los trabajadores/as.

El segundo informe titulado «Trabajo Saludable en una Europa que Envejece - Recopilación de Medidas Europeas para la Promoción de la Salud de la Población Trabajadora de Edad Avanzada en el Lugar de Trabajo» (25) consta de 20 capítulos correspondientes al análisis que 20 países diferentes de la UE realizan sobre la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) en la población trabajadora de edad avanzada dando un repaso a este tema desde una perspectiva nacional y tocando los aspectos legales, las políticas y las propuestas de los diferentes actores implicados, como empresas, servicios privados o instituciones científicas.

En los apartados que siguen se presenta un resumen de las principales propuestas desarrolladas en esos dos informes Europeos. Los documentos completos están disponibles en su versión original en: [www/enwhp.org/enwhp-iniciativas/5th-initiative-healthy-work-in-an-ageing-europe.html](http://www/enwhp.org/enwhp-iniciativas/5th-initiative-healthy-work-in-an-ageing-europe.html).

En un primer momento se desarrollan las principales herramientas de gestión de la edad en la empresa presentadas en el primer informe y en segundo lugar, un esquema de algunas de las principales estrategias y acciones que se vienen desarrollando en este tema en diferentes países europeos, a partir del análisis del primer informe.

### 1.2.2.1. Primer Informe: Promoción de la capacidad laboral y de la empleabilidad de la población trabajadora de edad avanzada

Según el informe de la ENWHP (3) los resultados de distintos estudios muestran que es posible conseguir una mayor participación en el mercado laboral entre la población de edad avanzada si se crean las condiciones adecuadas en tres ámbitos concretos: a) condiciones de seguridad y salud laboral, b) adopción de medidas organizativas y de tiempo de trabajo y c) desarrollo de propuestas formativas y de actualización en las competencias profesionales.

En Europa se está intentado desarrollar durante años estrategias a nivel tanto científico como práctico, con el fin de retener el potencial de los/as trabajadores/as más mayores y desarrollarlo de forma que, por un lado, las empresas puedan disponer de este recurso el máximo tiempo posible y, por otro, las personas alcancen la edad de jubilación en un estado lo más «saludable y satisfactorio» posible. El Instituto Finlandés de Medicina del Trabajo lleva más de 20 años desarrollando proyectos con este objetivo (18). El término «Capacidad Laboral» (Workability) adquiere gran importancia. El gobierno finlandés lleva incorporando desde 1998 medidas para promover la “Capacidad Laboral”(CL) con el objeto de conservar a los trabajadores/as más mayores y retener de esta forma su conocimiento y experiencia. Ilmarinen define la CL como el “potencial de una persona de realizar una determinada tarea en un período de tiempo determinado”(26).

La CL depende del equilibrio que exista entre los recursos con los que cuentan las personas (salud, habilidades, educación, competencias, valores y actitudes) y las demandas laborales que tienen que enfrentar. Y ambos factores pueden ir cambiando a lo largo del tiempo y en las diferentes fases de la vida, de manera que se tendrán que rediseñar las condiciones de trabajo con objeto de adaptarse mejor a las capacidades y recursos en cada edad. Al utilizar este término es necesario considerar cuatro grupos de factores (25), (28), (29):

- Factores relacionados con el trabajo: condiciones generales de la empresa, condiciones objetivas del trabajo (carga física y mental y factores ambientales).
- Factores relacionados con el trabajo: entorno social en el trabajo (directivos, supervisores, compañeros/as, etc.).

- Formación, conocimientos y competencias profesionales.
- Salud física, psicológica y funcionamiento social.

En algunos estudios también se incorporan, como factor clave de la CL, los valores, actitudes y motivación (27). Los factores mencionados pueden ser rediseñados y modificados, y este es el punto esencial de partida para un enfoque holístico de la salud en el lugar de trabajo. En la práctica empresarial se exige una gestión a nivel de la organización y los recursos humanos que incorpore el factor de la edad y que combine e integre los cuatro factores causales y las medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo. En este contexto hablamos de un cambio de paradigma desde una política de Recursos Humanos reactiva, esto es, orientada a los trabajadores más mayores, hasta otra neutral respecto a la edad, y centrada en las trayectorias personales y profesionales y en el concepto de prevención.

En este nuevo modelo, las empresas tienen interés por contar con una mezcla (diversidad) de edades «sana» y mantenerlas. Se han documentado diversos «Modelos de Buenas Prácticas» desarrollados por un importante número de centros de trabajo europeos. Estas experiencias constituyen una herramienta de gran ayuda para aquellas empresas que vayan a empezar su análisis de los aspectos relacionados con “el envejecimiento de su plantilla”. El procedimiento a seguir en cada caso y los instrumentos concretos que se utilicen se elegirán asumiendo que los problemas son comparables, pero que necesitan una adaptación a cada organización y situación concreta.

Las herramientas para promover un envejecimiento activo y saludable que han demostrado su eficacia se pueden clasificar en:

- Herramientas para analizar la situación inicial de la empresa en cuanto al factor edad e identificar la necesidad de actuar.
- Métodos para entrar en acción y organizar la estructura del trabajo y del personal teniendo en cuenta el factor de la edad y el envejecimiento.

- Claves para una estrategia «integradora» que englobe varias medidas interrelacionadas para conseguir una promoción efectiva y duradera de la capacidad laboral y la empleabilidad de los trabajadores/as.

#### 1.2.2.1.1. *Herramientas para analizar la situación actual de la empresa en cuanto al factor edad*

En dicho informe se desarrollan cuatro herramientas para analizar la situación inicial de la empresa e identificar la necesidad de tomar alguna medida:

- El análisis de la *estructura de la edad*, que refleja la estructura real de la edad del personal y su previsión de desarrollo de cara al futuro.
- La lista de verificación para identificar la necesidad de tomar alguna medida respecto a la estructura de la edad mediante el análisis de las condiciones laborales y de empleo en la empresa.
- El Índice de Capacidad Laboral autopercebido de los trabajadores/as.
- El *concepto de taller de trabajo «Calidad de Trabajo - Hacia una Jubilación Saludable»* para la sensibilización y puesta en común de experiencias de un grupo.

#### 1.2.2.1.2. *Análisis de la estructura de edad*

El cálculo de la estructura de edad en una organización se puede realizar globalmente o por departamentos o grupos de puestos de trabajo, ya que para que este dato sea útil de cara a identificar actuales o posibles problemas, debe interpretarse en relación con el trabajo y sus exigencias así como respecto a la política de personal y la planificación en la empresa. Contar con un gran número de trabajadores de edad avanzada no implica lo mismo para una sección de montaje de coches o un taller de fundición que para un departamento de nóminas.

### Procedimiento para analizar la estructura real de la edad

1. Definir las unidades a examinar: toda la empresa, determinadas áreas, departamentos o ubicaciones de la empresa, grupos seleccionados de trabajadores/as o funciones (por ejemplo, ejecutivos/as, trabajadores/as industriales/asalariados, grupos con diferentes cualificaciones).
2. Cálculo y presentación:
  - Suma del número de trabajadores/as por año de nacimiento o asignación a los distintos intervalos de edad creados (grupos que engloben 5 o 10 años)
  - Cálculo de los porcentajes
  - Cálculo de la edad media
  - Presentación: en tablas o gráficos (gráficos de barras o diagramas)
3. Interpretación de los resultados:
  - Comparación de los resultados de las distintas unidades de análisis (áreas de la empresa, grupos de trabajadores/as).
  - En caso necesario, comparación de la estructura de edad y medias con los datos comparables de esa rama industrial o sector laboral concreto.
  - Elaboración de conclusiones sobre posibles problemas en materia de personal.

Si la estructura de edad muestra un predominio de determinados grupos de edad, se pueden formular preguntas que deberá responder el departamento de personal:

- Si predominan las personas de edad avanzada:
  - ¿Se conoce la fecha probable de jubilación del personal?
  - ¿Hay alguna amenaza de “cuellos de botella” del personal o de pérdida de experiencia a causa de la marcha de estos/as trabajadores/as?
  - ¿Cuenta la empresa con algún procedimiento para la transferencia anticipada y sistemática de conocimientos (por ejemplo, modelos de sucesión y de Tutorización)?
  - ¿Plantean con frecuencia esto/as trabajadores/as problemas en relación con la salud, las cualificaciones o la organización del personal?
- Si predominan los trabajadores/as de mediana edad:
  - ¿Se espera que los trabajadores/as de mediana edad nacidos en años con un elevado índice de natalidad sigan en la empresa a largo plazo y, por tanto, también se mantenga la edad como grupo?
  - ¿Empezará su jubilación a una edad posterior a la establecida en la actualidad?
  - ¿Cómo se puede promover la capacidad laboral y el rendimiento de este gran grupo de

edad de forma que sea posible evitar disminuciones en el rendimiento a medida que van cumpliendo años?

La información anterior se completa con la “Predicción de la estructura de edad” futura; para ello:

- Partir de los datos de la estructura actual de la edad.
- Cálculo de la estructura de edad futura:
  - Definir variables que pueden influir en la futura estructura de edad (por ejemplo: evolución del empleo, selección y contratación, movimiento del personal, jubilación).
  - Previsión de los datos de la estructura actual de la edad en base a suposiciones anteriores (si es necesario, desarrollo de distintos escenarios).
  - Presentación en tablas o gráficos (gráficos de barras o diagramas), haciendo una comparación con la estructura actual de la edad.
- Interpretación de los resultados:
  - Comparar la estructura actual de la edad con la prevista para el futuro. Identificar la brecha y las desviaciones entre los grupos de edad de la actualidad y del futuro.
  - Identificar posibles problemas de personal en el futuro.
  - Desarrollo de estrategias para solucionar los problemas.



#### 1.2.2.1.3. *Lista de verificación para identificar la necesidad de tomar alguna medida respecto a la estructura de la edad*

Consiste en una herramienta de autoevaluación útil para responsables de recursos humanos, con objeto de obtener una visión inicial de la necesidad de tomar alguna medida para abordar los cambios en la estructura de edad.

Mediante estas listas de verificación se estudian diferentes áreas de acción relativas a la política de personal que puede influir en la gestión de la edad en la empresa:

- Selección y contratación de personal.
- Cualificaciones (formales e informales).
- Organización del trabajo.
- Planes de perfeccionamiento del personal.
- Promoción e integración de la salud en el lugar de trabajo.
- Transferencia de conocimientos técnicos.
- Organización de la jornada laboral.
- Cultura corporativa.

Se han publicado distintas listas de verificación así como «Verificaciones Rápidas». La versión que se presenta en el informe de la ENWHP procede del estudio «Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis» (“El éxito con los/as trabajadores/as de edad avanzada. Estrategias y ejemplos para la práctica empresarial”), publicado por la Fundación Bertelsmann y la Confederación de Asociaciones de Empresarios Alemanes (2003). Esta versión incluye 44 ítems relativos a las 8 áreas de política de personal mencionadas, y un bloque de “Verificación rápida de una política de personal orientada al futuro” de 7 ítem.

#### 1.2.2.1.4. *El Índice de Capacidad Laboral (ICL)*

Es una herramienta para registrar la Capacidad Laboral de los trabajadores/as creada por Tuomi *et al.* (1998) (31), y que pretende identificar desde una fase temprana los riesgos de salud de trabajadores/as, así como el riesgo de prejubilación del personal.

La herramienta incluye un cuestionario de autoevaluación a cumplimentar por los/las propios/as empleados/as (bien de manera individual, bien con el apoyo del profesional de vigilancia de la salud y/o responsable de salud laboral en su empresa). A partir de los resultados del cuestionario

se establecen conclusiones sobre limitaciones inminentes en la capacidad laboral y se plantean medidas para promover la salud de las personas entrevistadas a lo largo de su vida laboral. Los ámbitos que sondea el cuestionario son:

- Capacidad laboral autopercibida presente y futura.
- Enfermedades diagnosticadas y días de absentismo en el último año.
- Percepción del grado en que las enfermedades que sufre afectan al rendimiento en el trabajo.
- Reservas de la capacidad mental.

El ICL se puede aplicar individualmente o a toda la organización. También se pueden analizar los datos de ICL por departamentos o áreas así como por grupos individuales de trabajadores/as, grupos de categorías profesionales y grupos de edad. De esta forma, se hará evidente para qué trabajadores/as o grupos será necesaria una atención médica específica en salud laboral o bien otras intervenciones en materia de salud y seguridad. El uso repetido del ICL ofrece información sobre la evolución de la capacidad laboral de las personas encuestadas y sobre si las medidas de promoción de la salud que se han adoptado han tenido el impacto deseado.

El ICL es un instrumento validado en diferentes países del entorno europeo. Se dispone de valores medios obtenidos con el ICL como medidas de referencia, tanto para diferentes grupos de trabajadores como para grupos de edad. Estos valores permitirán hacer una comparación con los datos obtenidos en la propia empresa. Según los resultados de un estudio finlandés a lo largo de 11 años, el ICL ha mostrado una alta predictibilidad para la incapacidad y la mortalidad en términos generales (18), (26).

La capacidad laboral en la edad adulta mayor predice el declive en la salud y la capacidad funcional (capacidad para realizar actividades diarias) entre hombres y mujeres. Esta relación mostraba grados similares entre empleados cualificados y no cualificados, pero el riesgo de mortalidad era superior entre los empleados menos cualificados (30).

En la página web del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo se puede encontrar información acerca de cómo utilizar y evaluar el cuestionario (31).

Los valores bajos en el ICL no indican una incapacidad individual sino una incongruencia entre las exigencias del trabajo y la capacidad del trabajador/a frente a ese trabajo en concreto. Así,

una persona que trabaja en un puesto con alto nivel de carga física y que tenga un bajo índice debido a que se siente incapacitada por sus problemas de espalda puede, sin embargo, ser muy capaz de ocupar puestos diferentes con otro tiempo de exigencia de tipo cognitivo.

#### 1.2.2.1.5. Taller sobre edad y mantenimiento de la salud

Otra herramienta de análisis y planificación que plantea el informe de la ENWHP (3) consiste en la organización de un taller de trabajo centrado en el tema de «La Edad y el Mantenimiento de la Salud», dirigido tanto a trabajadores/as cualificados/as como a ejecutivos/as. Dentro del taller de trabajo se organizarán de forma sistemática debates en grupo que servirán para:

- Sensibilizar a los diferentes grupos de trabajadores/as y cargos de la empresa acerca de la «cuestión de la edad».
- Reflexionar sobre la relación entre edad, salud y condiciones de trabajo.

- Determinar las dificultades que existen en la empresa para lograr un «envejecimiento saludable».
- Desarrollar soluciones iniciales para promover la salud y la empleabilidad de las personas de edad avanzada.

En el informe de la ENWHP (3) se presentan detalles de la estructura del taller, así como información suficiente para el desarrollo de los diferentes bloques del mismo.

#### 1.2.2.2. Planes y programas para promover la salud y empleabilidad de las personas de edad avanzada

Tras el análisis de situación inicial de un centro se identificarán los principales problemas relacionados con el factor edad y se decidirá en qué áreas debe intervenir principalmente. La figura 1 identifica ámbitos en los que se pueden plantear medidas. Un factor del éxito y sostenibilidad de estos programas consiste en combinar diferentes planes de acción.

FIGURA 1  
Ámbitos en los que centrar intervenciones para la gestión de la edad



#### 1.2.2.2.1. *Diseño de puestos*

El diseño ergonómico del lugar de trabajo es especialmente importante para la población trabajadora de edad avanzada, ya que los niveles de discriminación auditiva y visual disminuyen con la edad así como la fuerza física y el ritmo (23) (24). El uso de ayudas técnicas de aumento de fuerza, por ejemplo, puede servir para evitar el sobreesfuerzo físico de personas de mayor edad. El uso de estas medidas también genera situaciones laborales más favorables para los más jóvenes, teniendo por tanto un efecto preventivo. En el informe de la ENWHP (3) se recoge un conjunto de cambios fisiológicos que pueden ocurrir a medida que la población se hace más mayor y recomendaciones y requisitos para un diseño ergonómico del lugar de trabajo que contemple esta situación.

También en las NTP 366 y 348 del INSHT se recogen recomendaciones para el rediseño de puestos de manera que éstos se adapten mejor a las capacidades auditivas, visuales y motrices de trabajadores/as mayores (23) (24).

#### 1.2.2.2.2. *Programas de salud*

Los programas de salud en la empresa pueden ayudar a compensar o a contrarrestar los procesos degenerativos físicos propios de la edad y a fortalecer los recursos propios para mantener una buena salud.

Estos programas en la empresa pueden plantear gran variedad de actividades diferentes, entre ellas:

- Revisiones de salud regulares
- Cursos de formación sobre hábitos favorables para la salud (por ejemplo, seminarios sobre nutrición, programas para dejar de fumar); «Actividades para el bienestar» (por ejemplo, un gimnasio en la empresa, actividades deportivas, masajes)
- Comunicación de estrategias para afrontar las exigencias laborales (por ejemplo, gestión del estrés, prevención de la fatiga, formación sobre la forma correcta de sentarse, movilizar peso, etc.).

#### 1.2.2.2.3. *Formación continuada*

La formación profesional continuada y complementaria es una de las estrategias más fructíferas

de cara a promover la capacidad laboral y la empleabilidad de los trabajadores. Las personas con mejores cualificaciones tienen mayores oportunidades de encontrar un empleo y de mantenerlo incluso después de los 55 años (Bosch/Schief 2005). A la vez, cualificar a la población trabajadora la protege de sentirse desbordada, haciendo que se sienta competente para hacer frente a los cambios en las exigencias del trabajo con mayor facilidad y sin estrés. En este sentido, la formación se convierte en un recurso, un activo, para la salud. En la NTP 416 del INSHT también se recogen algunas estrategias para facilitar la incorporación de cambios organizativos en personas trabajadoras de edad avanzada (más mayores) (32).

No es necesario utilizar programas especiales dirigidos a personal de más edad; sin embargo, si no están acostumbrados en su vida laboral diaria a enfrentarse a nuevos retos, tendrán mayores dificultades a la hora de afrontar de nuevo la tarea de aprender (32). En estos casos, conviene organizar cursos especiales dirigidos a estos grupos a fin de reintroducirlos en el aprendizaje adaptando los contenidos y metodología del curso a su propio nivel de conocimientos. Esto suele ocurrir en puestos con menor cualificación, que suelen estar expuestos a mayor estrés físico y psíquico. Los programas de formación complementaria sobre uso de aplicaciones informáticas, internet y correo electrónico, herramientas CAD y SAP resultan útiles para trabajadores/as de más edad, de forma que estén al día con las exigencias tecnológicas actuales.

#### 1.2.2.2.4. *Organización del trabajo*

Las empresas suelen optar por modelos de organización basada en la especialización de tareas por puestos, de manera que se promueve que cada profesional haga lo que sabe hacer mejor y más rápido, aumentando el ritmo de trabajo a corto plazo y evitando los tiempos de formación en nuevas tareas y períodos de adaptación a puestos nuevos. Con frecuencia los propios trabajadores suelen tener miedo a las nuevas demandas laborales y prefieren mantenerse en una misma rutina (32). Sin embargo, las personas cuyo trabajo se centra en realizar tareas muy concretas, durante un periodo prolongado de tiempo, acaban perdiendo la perspectiva de los avances que se van produciendo en su profesión, llegando a no entenderlos. El resultado es la pérdida paulatina de la pericia y de las destrezas iniciales esenciales en su profesión, al tiem-

po que, con mucha probabilidad, la competencia especial adquirida con el tiempo dejará de demandarse, dando paso a nuevas demandas laborales.

Por ello se recomienda, de cara a promover las cualificaciones, la salud y la empleabilidad a largo plazo, que el personal de una empresa reciba formación continuada de las diferentes actividades laborales, aplicando estrategias de organización del trabajo como son la rotación de actividades, el enriquecimiento del puesto y la constitución de equipos de trabajo. En el uso de estas estrategias hay que considerar, no obstante, que un exceso de flexibilidad o la transferencia de muchas y diferentes tareas («multitareas») también pueden derivar en el desbordamiento y en el estrés.

#### 1.2.2.2.5. *Desarrollo de carrera profesional*

Se recomienda que las empresas apoyen al desarrollo personal de sus empleado/as a través de un *diseño horizontal de la carrera profesional* y de *carreras especializadas* (3). Esto plantea la necesidad de generar nuevos conceptos de Desarrollo de Carrera,

en especial en ocupaciones que exigen gran esfuerzo físico o intelectual y que solo pueden realizarse por un «periodo limitado de tiempo» y no hasta la edad de la jubilación, ya, que en caso de que se prolongue el tiempo de trabajo en esos puestos, pueden plantearse graves riesgos para la salud. Algunas estrategias son la rotación de puestos, ofrecer especialización específica en el área habitual de trabajo (por ejemplo, pasar de trabajadores/as cualificados/as a especialistas en el tratamiento de úlceras de decúbito o en el cuidado de personas con un problema concreto), facilitar la participación en proyectos temporales o el despliegue temporal del personal en una determinada actividad. Respecto a los grupos de mayor edad, se recomienda ofrecer y desarrollar áreas de actividad donde éstos puedan introducir e impulsar su experiencia así como las competencias que han ido adquiriendo a lo largo de toda su trayectoria laboral. Algunos de los nuevos roles que pueden tenerse en cuenta para personas con muchos años de experiencia laboral son: procesos de calidad, atención al cliente o participación en proyectos de transferencia de conocimiento a profesionales más jóvenes, tutorización, etc.

#### Ejemplos de áreas de actividad en las que es posible explotar el potencial de trabajadores/as de edad avanzada:

- Funciones directivas que exigen: experiencia laboral, conocer las circunstancias de la empresa, seguridad en uno mismo, conciencia de responsabilidad y competencias sociales.
- Puestos de formador/a, profesor/a, orientador/a y similares —también relacionados con la familiarización temporal o permanente con los/as trabajadores/as más jóvenes o nuevas contrataciones.
- Puestos donde se deba negociar con clientes, proveedores, asociados en adquisiciones y ventas.
- Actividad contable, secretariado, registro de caja, documentación, control, actividades propias de gestión de la calidad y otras donde destaquen cualidades como la honradez, la precisión y la confianza.
- Actividades de organización de trabajos complejos donde se exija un alto grado de coordinación a nivel social y organizativo.
- Actividades de coordinación que requieran un conocimiento empírico sobre la distribución del trabajo en la empresa y las competencias de claves en los puestos.

Fuente: Kochling 2002 (Extraído del documento de Morschhauser, 2006 (3))

#### 1.2.2.2.6. *Organización de la jornada laboral y el tiempo de trabajo*

La organización de la jornada laboral requiere un plan de acción a diversos niveles y que considere tanto la duración de la jornada laboral como su distribución, y no solo respecto a una única jornada sino a lo largo de toda la vida laboral.

El *diseño de los descansos* debe considerar que los/las trabajadores/as de mayor edad necesitan más descansos que los más jóvenes para poder recuperarse del estrés del trabajo. Cuanto más extenuante es el trabajo desde el punto de vista físico o intelectual, más necesidad hay de disponer de descansos espaciados. Incluso los microdescansos de solo uno o varios minutos tienen un im-

portante efecto de recuperación. Respecto a los turnos nocturnos los/las trabajadores/as de mayor edad tienen mayor dificultad que los más jóvenes para adaptarse a cambios en el ritmo sueño/vigilia. Aquellas personas mayores de 40 años y en trabajos a turnos tienen un mayor riesgo de sufrir insomnio, enfermedades coronarias y depresión que los más jóvenes (3). Por esto, se recomienda que, a partir de una edad, no se asignen turnos nocturnos de trabajo o, en caso de que esto no sea posible, se regule el ritmo y secuencias de turnos, tendiendo a cambios de turnos con breves rotaciones y un bajo número de turnos nocturnos lo más dispersos posibles entre sí.

También se han adoptado en las empresas medidas de *jubilación flexible* que permitan establecer la jornada laboral de forma individual y flexible a partir de una edad. Por ejemplo, acortando la jornada laboral en fases con el objetivo de asegurar una transición más lenta hacia la fase post-empleo. El volumen de trabajo a realizar puede establecerse individualmente dentro de las posibilidades existentes de reducción de la jornada laboral siempre y cuando se cumpla el rendimiento esperado y se satisfagan las preferencias de cada trabajador/a mayor. En este sentido, se puede utilizar una *contabilidad del tiempo de trabajo total* para ahorrar horas de trabajo a largo plazo, de forma que puedan «intercambiarse» con posterioridad para seguir reduciendo la jornada laboral. Como conclusión se recomienda aplicar tantas opciones y posibilidades en la organización de la jornada laboral como sea posible a modo de «selección de modelos de jornada laboral», mediante los cuales las personas puedan establecer su propia carga de trabajo y distribuirla individualmente en función de la etapa en la que se encuentren en sus respectivas vidas, teniendo siempre presentes las necesidades de la empresa.

#### 1.2.2.2.7. *Reinserción*

A medida que aumentan los años, el índice de absentismo y de días perdidos por enfermedad se incrementan debido a la mayor presencia de enfermedades crónicas que, aun cuando pueden empezar a desarrollarse a una edad joven, no se manifiestan hasta una edad más avanzada. Al mismo tiempo, el número de personas con «capacidades limitadas» o «con una incapacidad profesional» en muchas empresas puede aumentar. Esto sucede especialmente en aquellas áreas de actividad don-

de se requiere un importante esfuerzo a nivel físico o intelectual. Teniendo en cuenta todas las iniciativas preventivas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, debe asumirse que en el futuro muchos/as trabajadores/as de edad avanzada estarán en posición de continuar con un trabajo remunerado, pero no necesariamente al mismo nivel de exigencia laboral y de rendimiento. Así pues, aparte de las estrategias preventivas, también es necesario contar con programas integradores y nuevos conceptos de reinserción con el fin de salvaguardar el empleo de trabajadores/as con limitaciones de salud o constitucionales. Los programas de rehabilitación médica pueden desarrollar un papel fundamental en la reinserción de trabajadores/as tras una enfermedad o una baja laboral prolongada.

Cuando no se pueda mantener a alguien en su puesto anterior —incluso recurriendo a ayudas técnicas o haciendo modificaciones—, habrá que plantear el cambio de puesto teniendo en cuenta para ello no sólo las limitaciones del trabajador/a sino también sus competencias y su potencial. Es necesario considerar no solo lo que no puede hacer la persona afectada, sino qué *puede* hacer y qué *podría* hacer en el caso de adquirir nuevas cualificaciones. Este abordaje supone el cambio desde un modelo de «déficit» a una «orientación sobre nuevas competencias». También se pueden ofrecer nuevas posibilidades de despliegue del personal a través de cambios organizativos y de una redefinición de las tareas de trabajo. Existen herramientas (como la IMBA) especialmente útiles para las grandes empresas a la hora de identificar los puestos más adecuados a trabajadores con limitaciones. El Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) cuenta con un portal donde se presentan métodos de adaptación de puestos de trabajo para la integración y reutilización laboral de personas que se puede consultar en: [www.adaptyar.ibv.org](http://www.adaptyar.ibv.org).

#### 1.2.2.2.8. *Cultura corporativa*

Una cultura corporativa favorable a la gestión de la edad en la empresa es aquella que conlleva valores, criterios y hábitos de conducta en la empresa basados en la *diversidad* y, en general, en el reconocimiento y en la promoción de cada una de las personas que trabajan allí. Los métodos y herramientas empresariales para promover una cultura corporativa que incorpore el factor de la edad incluyen por ejemplo:



- Desarrollo de unas directrices a nivel de la empresa para una política laboral y de personal que incorpore el factor de la edad y que cubra a todas las generaciones;
- Talleres de trabajo con responsables inmediatos a fin de examinar los estereotipos de edad y reflexionar sobre las propias políticas y hábitos de conducta con relación a empleados/as más jóvenes y de mayor edad;

- Encuestas de personal sobre la conducta del personal de supervisión y dirección.

#### 1.2.2.2.9. Claves para una estrategia «integradora»

Los pasos que se han definido para una correcta puesta en práctica de las iniciativas y medidas para la gestión de la edad en la empresa son:

- Cuidada planificación. Incluye estudios de las tendencias de contratación y perfiles de edad de la población trabajadora así como de las previsiones del mercado laboral.
- Comunicación abierta con todas las personas sobre los objetivos de la iniciativa, incluyendo, en caso necesario, seminarios, talleres de trabajo y circulares.
- Visión integradora. Implicación de los sindicatos, consejos de trabajo y representantes de trabajadores/as, órganos de dirección.
- Puesta en práctica de gradual.
- Revisiones periódicas sobre los resultados de éxito y evaluación de los datos obtenidos de los informes.
- Comunicación constante con toda la organización para erradicar cualquier síntoma de estigmatización o sentimiento de inferioridad entre personas de más edad.
- Consideración de otros aspectos inherentes al entorno de trabajo, por ejemplo: actividades estresantes que puedan impedir la consecución del objetivo.

### 1.2.3. SEGUNDO INFORME: RECOPIACIÓN DE MEDIDAS PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS EUROPEAS

Del análisis de las medidas recopiladas en el informe 2 de la ENWHP para la gestión de la edad en la empresa, en 20 países europeos (25) se han identificado tres áreas principales de intervención, que son las que se usan para clasificar las actuaciones por países (Tablas 9, 10 y 11). Estas áreas son: a) Identificar e intervenir en las situaciones en el trabajo que provocan tensión en la salud; b) Diseñar la jornada laboral de forma acorde a la edad del

personal; c) Garantizar y desarrollar cualificaciones profesionales para los/las trabajadores/as de edad avanzada.

Además de las tres áreas anteriores se presentan también medidas para las que existe un desarrollo normativo o Plan Nacional en cada país en el momento en que se realizó el informe (Tabla 8), y medidas dirigidas a la población general y acciones de Comunicación/difusión de actuaciones (Tabla 12). Las medidas que se presentan no son una lista exhaustiva de todas las actuaciones que aparecen en el informe, sino un extracto de las principales medidas por países que aparece en el documento de Boukal, C. (2005) (25).



**TABLA 8**  
**Principales medidas políticas**

PAÍSES	Iniciativas dirigidas a la empleabilidad de personas de edad avanzada
AL, ES, FR, IS, IT, SUE, SUI	Subsidios, medidas fiscales y fondos para la formación complementaria de personas a partir 50 años y/o para priorizar el acceso a la formación en población de edades avanzadas.
AL, IS, ES	Subsidios y medidas fiscales para personal a tiempo parcial (TP) jubilable. Compatibilidad de pension de jubilación y trabajo a TP a partir de 60 años.
AL, AU, ES, IR, PB, UK, RUM, PO	Subsidios y medidas fiscales a empresas por contratación mayores 50 años/penalizaciones a empresas que despidan a personas a partir de esa edad, New Del 50 plus (UK), Plan 50+.
AL UK SUE	Medidas de apoyo a personas en desempleo a partir de 55 años. Ejemplos: New Del 50 Plus (ayudas a personas desempleadas de más de 6 meses mayores de 50) para acceder a otros programas (UK). «Garantía de Actividad » (Ayudas a personas en riesgo de desempleo de larga duración (SUE)).
ES, LUX, PB, PO	Medidas jubilacion flexible: incentivos a la jubilación tardía, límites a prejubilación.
SUI	Propuestas de medidas para la flexibilidad del mercado laboral e incentivos a la movilidad laboral.
UK	«Estrategia para la Población de Edad Avanzada en Gales» con ayudas para el autoempleo de personas mayores y medidas de PST.
FIN  AU  BE DI IR UK	Asesoramiento/Apoyo a empresas para la gestion de la edad. Ejemplos: Campaña “la experiencia es un tesoro nacional” con recomendaciones para promover el empleo de personas mayores. “Barómetro de vida laboral” para seguimiento de situación laboral de personas mayores. Centro de Asesoramiento del Mundo Laboral «AEIOU - Mantenimiento de la Capacidad Laboral de las Personas, Organizaciones y Empresas. Programa RE-IN +45 (BE). Plan Nacional de acción para el empleo (DI). Red ARROW (Cámara comercio). Diseño y divulgación de Código de Práctica empresariales para la gestión de la diversidad de edad (en selección, contratación, formación...).
IR, UK, SUI	Desarrollo de legislacion para evitar discriminacion por edad. Medidas políticas para evitar discriminación: Código de prácticas. Campañas públicas sobre Igualdad y Diversidad.

A.; PB: A:Alemania; AU: Austria; BE: Bélgica; DI: Dinamarca; ES: España; FIN: Finlandia; FR: Francia; HUN: Hungría; IR: Irlanda; Irlanda; IS: Islandia; IT: Italia; NO: Noruega; LU: Luxemburgo; PB: Países Bajos; PO: Polonia; RC: República Checa; RUM: Rumanía; SU: Suecia; SUI: Suiza; UK: Reino Unido.

**TABLA 9**  
**Acciones centradas en el tiempo de trabajo**

<i>PAÍSES</i>	<i>Iniciativas dirigidas a la empleabilidad de personas de edad avanzada</i>
AL, AU, BE, DI, ES, FI, FR, IR, IS, NO, PB, UK, SU	Reducción de la jornada laboral para el personal de edad avanzada.
AU, BE, ES, FI, LU, PO, UK, SU, SUI	Jornada laboral flexible.
NO, PB	Eliminar horas extra para personal de edades avanzadas.
AL, PB, AU, LU	Límite de tiempo en trabajo a turnos y/o exención turnos.
FI, SUI, DI	Condiciones individualizadas para los trabajadores de edad avanzada (puestos, jornada laboral, prejubilación).
BE, HUN, PB	Vacaciones extraordinarias para el personal de enfermería de más de 45 años. Crédito de tiempo. Aumento de las vacaciones de 20 a 30 días para los mayores de 45 años. Más días libres (según los convenios laborales).
<i>PAÍSES</i>	<i>Medidas de conciliación</i>
AL, IR, IT, LU, SUI	Conciliación de la vida familiar y profesional dentro de la gestión de la diversidad: trabajo a tiempo parcial.
AL, NO	Conciliación de la vida familiar y profesional: teletrabajo.
<i>PAÍSES</i>	<i>Cambios en organización trabajo que facilitan flexibilidad de tiempos</i>
IR, RUM, PB	Puestos de trabajo compartidos. Puestos de trabajo intercambiable. Cambios en puestos de trabajo: puestos a prueba de edad (adaptados a los cambios de capacidades a lo largo de la vida profesional).
<i>PAÍSES</i>	<i>Medidas centradas en la jubilación</i>
IR, LU, NO, RU, SUI, PB	Jubilación flexible: aplicación gradual de prejubilación, empleo/jubilación a tiempo parcial...
RC	Estrategias de apoyo para dejar de trabajar.
PB	Planes de trabajo para toda la vida.
BE	ACTIVAPLAN
BE	Incentivos económicos a la prolongación de la vida laboral.

**TABLA 10**  
**Acciones centradas en la cualificación**

<i>PAÍSES</i>	<i>Medidas para potenciar la Formación Continuada/complementaria</i>
AL, AU, NO, DI, ES, FI, FR, IR, IT, PB, UK, RC, SU, SUI	Ayuda a la formación complementaria a partir de los 50 años. Reciclaje y formación continuada. Desarrollo de las capacidades de trabajadores/as mayores en competencias específicas (informática, comunicación, etc.), formación en oficios, formación en el puesto. Ejemplo: Red TAEN (UK) integrada por 240 grupos de todo el país ofrece herramientas y conocimiento técnicos dirigidos a trabajadores/as mayores para vencer discriminación y alcanzar metas centradas en el desarrollo profesional.
AL, ES, FI, AU	Entornos de formación adaptados al modelos de aprendizaje de personas mayores. Entornos de aprendizaje a distancia.
AL	Sistema de formación flexible para cualificar a personas desempleadas de edad avanzada y facilitar su integración laboral.
BE, DI	Encuesta sobre la demanda de formación en el trabajo (valorización).
FI, IR	Formación en habilidades específicas para que ocupen roles que permitan aprovechar la experiencia de trabajadores/as mayores: habilidades de liderazgo, formación de formadores, comunicación, etc.
IS, LU, SU	Incentivo y/o subvención formación: fondo para la formación de trabajadores no cualificados. «Unidades de recursos»: reserva de personal para hacer frente a las ausencias de corta duración (ejemplo: en hospitales). «Cuenta de ahorro para la educación»: bonificación del gobierno a las competencias.
NO	Priorización del acceso de personas mayores a cualificación formal.
<i>PAÍSES</i>	<b>Incentivar el intercambio entre generaciones</b>
AL, AU, BE, DI, ES, FIN	Intercambio de conocimientos y experiencia entre generaciones. Ejemplo: Programa FinnAge en Finlandia.
FI, FR, IS, NO, PB, UK, BE, RUM	Gestión / transferencia de conocimientos («Cabezas jóvenes sobre hombros mayores»). Los/las trabajadores/as mayores se convierten en formadores en el puesto o asesores.
DI	Plan de asesoramiento a empresas que fomentan intercambio de experiencias de soluciones ante el envejecimiento de su plantilla.
<i>PAÍSES</i>	<b>Reconocimiento y valoración del trabajo de población de edad avanzada</b>
AL	Cambio de estrategia de innovación centrada en jóvenes para centrarla en la experiencia.
ES, IS, UK	Medidas para evitar discriminación por edad en la contratación. Salarios acordes a la naturaleza del trabajo y a las competencias y rendimiento personales.
IT	«La tercera edad y el trabajo» - formación dirigida a jóvenes.
LU, UK	Establecimiento de sistemas de reconocimiento, certificación y validación de la experiencia profesional. Acceso igualitario al cambio de orientación profesional, asesoramiento, reciclaje y apoyo en la búsqueda de empleo.
FIN	Formación a directivos sobre envejecimiento en el trabajo.
<i>PAÍSES</i>	<b>Medidas para retener trabajadores/as de edad avanzada o facilitar su incorporación</b>
AL, PB, AU	Desarrollo del personal para un empleo productivo más a largo plazo, flexibilidad en el mercado de trabajo (rotación de puestos, etc.) y del tipo de empleo y/o lugar de trabajo.
DI, BE, UK	Mantener en puestos atractivos. Facilitar cesión de competencias específicas a personas más jóvenes sin pérdida salarial. Permitir el cambio en el nivel de responsabilidades.
BE, LU, RUM, SUI	Desarrollo profesional. Mejorar expectativas profesionales con la posibilidad de comenzar una segunda trayectoria profesional. Mejorar acceso a puestos cualificados.
FIN,	Aumento de las plantillas con capacidades múltiples y trabajo en equipo.
FR, LU	Formación para la motivación.
IR	Contratación y conservación estratégicas de personal de edad avanzada.
PB, RC	Ayuda para que las personas de edad avanzada creen su propia empresa.
UK	Empresas con plantillas que están formadas íntegramente por personas de más de 50 años (por ejemplo: B&Q)

**TABLA 11**  
**Acciones centradas en la carga física y la promoción de la salud**

<b>PAÍSES</b>	
AL, AU, FI, FRA, IRIS; NO; PB, PO, RC	Acciones basadas en el entorno.
AL, AU, FI, HUN, IR, IS,NO; PB, UK, RC, SU	Acciones basadas en la conducta.
AU, UK	Círculos de salud u otras medidas de participación de trabajadores en áreas de mejora.
<b>PAÍSES</b>	<b>Actividad de prevención de riesgos laborales que contemple el factor edad</b>
AL, RU, RC	Evaluación de riesgos en función de la edad.
AL, AU, BE, FIN, HUN, PB, RC, ES, NO	Diseño del trabajo adaptado al rendimiento de personal de edad avanzada (ejemplo: Programa <i>Productive Ageing, FinnAge</i> ). Reducción / equilibrio de la carga de trabajo físico del personal técnico de edad avanzada sin pérdida de salario. Evitar situaciones ergonómicas inapropiadas (trabajo repetitivo, carga física, reducción de tareas), estrés, factores psicosociales, acoso laboral. Constituir grupos de trabajo sobre Personas de Edad Avanzada. Papel del servicio medico más centrado en edades avanzadas. Programas integrales de salud, seguridad y medio ambiente. Establecer micropausas. Programa de cuidado de la espalda.
RC, RUM	Revisiones médicas preventivas centrada mayores.
AL	Reintegración al trabajo de personas de edad avanzada con discapacidad acompañadas por la sociedad para la Salud y Rehabilitación .
<b>PAÍSES</b>	<b>Gestión de la edad dentro de la política de RRHH de las empresas</b>
AL, NO,AU, BE, DI, FR, PB, RUM, SUI, HUN, IR	Ejecución de una solución de gestión de la edad dentro de la política de recursos humanos. Web con ejemplos de buenas prácticas internacionales y un <i>checklist</i> para autoevaluar la necesidad de adoptar medidas de gestión de edad. Índice de trabajo humano para valorar el interés y la capacidad del empleado/a para mantenerse en el trabajo. <i>Age toolkit</i> (permite elaborar un perfil de edad en la organización). ICL (Índice de Capacidad Laboral). Diseñar «Entornos de trabajo integradores», cambio en las competencias, en las actitudes y en la cultura para adaptarse a la edad y a las discapacidades (tanto a nivel de la dirección como de la mano de obra). Contemplar cambios en capacidades físicas (visuales, motrices, auditivas) para diseñar y/u organizar el trabajo. Cultura y estrategia corporativa que priorice la diversidad. Creación del Centro de Asesoramiento del Mundo Laboral (Ejemplo: AEIOU). Medidas de gestión basadas en: aprendizaje en el puesto, mejora de planificación de horarios y de métodos de trabajo, desarrollo cooperativo de proyectos, plantillas con capacidades múltiple, desarrollo de habilidades para afrontar problemas en el trabajo. Apoyo a empresas través de programas nacionales mediante divulgación de información y buenas prácticas en empresas). Desarrollo de guías técnicas para directivos (ejemplo: Aract, en Francia). Asesoramiento privado. Programa Nacional Finlandés de Desarrollo del Lugar de Trabajo: plantillas con capacidades múltiples, la mejora de la capacidad de afrontar los problemas en el trabajo y la construcción de redes de empresas. Diseño de escenarios de desarrollos organizativos, basándose en criterios de salud de la plantilla, producción (plazos, cantidad y volumen), empleo y coste.

**TABLA 11 (Continuación)**  
**Acciones centradas en la carga física y la promoción de la salud**

AL	Constituir equipos de varias edades o equipos <i>Know how</i> .
<b>PAÍSES</b>	<b>Cambios en las tareas y puestos de trabajo</b>
AL, FI, HUN, UK, PB	Diseño del trabajo y condiciones de trabajo adaptados al rendimiento del personal de edad avanzada.
AL, AU, DI	Cambios en las tareas profesionales a fin de promocionar la salud.
BE, DI, SU	Variación en tareas / rotación trabajo / movilidad entre equipos, tareas flexibles.
IT, RC, SUI	Crear puestos de orientación, auditoría, tutoría para trabajadores/as mayores.
NO, SU	Crear departamentos o unidades especiales para el personal mayor.
SU	Reducción del tiempo de trabajo a cambio de otras tareas (ejemplo: tutorización...).
<b>PAÍSES</b>	<b>Promoción de la salud en el trabajo</b>
AU, FI, NO, SU	Programas para promoción del ejercicio físico, entrenamiento físico de una hora de duración a la semana para los trabajadores/as mayores. Ejemplo: «Más todos»: actividades físicas durante la jornada laboral remunerada. Programa “Edad hace futuro”.
DI, FIN, IT; NO, UK, RC, RUM, SUI, PB, HUN, PO	Acciones de PST: incorporar objetivos PST en el convenio colectivo. Intervenciones de promoción del trabajo libre de estrés. Formación a trabajadores/as en estilos saludables. Apoyo al desarrollo de empresas saludables con medidas de asesoramiento, formación, divulgación de programas, recursos. Premios Modelo de buenas prácticas en PST, asesoramiento, formación, divulgación en PST. Creación de Centros y Unidades Nacionales para la PST
RC	Estrategia para garantizar la relación entre PS, atención sanitaria laboral y PRL.
<b>PAÍSES</b>	<b>Investigación sobre gestión de la edad y la salud laboral y envejecimiento</b>
ALES, PB, NO, FR, FIN, UK, SUI, RUM, IR, LU, PB, SUE	Investigación en cambio demográfico, salud y trabajo: estudios sobre riesgos específicos de población trabajadora de más edad (fundamentalmente estrés y trastornos musculoesqueléticos). Análisis de los efectos de la edad sobre la capacidad laboral y requisitos de salud asociados al trabajo. Diseño de puestos adaptados a diversidad de edad, factores de empleabilidad. Evaluación médica y recuperación de la CL. Desarrollo de herramientas para evaluar capacidades en personas de más edad: ICL, <i>Age toolkit</i> y factores relacionados con la Capacidad Laboral. Estudios sobre: actitud de los responsables de gestión con relación a la edad y el empleo; actitudes de la población ante prolongación de la vida laboral. Motivación de la población mayor para continuar trabajando. Análisis de necesidades de formación complementaria. Análisis del impacto de las políticas de envejecimiento en el lugar de trabajo, y políticas activas de empleo.

TABLA 12

## Acciones dirigidas a la población en general y estrategias de comunicación

PAÍSES	<i>Iniciativas de estudios e investigación sobre trabajos y factor edad</i>
AL, ES, FIN, FR, IR, LU, IS, SUE, SUI, NO, PB, UK	Divulgación de estudios sobre cambios en la estructura de edad y experiencias para mejorar la capacidad laboral en edades avanzadas. Desarrollo de indicadores de políticas activas de empleo. Investigación en riesgos laborales y daños a la salud específicos de personas de edad avanzada. Encuestas de opinión sobre: actitud de la población con relación a la edad y el empleo y ante prolongación de la vida laboral.
PAÍSES	<b>Medidas para evitar estereotipos y discriminación por edad</b>
AL, AU, BE, FIN, ES, IS, LU, NO, PB, UK, RC, RUM, SU	<p>Campañas de sensibilización (ejemplo : Campaña INQA en Alemania para identificar estrategias contra la exclusión de personas mayores, creando nuevos empleos y fórmulas de formación flexibles; Campaña EQUAL). Campañas para mantener a los ciudadanos informados de sus derechos sobre las pensiones. Campañas publicitarias para concienciar al mercado laboral.</p> <p>Mejora de la empleabilidad de personas mayores eliminando las barreras por salarios, estereotipos y formación continua y discriminación en procesos de selección y promoción interna.</p> <p>Publicación de directrices sobre igualdad y formación en la diversidad y sobre políticas de igualdad. Desarrollo de materiales informativos (manuales, revistas, etc.), jornadas, etc. Producción de materiales promocionales (guías, videos, series de TV y radio, artículos, seminarios, etc.). Creación de páginas web específicas sobre «Envejecimiento y Empleo» en Internet.</p>
PAÍSES	<b>Medidas para revalorizar el trabajo en edades avanzadas</b>
AL, AU, DI BE, IR, IS, NO, UK, LU	<p>Identificar y potenciar la influencia significativa de los trabajadores de edad avanzada en el lugar de trabajo. Mejora de las competencias a nivel de gestión y otras competencias (informática, atención al cliente, comunicación, relaciones con los clientes, formación de formadores). Programas de formación permanente y continua.</p> <p>Creación de un comité para la edad avanzada para planificar los acuerdos laborales y la jubilación. Formar a los representantes sindicales respecto a entornos de trabajo que sean adecuados para la población de edad avanzada. Creación de intranet para informar de políticas favorables a la gestión de la edad en la empresa. Estrategias de comunicación sobre los/as trabajadores/as de edad avanzada: fortalezas especiales.</p> <p>Talleres para promover una imagen más positiva. Espacios de debate sobre el tema.</p>
PAÍSES	<b>Comunicación de riesgos específicos en el trabajo</b>
AL	Campañas (carteles, servicios de prensa, anuncios, actividades) sobre la seguridad y salud en el trabajo, en torno al tema clave: "Trabajar más tiempo gozando de mejor salud".
PAÍSES	<b>Medidas globales de PST</b>
AL, ES, HUN, FIN, IS, IR, PO, RC	<p>Difusión de revisiones bibliográficas sobre medidas de PST. Diseño y difusión de Guías de buenas prácticas de gestión de la edad.</p> <p>Charlas/cursos/asesoramiento sobre estrés, factores de riesgo psicológico, etc.</p> <p>Desarrollo de materiales de apoyo (folletos, carteles) de programas de PST. Apoyo técnico a las empresas desde estructuras públicas para desarrollar programas de PST.</p> <p>Creación de estructuras y redes nacionales para la promoción de la salud a nivel regional y local.</p> <p>Formación de especialistas en materia de educación y promoción de la salud.</p> <p>Incorporación de estas competencias en los currículos y actividades formativas de profesionales de salud laboral y servicios sanitarios.</p> <p>Introducción de la PST en convenios colectivos. Presión sindical para incorporar la PST en las empresas.</p> <p>Desarrollo de indicadores de referencia sobre la efectividad de las medidas de promoción de la salud.</p>



### 1.2.4. CONCLUSIONES

Los cambios demográficos plantean la necesidad de adoptar medidas para elevar la capacidad laboral:

- Aumentando la salud y los años libres de enfermedad y de discapacidad en la población general como factores claves para poder continuar en el trabajo.
- Promoviendo condiciones de trabajo para que las personas con enfermedad crónica y en situaciones de discapacidad puedan mantenerse en el empleo.
- Identificando situaciones laborales de especial exigencia física o intelectual que solo puedan realizarse por un período de tiempo y no hasta la edad legal de jubilación. De manera que se adapte la edad de jubilación en estos casos y se desarrollen medidas para limitar el tiempo de permanencia en estos puestos.
- Adoptando medidas organizativas (incluidas la organización de los tiempos de trabajo) y de diseño de puestos que contemplen el factor edad.
- Garantizando condiciones de seguridad y salud laboral y entornos de trabajo promotores de salud, ajustados a la población mayor trabajadora.
- Desarrollando medidas para evitar situaciones de discriminación por edad.
- Actuando sobre las desigualdades en salud derivadas de las diferencias sociales y en las condiciones de trabajo.

### BIBLIOGRAFÍA

- (1) Eurostat (2009) en: [www.europa.eu/health/indicador/healthy-life](http://www.europa.eu/health/indicador/healthy-life) (octubre 2011).
- (2) Marmot, M., et al. *Fair Society, healthy lives*. The Marmot Review. Strategic review of health inequalities in England post-2010.
- (3) Morschhäuser, M.; et al. (2006). *Healthy Work in Ageing Europe*. ENWHP. Fed. Associat of Comp Health Insu Funds. Germany.
- (4) Siegrist, J.; et al. (2001) *Quality of work, health and early retirement: European Comparisons*. In: Borsch-Supan, A. The individual and the welfare state. Life histories in Europe. Heidelberg. Springer.
- (5) Aragón, J. et al. (2009) *La situación de las personas de 55 a 64 años en relación al mercado de trabajo y sus trayectorias laborales*. Fundación 1.º de mayo. Madrid.
- (6) INE. Inebase (2010). *Indicadores demográficos básicos*. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do>. Consulta Octubre 2010)
- (7) European Commission. Eurostat (2007) *The social situation in the European Union 2005-2006. The Balance between Generations in an Ageing Europe*. Belgium.
- (8) European Foundation for the improvement of living and working condition (2009). *Working conditions and quality of life in Spanish workplaces*. Dublin.
- (9) European Commission (2009). *Demography report 2008: Meeting social needs in an ageing society*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- (10) European Foundation for the improvement of living and working condition (2008) *Annual review of working conditions in the EU 2007-2008*. Dublín.
- (11) Villosio, C. et al. (2008) *Working conditions of an ageing workforce*. European Foundation for the improvement of living and working condition. Luxemburgo.
- (12) BOE 2/8/2011. Ley 27/2011 sobre adecuación, adaptación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- (13) European Communities (2003) *The European Union labour force Survey 1998*. Eurostat: Luxembourg.
- (14) European Commission (2010) *EU Employment situation*. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2638&langId=en>.
- (15) Siegrist, J. (2006) *Quality of employment and well-Being*. Disponible en: <http://www.share-project.org/>
- (16) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2010). *Cambios a lo largo del tiempo. Primeras conclusiones de la quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. En: [www/eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74](http://www/eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74). consultada en Septiembre 2011).
- (17) Molinie, A-F. (2003): *Age and working conditions in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.
- (18) Ilmarinen, J. (2006): *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

- (19) Barnay, T. Debrand. *t. Effects of health on the labour force participation of older persons in Europe*. Question d'économie de la santé. N.º 109. june 2006.
- (20) Ministerio de Trabajo e Inmigración (2007). VI ENCT. en: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnnextoid=af6d14a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnext-channel=dbb5b8f81a8c9110VgnVCM1000000705350aRCRD>.
- (21) Ministerio de Sanidad y Política Social (2006). Encuesta Nacional de Salud 2006. en: [www.msps.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaIndice2006.html](http://www.msps.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaIndice2006.html)
- (22) INE (2008). Encuesta de Población Activa. Disp en : [www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/e308\\_mnu&file=inebase&L=0](http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/e308_mnu&file=inebase&L=0).
- (23) Pérez, J.; et al. NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*. INSHT.
- (24) Pérez, J.; Nogareda, C. NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*. INSHT.
- (25) Boukal, C.; et al (2005) *Healthy work in an ageing Europe: a European collection of measures for promoting the health of ageing employees at the workplace*. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.
- (26) Illmarinen, J. (2007) *Work Ability Index*. *Occupat. Med*; 57:160.
- (27) The Swedish National Institute of Public Health (2006). *Healthy Ageing- a challenge for Europe*. Swedish.
- (28) Van den Berg, TI et al. (2009) *The effect of work-related and individual factors on Work Ability Index: a systematic review*. *Occup. Environ. Med.*, 66, 211-220.
- (29) Van den Berg, TIJ, et al. (2008) *The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers*. *Int. Arch. Occup Environ Health* 81: 1029- 1036.
- (30) Vo Bonsdorff, M. et al. (2011) *Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study* *CMAJ* • March 8; 183
- (31) Tuomi K, et al. (1998) *Work Ability Index. 2nd revised edn*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- (32) Pérez, J.; Nogareda, C. NTP 416. *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*. INSHT.



## **2. DAÑOS A LA SALUD**



## 2.1. Accidentes de trabajo

M.<sup>a</sup> VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA

Coordinadora de Información y Observatorio. INSHT

EN la evolución temporal de los accidentes de trabajo entran en juego parámetros diferentes, aunque íntimamente relacionados, como son las condiciones de trabajo, el volumen de población afectada por esas condiciones de trabajo y la coyuntura económica y demográfica del momento. En el año 2010 se registraron 645.964 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 569.523 fueron accidentes en jornada de trabajo (88,2% del total) y 76.441 fueron accidentes in itinere (11,8% del total).

El índice de incidencia es la forma más ajustada de expresar 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. 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 acci-

dentos “in itinere”. Si se utilizara otra definición, se haría mención expresa en el texto.

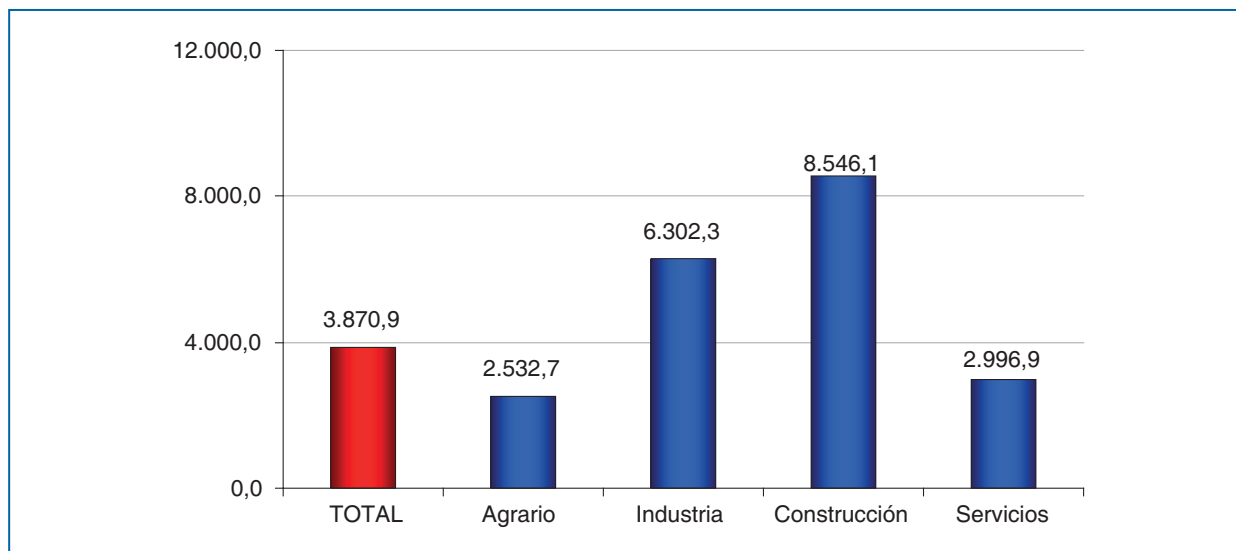
El colectivo de los trabajadores afiliados con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta incluye los trabajadores afiliados al Régimen General y Minería del Carbón, al Régimen Especial Agrario, al Régimen Especial del Mar y a los trabajadores del Régimen Especial de Autónomos que hayan optado voluntariamente por la cobertura de las contingencias profesionales. En 2010 la población afiliada con la cobertura por accidente de trabajo era, de media, 14,71 millones de trabajadores, un 1,6 por ciento menos que en 2009.

### 2.1.1. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR SECTOR Y GRAVEDAD

El índice de incidencia del año 2010 fue de 3.870,9 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados, un 6,3% menor que el correspondiente índice de 2009 (figura 1).

FIGURA 1

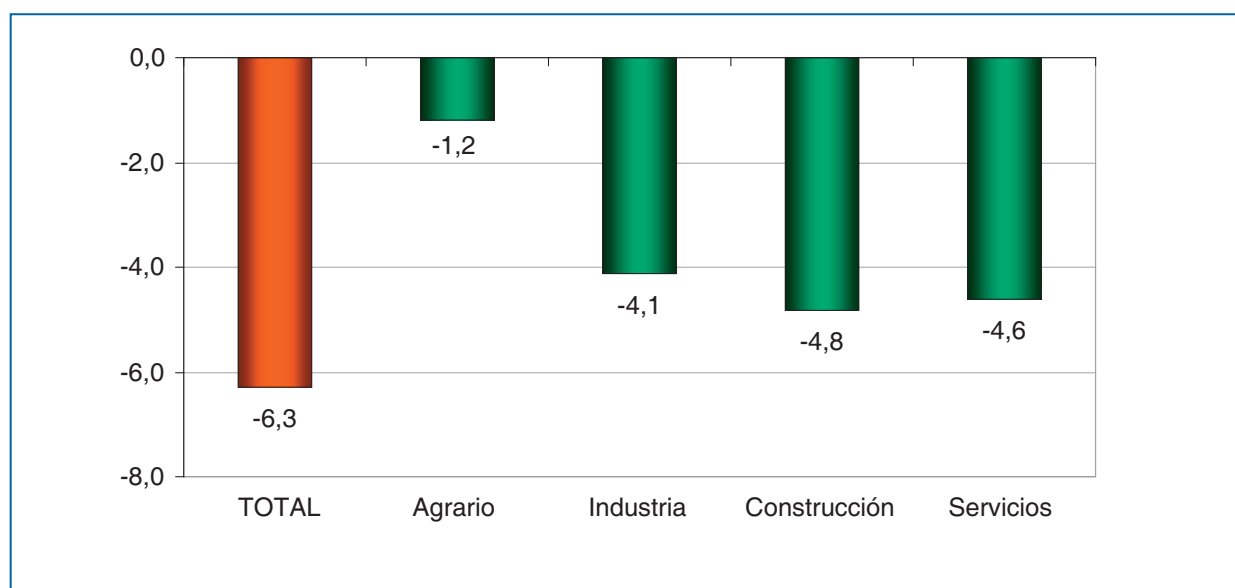
Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector de actividad. Año 2010



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2010. MTIN.



**FIGURA 2**  
**Variación del índice de incidencia de accidentes de trabajo en % por sector de actividad, del año 2010 respecto a 2009**



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2010. MTIN.

El sector de actividad con mayor índice de incidencia fue Construcción, que con 8.546,1 supera en más del doble la media de los índices sectoriales. Le siguió el sector Industria, con 6.302,3, valor también muy superior a la media. Por debajo de la media se posicionaron los sectores Servicios y Agrario, que alcanzaron valores de 2.996,9 y 2.532,7, respectivamente.

Respecto al año 2009, todos los sectores de actividad experimentaron reducción en su índice de incidencia, siendo las disminuciones similares en Construcción (-4,8%), Servicios (-4,6%) e Industria (-4,1%). El sector Agrario disminuyó su índice en un -1,2%. Los descensos registrados en todos los sectores de actividad son muy inferiores a los que se detectaron en 2009.

## 2.1.2. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

La desagregación de la actividad económica en 88 divisiones de actividad tiene un nivel de detalle suficiente para aclarar el comportamiento de los sectores en cuanto a su siniestralidad laboral. 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 los años siguientes.

**TABLA 1**  
**Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por rama de actividad 2010**  
**y variación respecto a 2009**

<i>Actividad</i>	2009	2010	Var. 10-09
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2.083,9	2.081,2	-0,1
Silvicultura y explotación forestal	15.868,4	15.256,8	-3,9
Pesca y acuicultura	6.668,0	6.765,2	1,5
Extracción de antracita, hulla y lignito	45.015,6	41.223,8	-8,4
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	10.204,1	9.756,1	-4,4
Extracción de minerales metálicos	5.222,7	6.185,2	18,4
Otras industrias extractivas	8.588,2	7.612,0	-11,4
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	2.972,3	2.213,2	-25,5
Industria de la alimentación	7.153,5	6.844,8	-4,3
Fabricación de bebidas	5.225,1	4.775,3	-8,6
Industria del tabaco	2.391,0	2.792,4	16,8
Industria textil	4.351,7	4.291,2	-1,4
Confección de prendas de vestir	1.925,5	1.782,8	-7,4
Industria del cuero y del calzado	2.825,4	2.547,6	-9,8
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	7.858,0	7.824,3	-0,4
Industria del papel	5.882,8	5.393,8	-8,3
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados: impresión, encuadernación	4.325,7	4.106,0	-5,1
Coquerías y refino de petróleo	1.327,1	1.384,2	4,3
Industria química	3.953,1	3.853,5	-2,5
Fabricación de productos farmacéuticos	2.940,5	2.685,5	-8,7
Fabricación de productos de caucho y plásticos	6.684,5	6.383,2	-4,5
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6.846,8	6.593,4	-3,7
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	8.549,3	8.515,5	-0,4
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	9.706,4	9.432,1	-2,8
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.394,4	2.129,5	-11,1
Fabricación de material y equipo eléctrico	4.892,8	4.587,3	-6,2
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	6.441,5	6.290,8	-2,3
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	4.526,2	4.939,3	9,1
Fabricación de otro material de transporte	11.631,4	9.525,5	-18,1
Fabricación de muebles	6.190,0	6.121,9	-1,1
Otras industrias manufactureras	3.606,6	3.119,8	-13,5
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6.221,9	6.218,7	-0,1
Vapor y aire acondicionado	3.598,4	3.118,2	-13,3
Captación, depuración y distribución de agua	4.482,1	4.063,7	-9,3
Recogida y tratamiento de aguas residuales	7.620,0	8.488,4	11,4
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.448,9	8.354,3	-1,1
Actividades de descontaminación y gestión de residuos	7.544,8	6.175,0	-18,2
Construcción de edificios	9.078,8	8.646,2	-4,8
Ingeniería civil	10.584,9	10.374,2	-2,0
Actividades de construcción especializada	8.662,7	8.218,4	-5,1
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 2010**  
**y variación respecto a 2009**

<i>Actividad</i>	2009	2010	Var. 10-09
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	5.284,5	5.256,0	-0,5
Transporte aéreo	6.112,6	5.785,4	-5,4
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	6.283,3	6.226,4	-0,9
Actividades postales y de correos	9.594,9	8.899,1	-7,3
Servicios de alojamiento	5.563,1	5.381,6	-3,3
Servicios de comidas y bebidas	3.864,5	3.749,3	-3,0
Edición	841,3	803,3	-4,5
Actividades y cinematográficas, de vídeo y televisión	2.109,8	1.770,1	-16,1
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	1.141,2	1.294,8	13,5
Telecomunicaciones	1.522,5	1.442,2	-5,3
Programación, consultoría, informática	451,7	444,2	-1,7
Servicios de información	1.326,4	1.370,8	3,3
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	403,9	414,8	2,7
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	683,9	664,2	-2,9
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	569,8	538,7	-5,5
Actividades inmobiliarias	1.744,8	1.563,5	-10,4
Actividades jurídicas y de contabilidad	532,1	522,1	-1,9
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	906,1	752,2	-17,0
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.648,4	1.469,3	-10,9
Investigación y desarrollo	946,2	844,1	-10,8
Publicidad y estudios de mercado	1.476,3	1.284,8	-13,0
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.715,2	1.726,6	0,7
Actividades veterinarias	1.855,8	1.835,5	-1,1
Actividades de alquiler	3.150,5	3.084,3	-2,1
Actividades relacionadas con el empleo	648,1	575,4	-11,2
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos,	747,3	714,3	-4,4
Actividades de seguridad e investigación	3.259,7	3.057,9	-6,2
Servicios a edificios y actividades de jardinería	3.958,6	3.703,8	-6,4
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2.141,2	1.991,5	-7,0
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3.429,5	3.414,1	-0,4
Educación	1.197,0	1.157,9	-3,3
Actividades sanitarias	2.302,9	2.171,6	-5,7
Residenciales	5.617,1	5.729,2	2,0
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.886,2	2.285,9	-20,8
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	4.616,8	4.411,1	-4,5
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	4.391,4	3.772,9	-14,1
Actividades de juegos de azar y apuestas	1.968,2	1.906,3	-3,1
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	4.512,8	4.574,6	1,4
Actividades asociativas	1.569,4	1.632,6	4,0
Reparación de ordenadores, artículos de uso doméstico	4.142,3	4.359,7	5,2
Otros servicios personales	2.432,8	2.443,6	0,4
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2.414,9	2.428,7	0,6
Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-	2.725,7	0,0
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2.943,9	0,0	-100,0

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**

	<i>Accidentes leves</i>	<i>II Accidentes leves</i>	<i>Accidentes graves</i>	<i>II Accidentes graves</i>	<i>Accidentes mortales</i>	<i>II Accidentes mortales</i>	<i>Accidentes totales</i>	<i>II Accidentes totales</i>
Varón	408.811	5.116,0	4.266	53,4	546	6,8	413.623	5.176,2
Mujer	155.208	2.308,9	669	10,0	23	0,3	155.900	2.319,2
Total	564.019	3.833,5	4.935	33,5	569	3,9	569.523	3.870,9

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

Durante el año 2010 hay un número importante de divisiones de actividad en las que aumentó el índice de incidencia; con un aumento porcentual mayor del 4% se encuentran la “Extracción de minerales metálicos”, la “Industria del tabaco” las “Actividades de programación y emisión de radio y televisión”, la “Recogida y tratamiento de aguas residuales”, la “Fabricación de vehículos de motor”, la “Reparación de ordenadores”, las “Coquerías” y las “Actividades asociativas”.

La mayoría de las divisiones de actividad sigue la tendencia general de la siniestralidad laboral, con descensos de los índices de incidencia, en general moderados y en algunos casos muy acusados.

### 2.1.3. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR SEXO Y GRAVEDAD

La incidencia de accidentes de trabajo fue 2,2 veces mayor en los varones que en las mujeres (tabla 2). El análisis de los índices según gravedad y sexo muestra que esta circunstancia empeora conforme aumenta la gravedad de los accidentes de trabajo, llegando a ser la mortalidad por accidente de trabajo 20 veces mayor en los varones.

### 2.1.4. EDAD

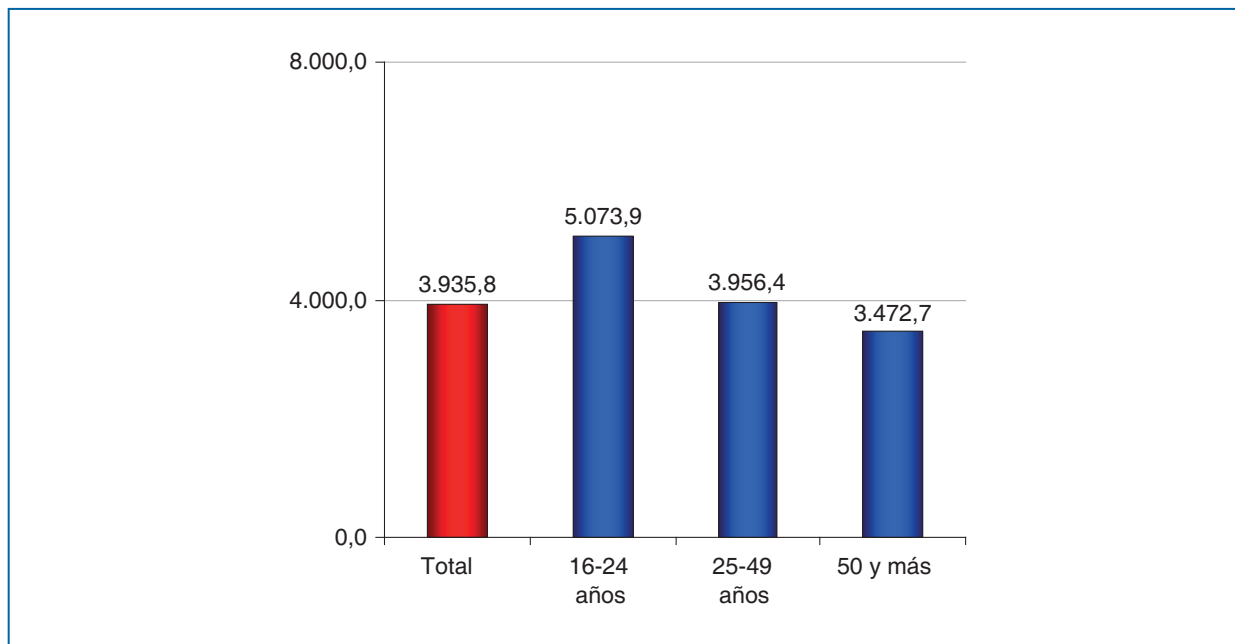
Los datos que se ofrecen en este apartado, tanto de accidentes de trabajo como de población afiliada a la Seguridad Social con las contingencias cubiertas, corresponden a los regímenes General, Especial de la Minería del Carbón, Especial Agrario y Especial del Mar. Quedan excluidos los trabajadores Autónomos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

El 7,4% de la población definida anteriormente está comprendida en la franja de edad de 16 a 24 años, el 71,2% tiene entre 25 y 49 años y el 21,4% 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. Esta relación se ha demostrado estable durante años sucesivos y distintas situaciones económicas, determinando el colectivo de trabajadores jóvenes como grupo especialmente afectado por los accidentes de trabajo.

FIGURA 3

Índices de incidencia de accidente de trabajo con baja en jornada de trabajo por franjas de edad, 2010



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

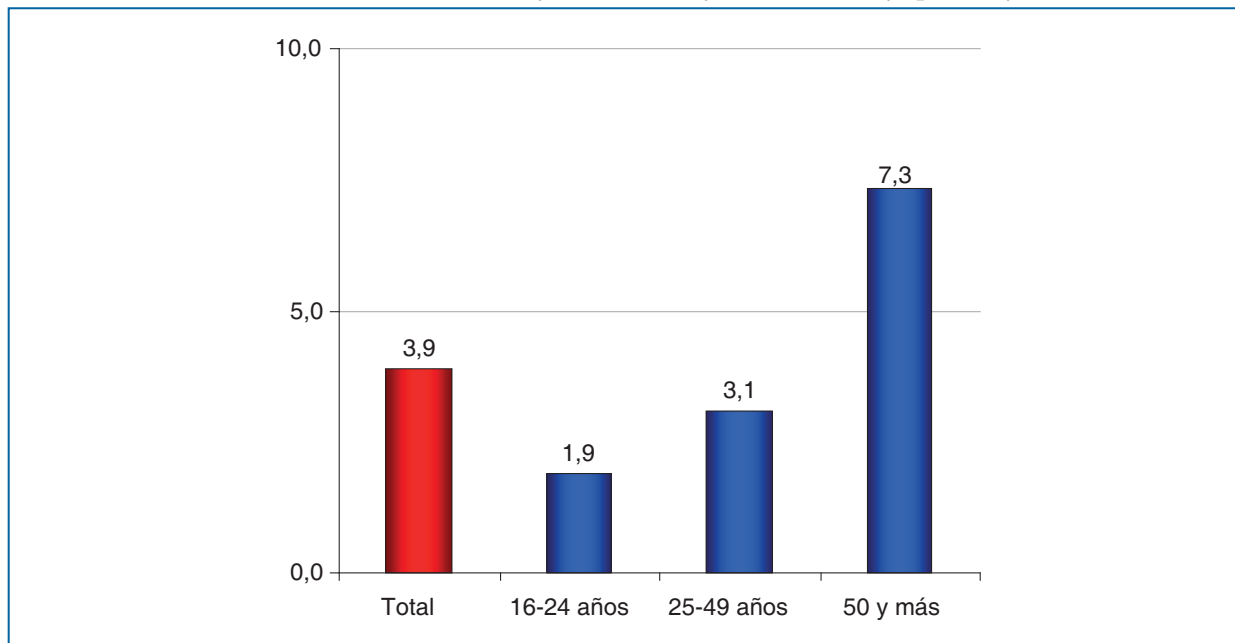
Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

Sin embargo, este fenómeno no se produce cuando se estudia el índice de incidencia de accidentes mortales (figura 4), ya que los trabajadores de mayor edad presentaron un índice cuatro

veces mayor que los trabajadores más jóvenes y dos veces mayor que los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 49 años.

FIGURA 4

Índices de incidencia de accidente de trabajo mortales en jornada de trabajo por franjas de edad, 2010

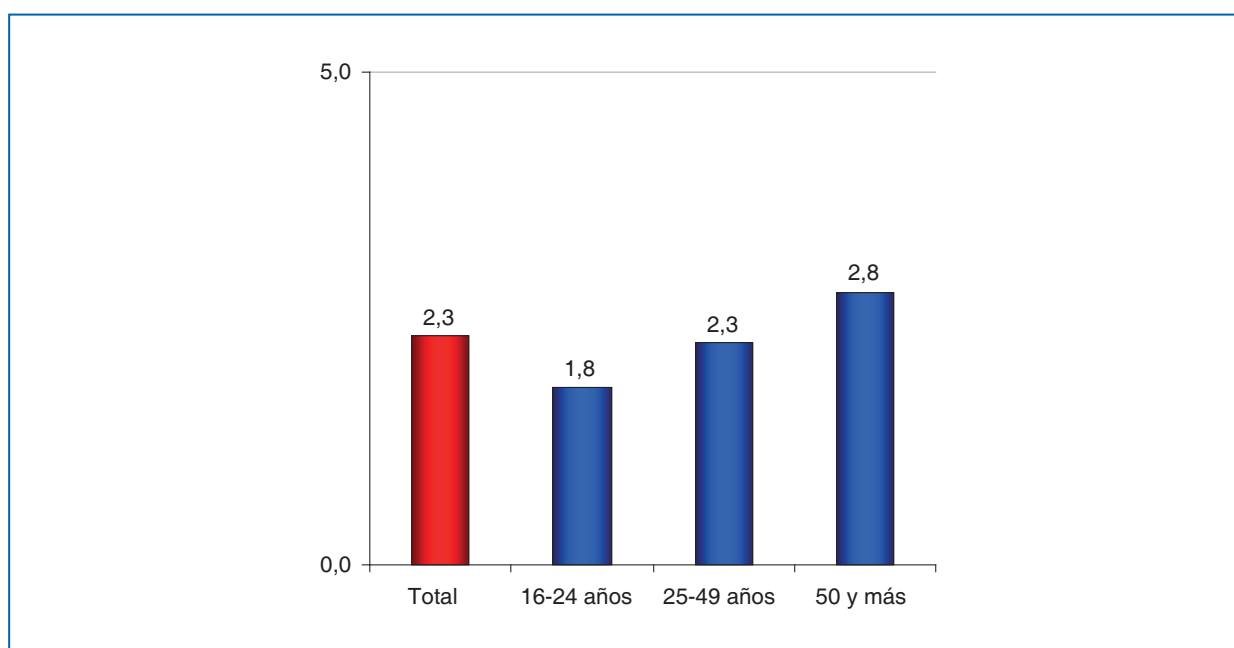


Nota: Están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

FIGURA 5

Índices de incidencia de accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo por franjas de edad, 2010, excluidas las patologías no traumáticas



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

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

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 (figura 5) redujo más de la mitad el valor del índice del grupo de 50 años o más.

### 2.1.5. TIPO DE CONTRATO

En el año 2009, el 64% de los accidentes los sufrieron trabajadores con contrato indefinido y el 36%, 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.

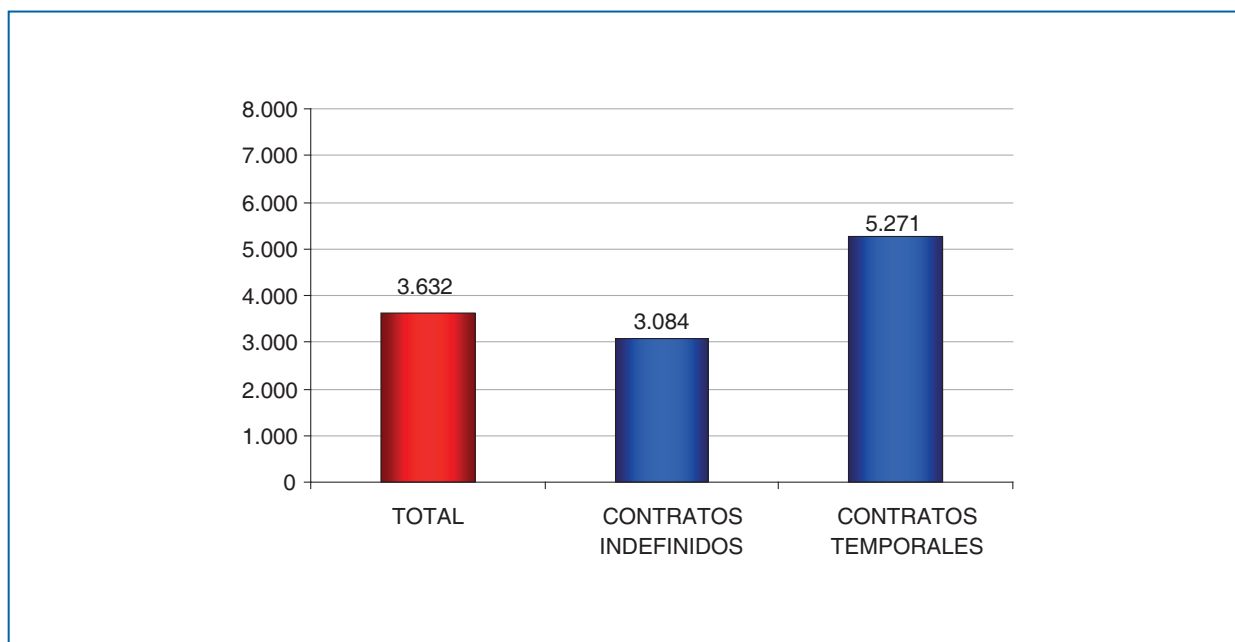
En el año 2010 el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue 1,7 veces mayor que el de los trabajadores indefinidos (figura 6). El efecto de la temporalidad fue especialmente destacado en los sectores Industria y Construcción, cuyos índices de accidentes en trabajadores temporales fueron alrededor del doble del índice de los trabajadores indefinidos (figura 7).

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

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 41,4% - temporales 35%), aplastamientos (indefinidos 23,5% - temporales 26%), choques (indefinidos 16% - temporales 17,8%) y contacto con agente material (indefinidos 9,3% - temporales 10,8%).

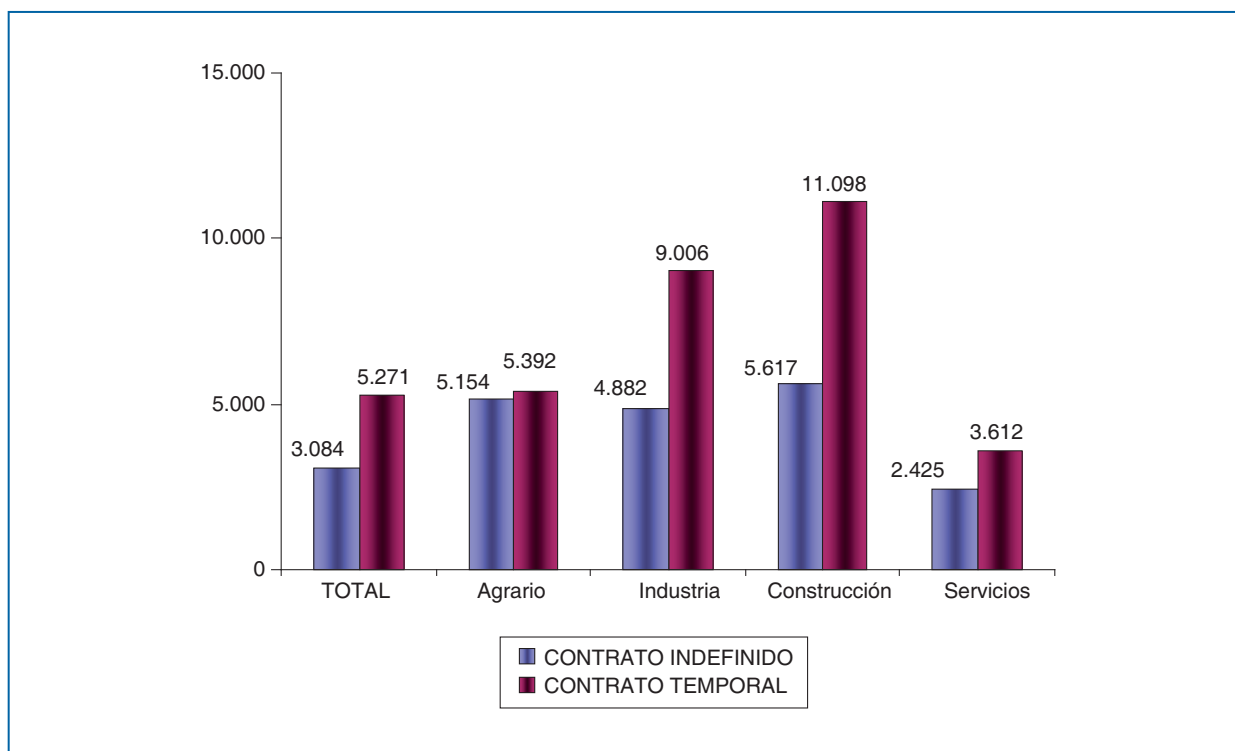


**FIGURA 6**  
**Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadores asalariados según EPA. Año 2010**



Nota: Están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.  
 Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

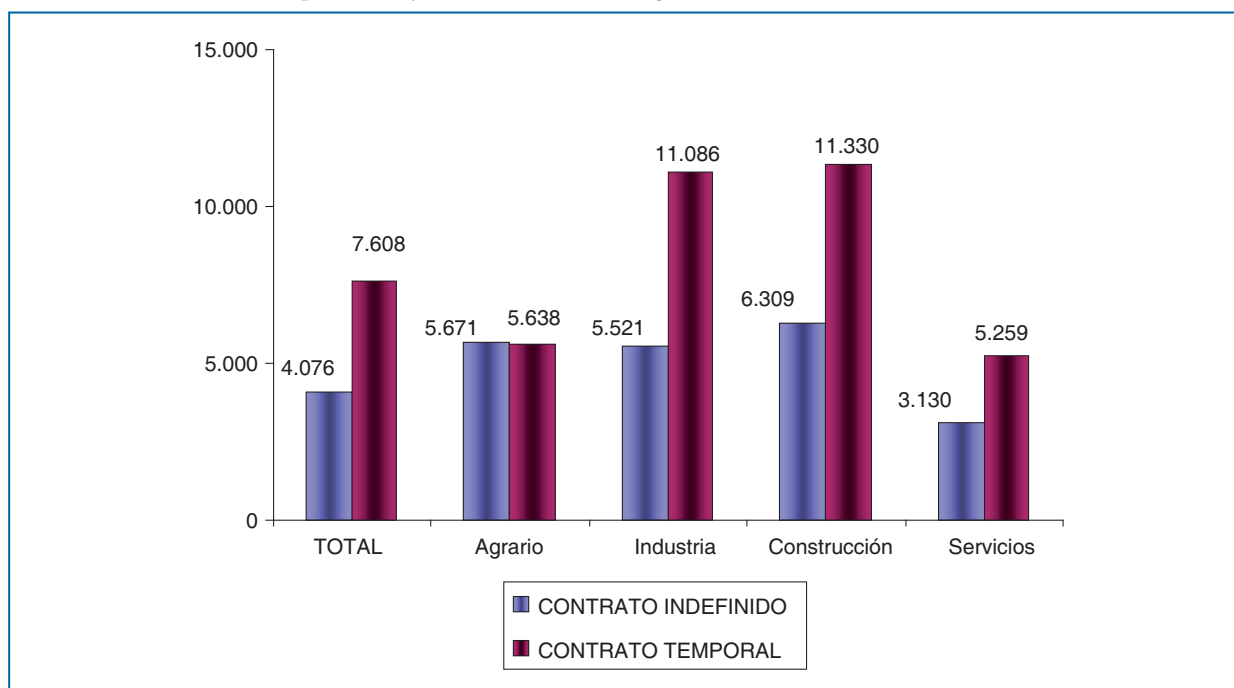
**FIGURA 7**  
**Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, y sector de actividad, para trabajadores asalariados según EPA. Año 2010**



Nota: Están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.  
 Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

FIGURA 8

Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadores asalariados según EPA. Varones año 2010

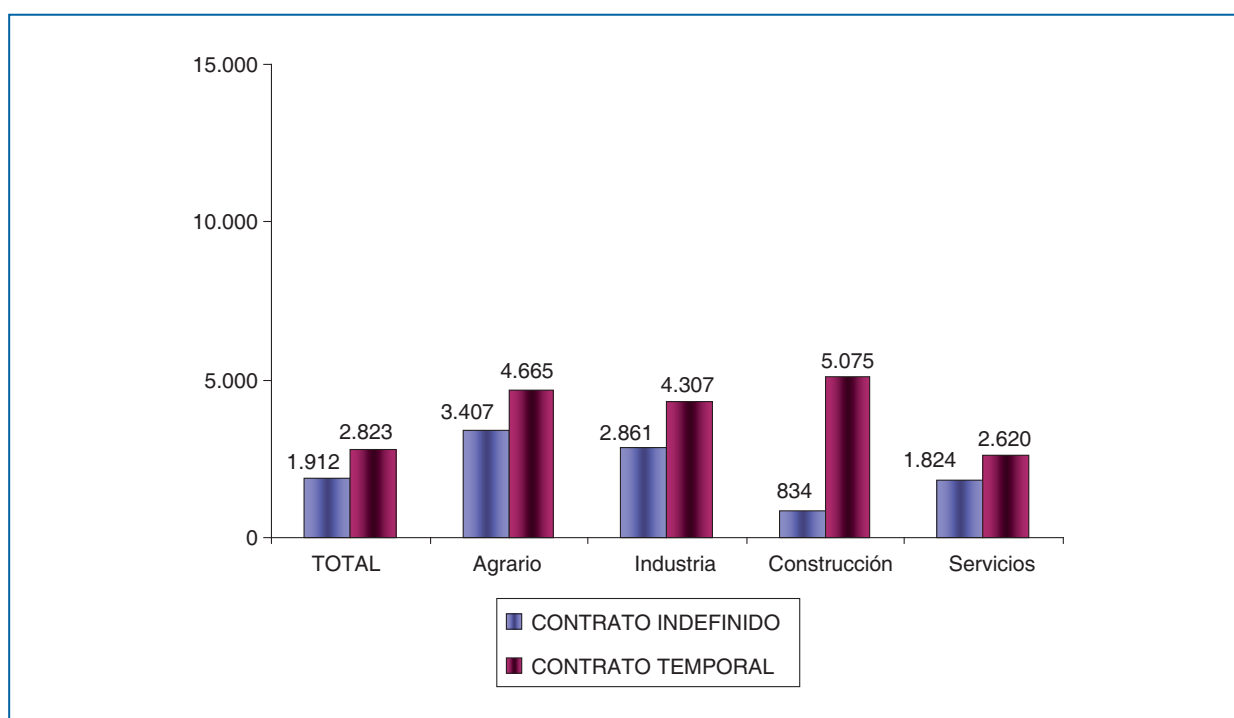


Nota: Están excluidos los accidentes y trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

FIGURA 9

Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo, según tipo de contrato, para trabajadores asalariados según EPA. Mujeres año 2010



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

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

### 2.1.6. TAMAÑO DE LA EMPRESA

Según los datos del Registro de Empresas por Cuenta Ajena inscritas en la Seguridad Social en 2010, datos a 31 de diciembre en el Régimen General y Minería del Carbón, Régimen Especial de Trabajadores del Mar y Régimen Especial Agrario, el 21,7% de los afiliados trabajaban en empresas de uno a nueve trabajadores. El tamaño de plantilla de 10 a 25 trabajadores agrupa al

12,6% de los trabajadores y, en global, el 42,6% de los trabajadores estaban en empresas de menos de cincuenta. 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, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

**TABLA 3**  
Siniestralidad por tamaño de empresas

Trabajadores de empresas por cuenta ajena inscritas en la Seguridad Social, del Régimen General y Minería del Carbón, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial del Mar				
	<i>Índice de incidencia total</i>	<i>Índice de incidencia accidentes leves</i>	<i>Índice de incidencia accidentes graves</i>	<i>Índice de incidencia accidentes mortales</i>
<b>TOTAL</b>	<b>4.112,0</b>	<b>4.074,2</b>	<b>33,7</b>	<b>4,1</b>
De 1 a 9 trabajadores	3.861,5	3.808,6	48,1	4,9
De 10 a 25 trabajadores	5.979,3	5.913,6	58,4	7,3
De 26 a 49 trabajadores	6.500,3	6.440,9	51,3	8,1
De 50 a 249 trabajadores	6.133,1	6.091,3	36,7	5,1
De 250 a 499 trabajadores	4.859,1	4.830,1	25,7	3,3
De 500 a 1.000 trabajadores	4.101,7	4.077,3	22,0	2,3
Más de 1.000 trabajadores	1.323,6	1.314,5	8,3	0,8

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

La siniestralidad global fue muy elevada (tabla 3) en las empresas con plantillas de 10 a 249 trabajadores y mostraron el dato más elevado las empresas de 26 a 49 trabajadores con 6.500,3 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 58,4 accidentes por cien mil afiliados en empresas con plantilla de 10 a 25 trabajadores.

Los accidentes mortales se concentraron en empresas de 10 a 49 trabajadores, siendo el dato más significativo 8,1 accidentes mortales por cien mil afiliados en empresas de 26 a 49 trabajadores.

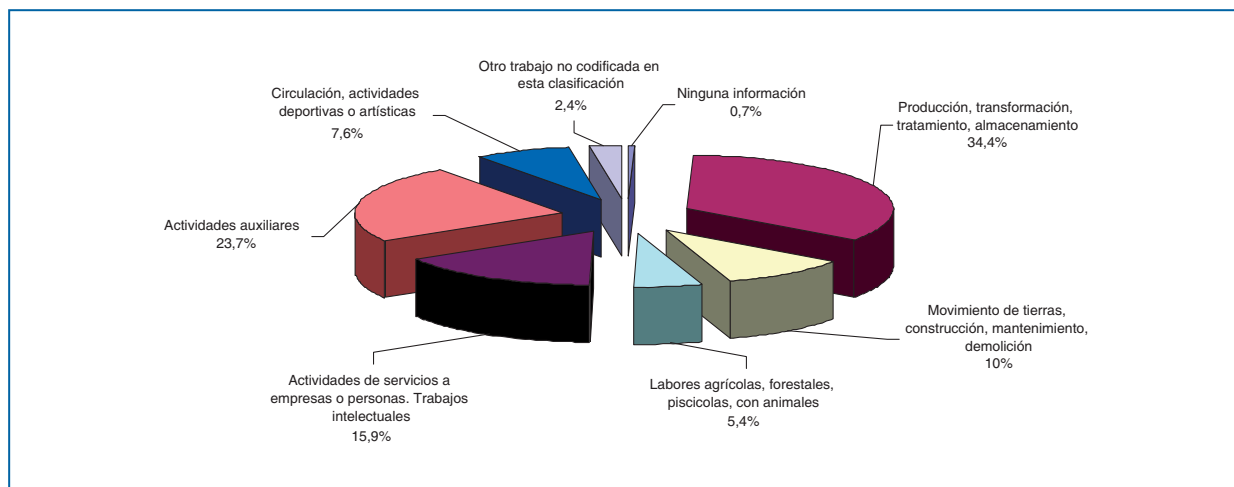
### 2.1.7. TIPOLOGÍA DEL ACCIDENTE

Desde el año 2003 el parte de accidente de trabajo incluye una serie de campos de obliga-

do cumplimiento cuyo objetivo es reconstruir una descripción de lo sucedido. La inclusión de estas variables responde al compromiso de armonización de estadísticas entre los países europeos, liderado por Eurostat. Esta información puede utilizarse como buenos descriptores de las circunstancias que rodean al accidente, aunque la determinación de las causas precisas que lo produjeron implicaría una labor de investigación que no se realiza para todos los accidentes ocurridos.

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.

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



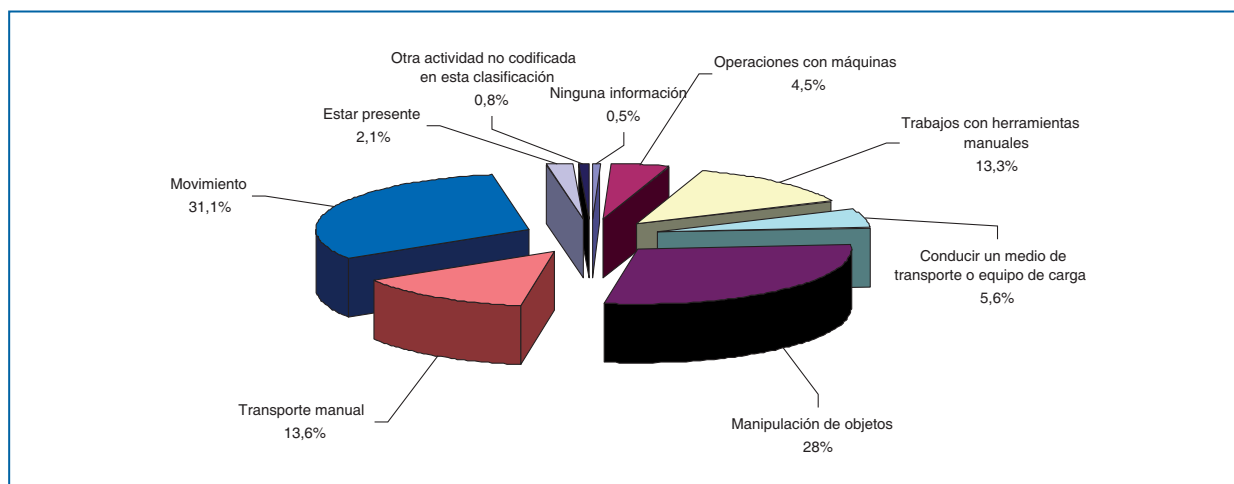
Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

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 (34,4%). 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 (23,7%), 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

fue en actividades de servicios a las personas o a las empresas (15,9%), que se refiere a actividades asistenciales, intelectuales y comerciales.

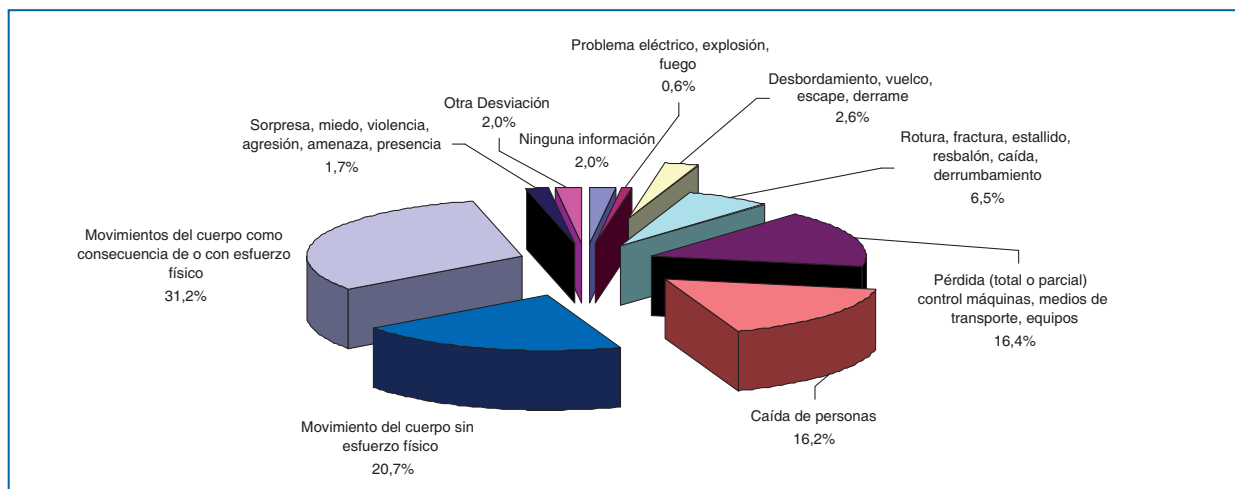
El paso siguiente es describir qué hacían exactamente los trabajadores accidentados cuando se produjo el accidente. Para ello se dispone del concepto "actividad física específica". Siguiendo este criterio se observa (figura 11) que la mayoría de los accidentados estaban en *Movimiento andando, corriendo, subiendo o bajando escaleras, entrando o saliendo de un medio de transporte* (31,1%) o *Manipulando objetos* (28%). También han destacado las actividades manuales, tanto el *Trabajo con herramientas manuales* (13,3%) como el *Transporte manual* (13,6%).

**FIGURA 11**  
Actividades físicas más frecuentes. Accidentes totales con baja



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

**FIGURA 12**  
**Desviaciones más frecuentes. Accidentes totales con baja**



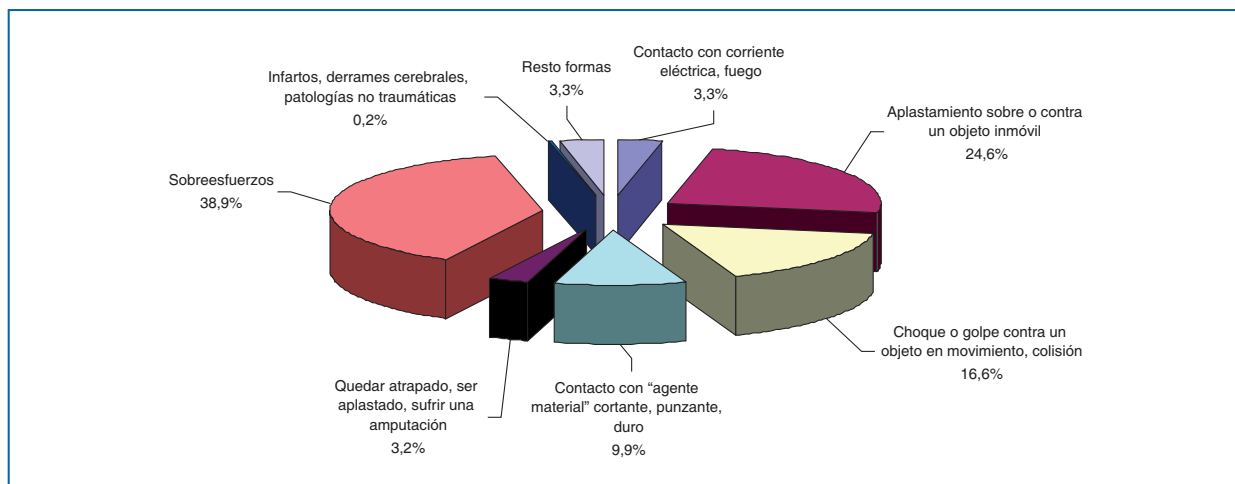
Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

Continuamos con la descripción del accidente con la desviación, definida como el 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* (20,7%), 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* (16,4%) y las *Caídas de personas* (16,2%) agrupando las caídas al mismo y a distinto nivel, independientemente de la altura.

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 frecuente (figura 13) fueron los *Sobreesfuerzos físicos* (38,9%), los *Aplastamientos contra objetos inmóviles* (24,6%) y los *Choque o golpes contra un objeto en movimiento, colisión* (16,6%).

**FIGURA 13**  
**Formas más frecuentes. Accidentes totales con baja**



Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

### 2.1.8. MORTALIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO

El accidente de trabajo mortal es la consecuencia más grave e indeseable de los riesgos sin controlar. La pérdida de vidas humanas tiene unas repercusiones sociales y familiares altísimas y supone también pérdida económica importante para las empresas y para la fuerza de trabajo general del país.

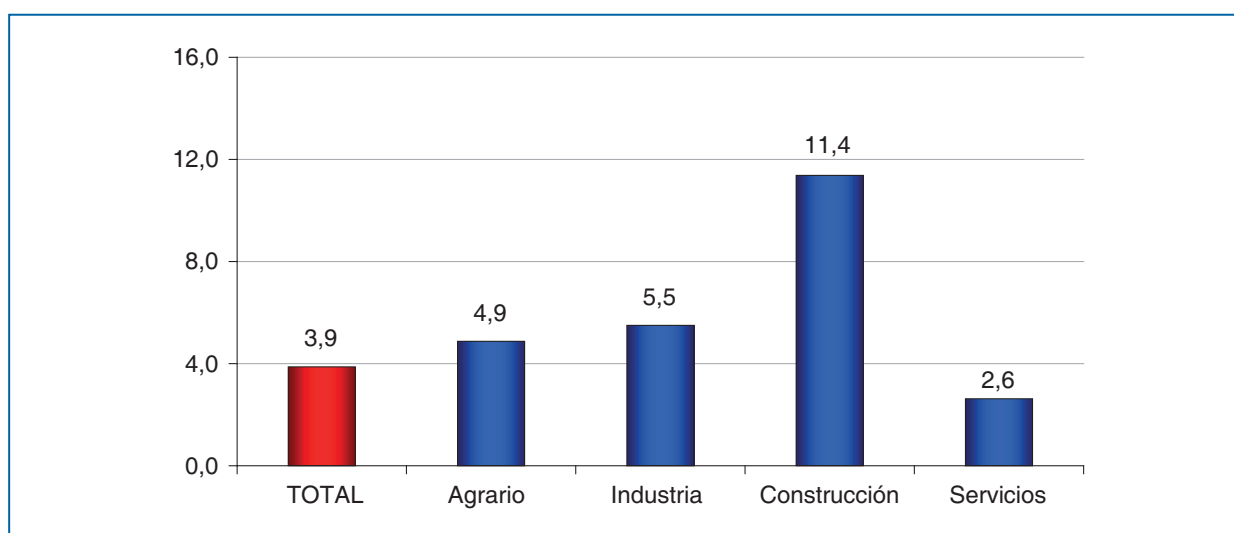
En el año 2010 sucedieron 569 accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo, que suponen un 0,1% de los accidentes de trabajo con baja de este año. En este apartado se realiza un análisis

descriptivo básico de los accidentes en jornada de trabajo mortales.

El índice de incidencia de accidentes de trabajo mortales adquirió el valor de 3,9 para el año 2010 (figura 14), lo que supuso una disminución porcentual del -7,8% con respecto a 2009 (figura 15).

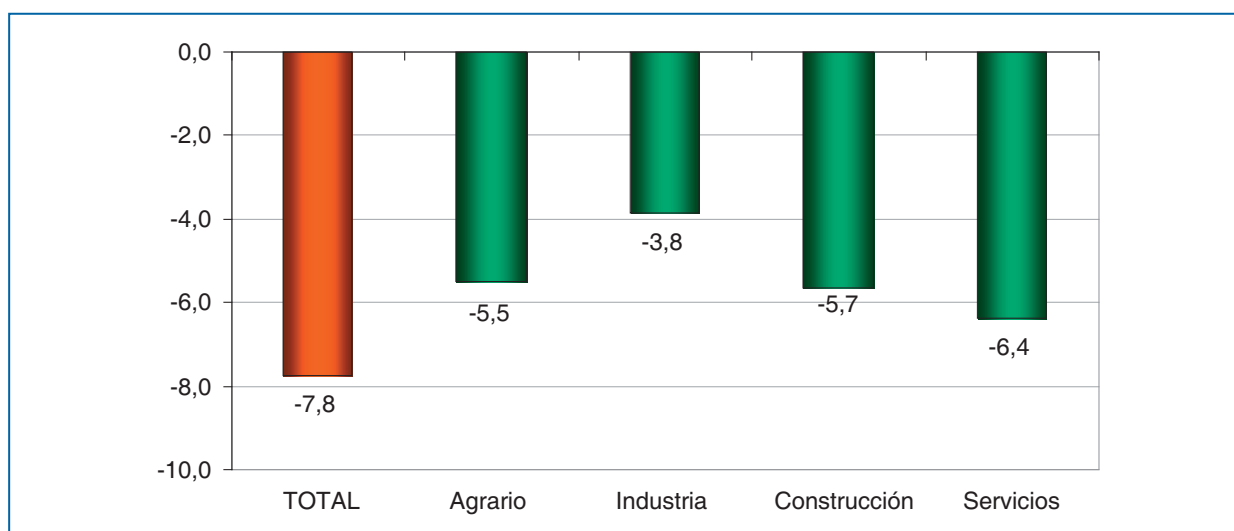
El sector Construcción presentó el mayor índice de incidencia de accidentes mortales con un valor de 11,4. Con respecto al año 2009, todos los sectores vieron disminuir su índice de incidencia de accidentes mortales, siendo la disminución más acusada la del sector Servicios (-6,4%) y la menor disminución porcentual la del sector Industria (-3,8%).

FIGURA 14  
Siniestralidad mortal



Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2010. MTIN.

FIGURA 15  
Variación interanual de la siniestralidad mortal

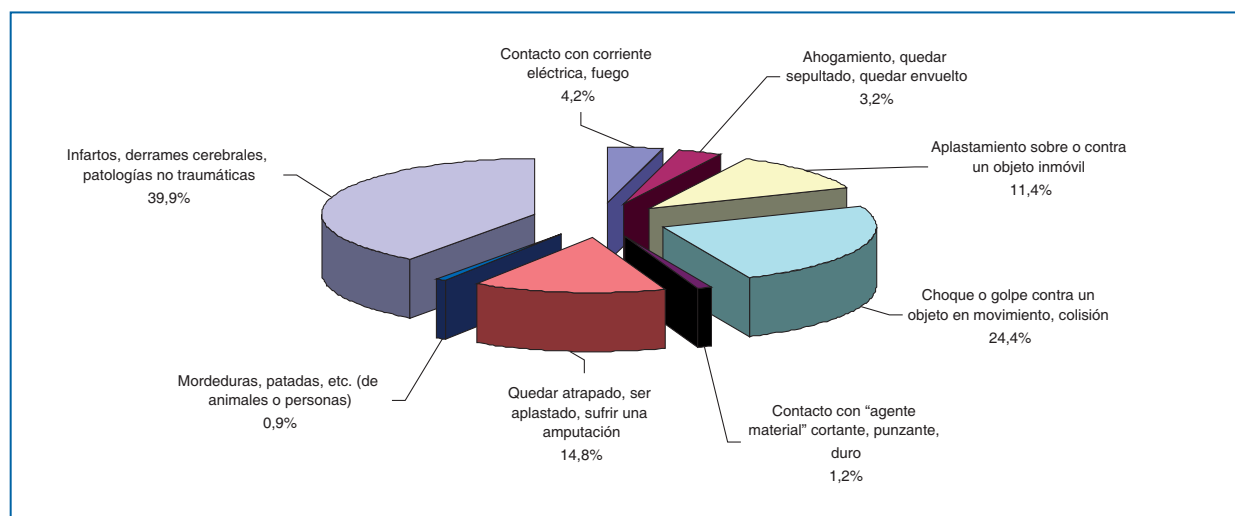


Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2010. MTIN.



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 2010. MTIN.

Según la forma en que ocurrieron los accidentes de trabajo mortales destacaron de forma clara los *infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (PNT)*, que agruparon el 39,9% de los accidentes en jornada de trabajo mortales (figura 16). Las formas más frecuentes del resto de accidentes mortales fueron los *Choques o golpes contra un objeto en movimiento (24,4%)* donde están recogidos

la mayoría de accidentes de tráfico mortales, los *Atrapamientos (14,8%)* y los *Aplastamientos contra un objeto inmóvil (11,4%)*.

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 51,7% en Servicios (tabla 4). Además de esta forma, en el sector Agrario desta-

TABLA 4

Distribución de las formas de accidentes mortales

Distribución de las formas de accidentes mortales	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Contacto con corriente eléctrica, fuego	5,7	10,6	4,5	1,1	4,2
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	7,5	0,0	6,0	2,2	3,2
Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	7,5	12,4	25,4	4,8	11,4
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión	30,2	19,5	20,1	27,5	24,4
Contacto con «agente material» cortante, punzante, duro	0,0	0,9	0,0	2,2	1,2
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	17,0	23,9	18,7	8,6	14,8
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	0,0	0,0	0,0	1,9	0,9
Infartos, derrames cerebrales, pnt	32,1	32,7	25,4	51,7	39,9
% Total	100	100	100	100	100
TOTAL ACCIDENTES	53	113	134	269	569

Fuente: Base informatizada de partes de declaración de accidentes de trabajo 2010. MTIN.

caron los *Choques o golpes* (30,2%) y los *Atrapamientos* (17%). En Industria también destacaron los *Choques o golpes* (19,5%) y los *Atrapamientos* (23,9%). En Construcción merece la pena reseñar los *Aplastamientos* (25,4%), que presentaron la misma frecuencia que las patologías no traumáticas, y también fueron muy importantes los *Atrapamientos* (18,7%) y los *Choques o golpes* (20,1%). Por último, en Servicios destacaron los *Choques o golpes* (27,5%).

#### FUENTES CONSULTADAS

1. Fichero informatizado del parte de declaración de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2010.
2. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. 2009 y 2010.
3. Fichero informatizado de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. 2010.



## 2.2. Accidentes laborales de tráfico

M.<sup>a</sup> ÁNGELES DE VICENTE ABAD

Departamento de Investigación e Información  
INSHT

DESDE el año 2007, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo estudia con detalle los accidentes de trabajo que también son accidentes de tráfico <sup>(1) (2) (3)</sup>. En este documento se analizan los datos de accidentes de trabajo-tráfico notificados en el año 2010.

En 2010 se produjeron 645.964 accidentes de trabajo con baja <sup>(4)</sup>. De ellos 76.441 (11,8%) sucedieron al ir y volver del trabajo, lo que se denomina accidentes *in itinere*. El resto, 569.523 (88,2%), sucedieron durante la jornada laboral, tanto en el centro habitual, como en otro centro, como durante un desplazamiento. Por otro lado, de los casi seiscientos cincuenta mil accidentes de trabajo, un 10,1% fueron accidentes de tráfico, tanto en jornada de trabajo como al ir o volver de él. En cifras absolutas este porcentaje se traduce en 65.446 casos notificados.

Otro dato que sirve para centrar la cuestión es el resultado de muerte en los accidentes de trabajo. En el año 2010 se produjeron 757 accidentes laborales mortales. De ellos 569 sucedieron durante la jornada de trabajo, y 188 *in itinere*. El 17,4% de los accidentes de trabajo mortales durante la jornada laboral fueron accidentes de tráfico (en números absolutos: 99 accidentes). Y el 87,8% de los accidentes de trabajo mortales al ir y volver del trabajo fueron accidentes de tráfico, en concreto 165 accidentes.

El objetivo de este estudio descriptivo es conocer cuales son 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 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 2010 <sup>(5)</sup>.

Las variables estudiadas incluyen: lugar del accidente, sexo, edad, nacionalidad, ocupación del trabajador (CNO 94), hora del día, día de la

semana, mes del accidente, lugar, agente involucrado, sector económico de la empresa, sección y división de actividad (CNAE 09), gravedad y multiplicidad de lesionados.

En el informe de este año se ha querido conocer con profundidad cuáles son las diferencias y similitudes del accidente de trabajo tráfico en comparación con el accidente laboral que no es de tráfico. De manera que, en un primer momento, se analiza cómo se comporta el accidente laboral que también es de tráfico en cuanto a las características del lesionado y del siniestro en sí y, en paralelo, el accidente laboral que no es de tráfico en las mismas variables. Y, en segundo lugar, el informe se centra en el estudio, mediante índices de incidencia, de los accidentes laborales de tráfico y el total de accidentes de trabajo distribuidos por la actividad económica de la empresa y lugar de trabajo. En el cálculo de los índices de incidencia desagregados por división de actividad de la empresa se ha utilizado como denominador la población afiliada con contingencia cubierta del año 2010 <sup>(6)</sup>.

### 2.2.1. DESCRIPTIVO GENERAL

En el año 2010 se notificaron 645.964 accidentes de trabajo, incluyendo accidentes en jornada de trabajo (en el centro habitual, en otro centro y en desplazamiento durante la jornada) e *in itinere* (al ir y volver del trabajo). 65.446 de los siniestros eran también accidentes laborales de tráfico (ALT) (tabla 1). Esto representa un 10,1% de accidentes respecto al total.

En los accidentes laborales de tráfico se observa (tabla 2) que una gran mayoría, el 71,6%, se produjeron al ir y volver del trabajo. Los siniestros producidos durante el desplazamiento del trabajador en la jornada de trabajo ocuparon el segundo lugar con un 23,7%. Menos del 5% de los ALT sucedieron en un centro de trabajo.

**TABLA 1**  
Distribución de accidentes de trabajo, por tráfico. Año 2010

	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Tráfico	65.446	10,1
No tráfico	580.518	89,1
Total	645.964	100,0

**TABLA 2**  
Distribución de accidentes laborales de tráfico,  
por lugar del accidente. Año 2010

	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
En centro habitual	2.769	4,2
En desplazamiento	15.485	23,7
Al ir o volver del trabajo	46.869	71,6
En otro centro	323	0,5
Total	65.446	100,0

### 2.2.2. DESCRIPTIVO POR VARIABLE DE PERSONA

La distribución por *sexo* del trabajador (tabla 3) difiere entre los accidentes laborales de tráfico y los que no fueron de tráfico. Incluso cuando se observa una mayoría de siniestros en varones en ambos casos, los ALT mantienen una distribución más similar a la de la población afiliada con contingencia de AT cubierta por sexo. En cambio el accidente de trabajo que no es accidente de tráfico es mayorita-

riamente masculino en un 70,7% y minoritariamente femenino en un 29,3% de los casos.

El accidentado laboralmente por tráfico es más joven que el que no está involucrado en un accidente de tráfico (tabla 4). En concreto, la franja de *edad* entre 16 y 35 años acumula un 56,7% del total de ALT, mientras que el no tráfico agrupa un 41,8%. De manera que visualmente la línea correspondiente a los accidentes laborales de tráfico quedaría desplazada hacia la izquierda donde se representan los trabajadores más jóvenes, presen-

**TABLA 3**  
Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por sexo del trabajador. Año 2010

		<i>Tráfico</i>	<i>No tráfico</i>	<i>Total</i>
Sexo	Varón	38.695 59,1%	410.184 70,7%	448.879 69,5%
	Mujer	26.751 40,9%	170.334 29,3%	197.085 30,5%
Total		65.446 100,0%	580.518 100,0%	645.964 100,0%

**TABLA 4**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por edad del trabajador. Año 2010**

		<i>Tráfico</i>	<i>No tráfico</i>	<i>Total</i>
Edad en intervalos	De 16 a 25 años	11.558 17,7%	66.584 11,5%	78.142 12,1%
	De 26 a 35 años	25.517 39,0%	175.875 30,3%	201.392 31,2%
	De 36 a 45 años	16.904 25,8%	167.230 28,8%	184.134 28,5%
	De 46 a 55 años	8.796 13,4%	122.826 21,2%	131.622 20,4%
	De 56 a 65 años	2.634 4,0%	47.505 8,2%	50.139 7,8%
	> de 65 años	36 0,1%	498 0,1%	534 0,1%
	No consta	1 0,0%	0 0,0%	1 0,0%
<b>Total</b>		<b>65.446</b> 100,0%	<b>580.518</b> 100,0%	<b>645.964</b> 100,0%

tando un perfil diferente a la de los accidentes que no son tráficos.

En cuanto a la *nacionalidad* del accidentado laboralmente en un tráfico se observa que las notificaciones son mayoritariamente de españoles (tabla 5). Un perfil similar se presenta en el accidente de trabajo que no es accidente de tráfico. El mercado de trabajo presenta un mayor porcentaje, igualmente, de españoles que de extranjeros.

Otra de las variables que se recogen en el parte de accidentes de trabajo es la *ocupación* del trabajador que se ha accidentado (tabla 6). Los trabajadores que más se accidentaron porcentualmente

en accidentes viales fueron los administrativos en un 14,6% de los casos. En segundo lugar se encuentran los trabajadores de restauración y servicios personales (10,1%), y en tercer y cuarto lugar aparecen, con un 9,6%, los técnicos y profesionales de apoyo y los conductores profesionales y operarios de maquinaria móvil. Este perfil no es el mismo que el de accidente laboral no tráfico. Entre los no tráficos los más afectados fueron los peones (16,3%) y los trabajadores cualificados de la construcción (13,0%). De manera que el perfil profesional es muy diferente en ambos tipos de accidentes laborales.

**TABLA 5**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por nacionalidad del trabajador. Año 2010**

	<i>Tráfico</i>	<i>No tráfico</i>	<i>Total</i>
Nacionalidad española	60.160 91,9%	511.079 88,0%	571.239 88,4%
Nacionalidad extranjera	5.272 8,1%	69.355 11,9%	74.627 11,6%
No consta	14 0,0%	84 0,0%	98 0,0%
<b>Total</b>	<b>65.446</b> 100,0%	<b>580.518</b> 100,0%	<b>645.964</b> 100,0%



TABLA 6

Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por ocupación del trabajador. Año 2010

		Tráfico	No tráfico	Total
Ocupación	Dirección. Gerencia	743 1,1%	2.727 0,5%	3.470 0,5%
	Profesionales 2.º-3.º ciclo universitario	2.325 3,6%	5.544 1,0%	7.869 1,2%
	Profesionales 1.º ciclo universitario	2.198 3,4%	6.978 1,2%	9.176 1,4%
	Técnicos y profesionales de apoyo	6.300 9,6%	20.755 3,6%	27.055 4,2%
	Administrativos	9.571 14,6%	24.629 4,2%	34.200 5,3%
	Trab. restauración y serv. personales	6.617 10,1%	62.177 10,7%	68.794 10,6%
	Trab. servicios de seguridad	2.953 4,5%	13.595 2,3%	16.548 2,6%
	Dependientes de comercio	4.934 7,5%	31.137 5,4%	36.071 5,6%
	Trab. cualif. de agricultura y pesca	596 0,9%	16.456 2,8%	17.052 2,6%
	Trab. cualif de construcción	3.608 5,5%	75.637 13,0%	79.245 12,3%
	Trab. cualif de extractivas, metal, y const. maq.	2.910 4,4%	52.831 9,1%	55.741 8,6%
	Trab. cualif. de artes gráf., textil, alimentación	1.718 2,6%	28.590 4,9%	30.308 4,7%
	Oper. de instalaciones indus. y maquinaria fija	2.819 4,3%	46.452 8,0%	49.271 7,6%
	Conductores y operarios maquinaria móvil	6.281 9,6%	33.752 5,8%	40.033 6,2%
	Trab. no cualif de servicios	5.767 8,8%	63.723 11,0%	69.490 10,8%
	Peones	5.964 9,1%	94.461 16,3%	100.425 15,5%
	No consta	142 0,2%	1.074 0,2%	1.216 0,2%
	Total	65.446 100,0%	580.518 100,0%	645.964 100,0%

### 2.2.3. DESCRIPTIVOS POR VARIABLE DE TIEMPO

Otras características que se pueden analizar en los ALT y los no tráficos son las relacionadas con el momento en que se produjeron: la hora del día, el día de la semana, y el mes del accidente.

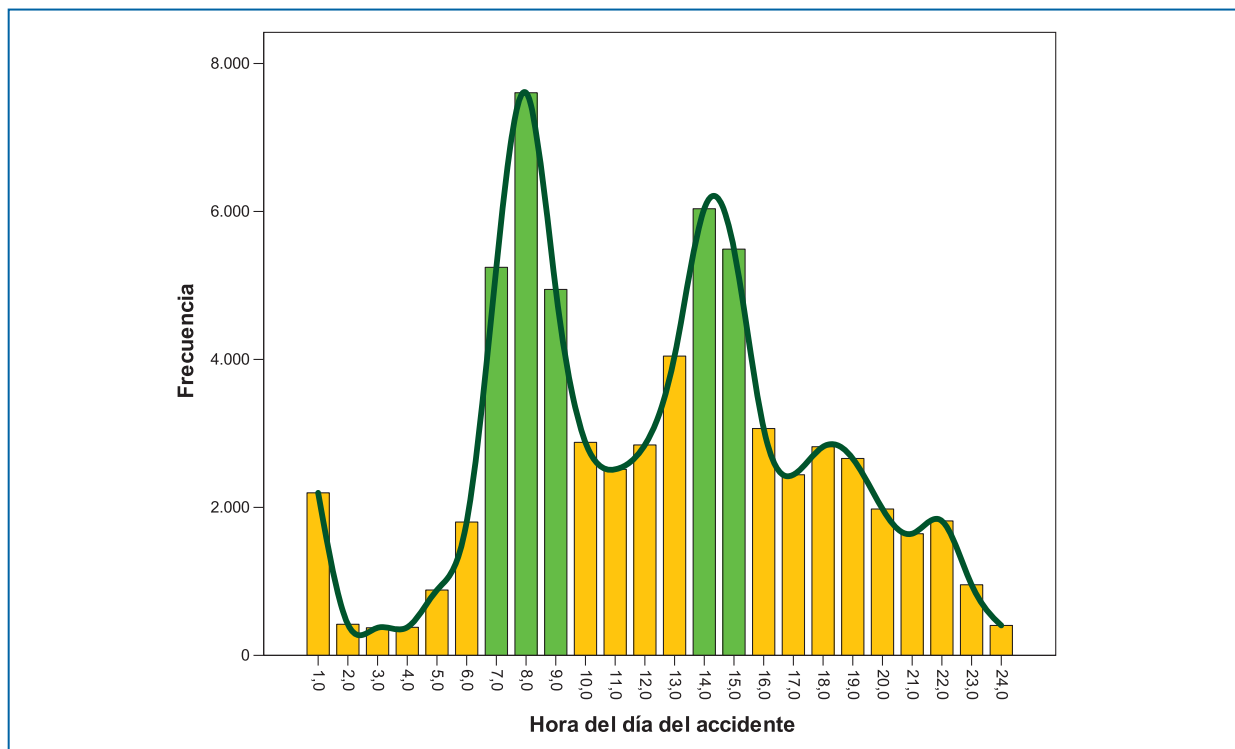
La distribución temporal a lo largo del día de los ALT guarda cierta lógica con la entrada y salida del centro de trabajo (tabla 7). Son en estas ho-

ras del día cuando la frecuencia de accidentes de trabajo-tráfico es mayor. De manera que se producen dos picos agudos entre las 7 y las 9 de la mañana y al mediodía: entre las 14 y 15 horas (figura 1). Estos dos momentos del día suman casi la mitad de los accidentes laborales viales del día. En el caso de los siniestros laborales no relacionados con el tráfico, el perfil es el opuesto. En estas dos franjas de 7 a 9 de la mañana y 2 a 3 de la tarde se agrupa un 25,5%, frente al 44,8% de los ALT.

**TABLA 7**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por hora del día. Año 2010**

Hora del día del accidente		Tráfico	No tráfico	Total
1	2.197 3,4%	10.814 1,9%	13.011 2,0%	
2	420 0,6%	6.769 1,2%	7.189 1,1%	
3	373 0,6%	6.283 1,1%	6.656 1,0%	
4	379 0,6%	5.726 1,0%	6.105 0,9%	
5	883 1,3%	5.050 0,9%	5.933 0,9%	
6	1.802 2,8%	7.519 1,3%	9.321 1,4%	
7	5.245 8,0%	15.186 2,6%	20.431 3,2%	
8	7.605 11,6%	35.831 6,2%	43.436 6,7%	
9	4.946 7,6%	50.883 8,8%	55.829 8,6%	
10	2.879 4,4%	74.018 12,8%	76.897 11,9%	
11	2.515 3,8%	66.474 11,5%	68.989 10,7%	
12	2.844 4,3%	71.115 12,3%	73.959 11,4%	
13	4.045 6,2%	36.856 6,3%	40.901 6,3%	
14	6.037 9,2%	23.425 4,0%	29.462 4,6%	
15	5.491 8,4%	22.634 3,9%	28.125 4,4%	
16	3.066 4,7%	31.365 5,4%	34.431 5,3%	
17	2.441 3,7%	33.403 5,8%	35.844 5,5%	
18	2.820 4,3%	26.130 4,5%	28.950 4,5%	
19	2.661 4,1%	15.616 2,7%	18.277 2,8%	
20	1.978 3,0%	11.612 2,0%	13.590 2,1%	
21	1.644 2,5%	8.558 1,5%	10.202 1,6%	
22	1.817 2,8%	6.394 1,1%	8.211 1,3%	
23	954 1,5%	5.405 0,9%	6.359 1,0%	
24	404 0,6%	3.452 0,6%	3.856 0,6%	
<b>Total</b>	<b>65.446</b> 100,0%	<b>580.518</b> 100,0%	<b>645.964</b> 100,0%	

**FIGURA 1**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico, por hora del día. Año 2010**



Otro de los momentos temporales a estudiar dentro del ALT es el *día de la semana* (tabla 8). Los días lectivos de lunes a viernes agrupan un 90,8% de los accidentes laborales viales, frente al 9,2% de sábados y domingos. De lunes a viernes el porcentaje se encuentra comprendido entre el 19,4% de los lunes y el 17% de los viernes. En el caso de

los accidentes de trabajo que no son siniestros de tráfico, también se acumulan de forma mayoritaria de lunes a viernes, siendo la frecuencia durante el fin de semana mucho menor. La diferencia más evidente, quizás, se presente en el primer día de la semana en el que se concentra un 22,5% de todos los accidentes laborales no tráfico.

**TABLA 8**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por día de la semana. Año 2010**

Día de la semana del accidente		Tráfico	No tráfico	Total
Lunes	12.722 19,4%	130.727 22,5%	143.449 22,2%	
Martes	12.235 18,7%	110.704 19,1%	122.939 19,0%	
Miércoles	11.955 18,3%	103.321 17,8%	115.276 17,8%	
Jueves	11.372 17,4%	97.307 16,8%	108.679 16,8%	
Viernes	11.144 17,0%	88.706 15,3%	99.850 15,5%	
Sábado	3.691 5,6%	31.561 5,4%	35.252 5,5%	
Domingo	2.327 3,6%	18.192 3,1%	20.519 3,2%	
<b>Total</b>	<b>65.446 100,0%</b>	<b>580.518 100,0%</b>	<b>645.964 100,0%</b>	

**TABLA 9**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por mes del accidente. Año 2010**

		<i>Tráfico</i>	<i>No tráfico</i>	<i>Total</i>
Mes del accidente	Enero	5.680 8,7%	49.991 8,6%	55.671 8,6%
	Febrero	5.632 8,6%	51.291 8,8%	56.923 8,8%
	Marzo	5.762 8,8%	52.872 9,1%	58.634 9,1%
	Abril	5.038 7,7%	49.982 8,6%	55.020 8,5%
	Mayo	5.498 8,4%	52.177 9,0%	57.675 8,9%
	Junio	5.698 8,7%	50.604 8,7%	56.302 8,7%
	Julio	5.325 8,1%	50.478 8,7%	55.803 8,6%
	Agosto	4.145 6,3%	42.550 7,3%	46.695 7,2%
	Septiembre	5.469 8,4%	49.080 8,5%	54.549 8,4%
	Octubre	5.700 8,7%	45.694 7,9%	51.394 8,0%
	Noviembre	6.407 9,8%	48.459 8,3%	54.866 8,5%
	Diciembre	5.092 7,8%	37.340 6,4%	42.432 6,6%
Total		65.446 100,0%	580.518 100,0%	645.964 100,0%

Los ALT se distribuyen a lo largo de los *meses del año* de manera relativamente homogénea (tabla 9). Existen dos meses en que esa homogeneidad se rompe ligeramente, siendo el mes de noviembre del 2010, el mes en el que se produjeron más notificaciones de ALT (9,8%) y agosto el mes con menor número de notificaciones (6,3%). Al comparar esta distribución con la del accidente laboral no tráfico se observa una uniformidad relativa a lo largo de los meses, excepto al final del año donde decaen las notificaciones de este tipo de accidente no tráfico hasta un 6,4%.

#### 2.2.4. DESCRIPTIVOS POR VARIABLE DE LUGAR

Los accidentes laborales de tráfico se producen en siete de cada diez casos al ir y volver del lugar de trabajo. El ALT en jornada suma un 28,4% y se refiere a aquellos accidentes laborales que se producen en el propio centro de trabajo, otro centro diferente y en desplazamiento entre un lugar y otro dentro de la jornada laboral. En cambio, el accidente laboral que no es accidente de tráfico se produce mayoritariamente durante la jornada laboral (94,9%) (tabla 10).

**TABLA 10**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por lugar del accidente. Año 2010**

		<i>Tráfico</i>	<i>No tráfico</i>	<i>Total</i>
Lugar del accidente	En jornada de trabajo	18.577 28,4%	550.946 94,9%	569.523 88,2%
	In itinere	46.869 71,6%	29.572 5,1%	76.441 11,8%
Total		65.446 100,0%	580.518 100,0%	645.964 100,0%

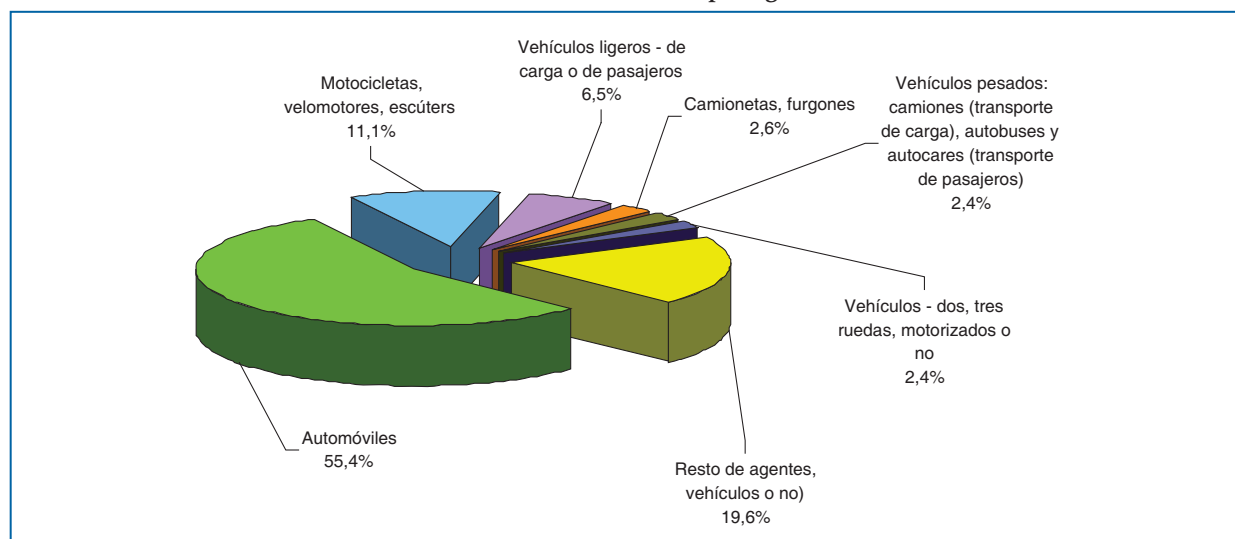
Un dato interesante a analizar es el *agente* que estaba involucrado cuando sucedió el siniestro (tabla 11 y figura 2). En más de la mitad de los casos (55,3%) había un automóvil implicado, y en

un 11,1%, una motocicleta. Las furgonetas aparecen en un 6,5% de las ocasiones, las camionetas en un 2,6% y los camiones y autobuses en un 2,4% de los accidentes.

**TABLA 11**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico, por tipo de agente involucrado. Año 2010**

	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Automóviles	36.199	55,3
Resto de agentes (vehículos o no)	12.867	19,6
Motocicletas, velomotores, escúters	7.254	11,1
Vehículos ligeros - de carga o de pasajeros	4.255	6,5
Camionetas, furgones	1.700	2,6
Vehículos pesados: camiones (transporte de carga), autobuses y autocares (transporte de pasajeros)	1.592	2,4
Vehículos - dos, tres ruedas, motorizados o no	1.579	2,4
Total	65.446	100,0

**FIGURA 2**  
**Distribución de accidentes laborales de tráfico, por agente involucrado. Año 2010**



Los trabajadores que se accidentaron pertenecían en un 76,3% de los siniestros al **sector Servicios**. En concreto, al *Comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos de motor y motocicletas* suman el 18,6%. En este mismo sector el *Transporte y almacenamiento* representa el 9,3% de los accidentes. En segundo lugar el sector industrial agrupa un 12,8% de los accidentes, y en concreto, la rama de *Industria manufacturera* suma un 11,2%. Es interesante destacar la *Construcción* con un 9,0% de los ALT que se notificaron en el año 2010.

### 2.2.5. DESCRIPTIVOS POR VARIABLE DE GRAVEDAD/IMPACTO

La mayoría de los ALT son accidentes leves (97,5%). El porcentaje es algo inferior al de acci-

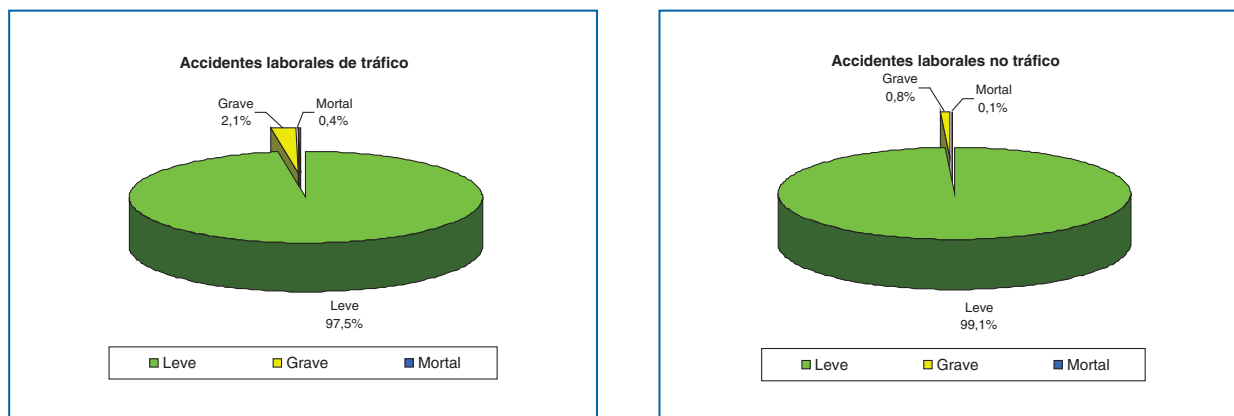
dentos laborales no tráfico (99,1%), siendo en ambos casos el tipo de accidente mayoritario (tabla 12). En cambio, sí se observa como la *gravedad* del siniestro de tráfico es mayor que la del accidente no tráfico. Esto se concluye al comparar la distribución de los accidentes graves (2,1% en el caso de ALT) frente al 0,8% de los no tráfico. De la misma manera los accidentes mortales son mayores porcentualmente en los tráfico que en el bloque de accidentes de trabajo no involucrados en el tráfico (0,4% frente a 0,1%). En concreto, en el año 2010 se produjeron 264 accidentes laborales de tráfico mortales, lo que representa un 35% de los accidentes de trabajo mortales totales. Se puede decir, por lo tanto, que el accidente de tráfico presenta para el trabajador una mayor gravedad que el accidente laboral general (figura 3).

La mayoría de los accidentes de tráfico involucran a un solo trabajador (tabla 13), de la misma

TABLA 12  
Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por gravedad. Año 2010.

	Tráfico	No tráfico	Total
Leve	63.829 97,5%	575.225 99,1%	639.054 98,9%
Grave	1.353 2,1%	4.800 0,8%	6.153 1,0%
Mortal	264 0,4%	493 0,1%	757 0,1%
Total	65.446 100,0%	580.518 100,0%	645.964 100,0%

FIGURA 3  
Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por gravedad. Año 2010





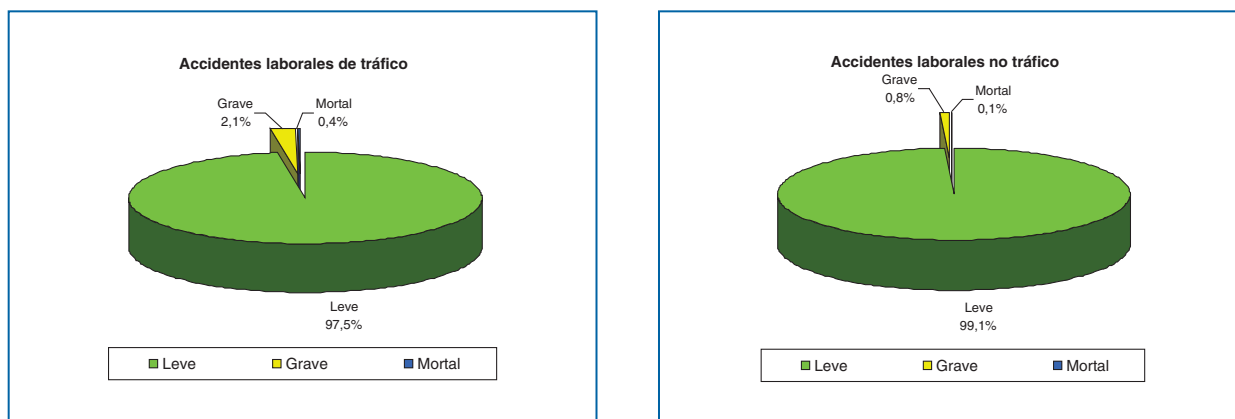
**TABLA 13**

**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por la característica de accidente múltiple o individual. Año 2010**

	<i>Tráfico</i>	<i>No tráfico</i>	<i>Total</i>
Accidente individual	61.044 93,3%	576.794 99,4%	637.838 98,7%
Accidente múltiple	4.402 6,7%	3.724 0,6%	8.126 1,3%
Total	65.446 100,0%	580.518 100,0%	645.964 100,0%

**FIGURA 4**

**Distribución de accidentes laborales de tráfico y resto, por la característica de accidente múltiple o individual. Año 2010**



manera que sucede en el accidente laboral que no es de tráfico. En concreto, un 93,3% de los ALT afectan a una sola persona y un 99,4% de los accidentes que no son accidentes de tráfico también son individuales. A pesar de que este carácter de individualidad es mayoritario en el siniestro de tráfico, sí es importante destacar que el 6,7% de ALT afectan a varios trabajadores en el mismo siniestro, lo que habitualmente se denomina accidente múltiple (figura 4). Al compararlo con el accidente laboral que no es de tráfico, esta característica destaca especialmente (6,7% frente a 0,6%). Otro dato importante que refleja este rasgo concreto de accidente múltiple se refleja en que del total de accidentes de trabajo múltiples notificados en el año 2010, más de la mitad (54,2%) fueron accidentes laborales de tráfico.

### 2.2.6. ÍNDICES DE INCIDENCIA

En este apartado se analiza la siniestralidad laboral teniendo en cuenta la población afiliada con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta. Para ello se calculan los índices de incidencia como cocientes que dividen los accidentes de trabajo entre la población afiliada con contingencia de AT y EP cubierta. Se obtiene de esta manera un índice que es comparable con los datos de Anuario de Estadísticas Laborales<sup>(4)</sup> y resulta más sencillo valorar cada dato de forma relativa a la población afectada.

En el año 2010 se notificaron 445 accidentes laborales de tráfico de cada 100.000 trabajadores. En la totalidad de accidentes, de tráfico y de no-tráfico, la incidencia de esta cifra fue de 3.871 accidentes la-

**TABLA 14**  
**Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico y total. Año 2010**

	<i>Accidente de Trabajo (AT)</i>	<i>Accidentes Laborales de Tráfico (ALT)</i>
Número	569.523	65.446
Índice de Incidencia	3.870,92	444,82

Nota: En estas cifras se incluyen tanto accidentes en jornada como *in itinere*.

**TABLA 15**  
**Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico, por sector de actividad. Año 2010**

	<i>Afi Sectores</i>	<i>ALT Sectores</i>	<i>II ALT Sectores</i>
Agrario	1.085.296	1.220	112,4
Industria	2.067.833	8.401	406,3
Construcción	1.176.462	5.864	498,4
Servicios	10.383.286	49.961	481,2
Total	14.712.877	65.446	444,8

borales de cada 100.000 trabajadores (tabla 14). En estas cifras se incluyen tanto accidentes *in itinere* como en jornada.

Al estudiar la incidencia por la actividad económica a la que pertenece el trabajador accidentado se ofrecen los datos de forma gruesa (por sector de actividad, tabla 15) y, a continuación, de manera más detallada (por división de actividad, tabla 16). Por *sector*, destaca Construcción con un índice de incidencia de 498 accidentes de cada 100.000 trabajadores, seguido muy de cerca del sector Servicios con un índice de 481.

Al detallar más esta información destacan cinco ramas o *divisiones de actividad* con mayor siniestralidad. En primer lugar las *Actividades postales y de correos* (con 2.435,3 accidentes de cada 100.000 trabajadores), en segundo lugar, el *Transporte terrestre y por tubería* (841,5), en tercer, cuarto y quinto lugar tres divisiones con índices muy similares: *Actividades de seguridad e investigación* (759,2), *Extracción de crudo de petróleo y gas natural* (750,5) y *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas* (742,0). Estas son, por lo tanto, las actividades con mayor número de ALT respecto a las poblaciones afiliadas que las componen. En la tabla 16 se puede igualmente comprobar cómo estas cinco divisiones de actividad no coinciden nece-

sariamente con las de mayor siniestralidad por accidente de trabajo en general.

Otra forma de analizar las actividades con fines preventivos es la elaboración de una *matriz* de índices de incidencia. En la matriz que se muestra en el figura 5 se presenta en columnas la población afiliada con contingencia cubierta por divisiones de actividad. En concreto, esta distribución de izquierda a derecha se hace por percentiles de población. En la primera columna se reflejan las divisiones de actividad que concentran menos población afiliada. A medida que se avanza en las columnas, esa población afiliada va en aumento, de manera que en la cuarta columna se representan las actividades con mayor número de afiliados con contingencia cubierta.

En las filas se distribuyen los accidentes laborales de tráfico. En la parte superior se sitúan las actividades con menor siniestralidad por ALT y, a medida que se desciende en la tabla, se representan las actividades con mayor accidentabilidad, llegando hasta la última fila que representan las actividades con mayores índices de incidencia por ALT.

De esta manera tan visual se pueden identificar cuáles son las actividades principales donde tanto la siniestralidad por accidente de trabajo-tráfico

TABLA 16

## Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico y total, por división de actividad. Año 2010

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Afi Divisiones</i>	<i>AT Divisiones</i>	<i>ALT Divisiones</i>	<i>AT Division</i>	<i>ALT Division</i>
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	1.020.987	22.318	1.022	2.185,9	100,10
Silvicultura y explotación forestal	22.226	3.520	145	15.837,2	652,39
Pesca y acuicultura	42.083	2.906	53	6.905,4	125,94
Extracción de antracita, hulla y lignito	6.698	2.795	29	41.731,5	432,99
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	133	14	1	10.506,6	750,47
Extracción de minerales metálicos	1.471	97	6	6.593,0	407,82
Otras industrias extractivas	21.151	1.668	69	7.886,2	326,23
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1.491	42	3	2.816,7	201,20
Industria de la alimentación	300.944	22.019	1.240	7.316,6	412,04
Fabricación de bebidas	47.788	2.473	194	5.175,0	405,96
Industria del tabaco	2.793	90	4	3.222,0	143,20
Industria textil	41.759	1.950	108	4.669,6	258,62
Confección de prendas de vestir	49.586	1.144	128	2.307,1	258,14
Industria del cuero y del calzado	29.990	890	93	2.967,7	310,11
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles cestería y espartería	58.676	4.804	184	8.187,3	313,59
Industria del papel	43.216	2.556	168	5.914,4	388,74
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	70.215	3.235	274	4.607,3	390,23
Coquerías y refino de petróleo	9.175	157	19	1.711,2	207,09
Industria química	83.872	3.628	330	4.325,6	393,45
Fabricación de productos farmacéuticos	42.785	1.406	199	3.286,2	465,12
Fabricación de productos de caucho y plásticos	89.877	6.165	336	6.859,4	373,84
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	121.879	8.451	392	6.933,9	321,63
Metalurgia fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	87.241	7.811	292	8.953,4	334,71
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	234.359	23.368	1.087	9.971,0	463,82
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	32.496	864	114	2.658,8	350,81
Fabricación de material y equipo eléctrico	54.215	2.793	216	5.151,7	398,41
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	111.591	7.505	427	6.725,4	382,65
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	146.133	8.031	609	5.495,7	416,74
Fabricación de otro material de transporte	53.173	5.412	290	10.178,1	545,39
Fabricación de muebles	68.280	4.452	210	6.520,2	307,56
Otras industrias manufactureras	25.354	919	96	3.624,7	378,64
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	55.976	3.801	291	6.790,4	519,87
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	38.708	1.366	131	3.529,0	338,43
Captación, depuración y distribución de agua	40.948	1.841	216	4.495,9	527,50
Recogida y tratamiento de aguas residuales	4.430	399	26	9.007,6	586,96
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos valorización	90.265	8.126	614	9.002,4	680,22
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	1.166	76	5	6.518,0	428,82
Construcción de edificios	503.403	45.598	2.076	9.058,0	412,39
Ingeniería civil	78.965	8.568	423	10.850,3	535,68
Actividades de construcción especializada	594.094	51.833	3.365	8.724,7	566,41
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	254.570	15.973	1.889	6.274,5	742,04
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	762.502	33.244	3.986	4.359,9	522,75
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.336.111	50.004	6.298	3.742,5	471,37
Transporte terrestre y por tubería	396.437	22.930	3.336	5.784,0	841,50
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	11.796	661	27	5.603,6	228,89
Transporte aéreo	36.316	2.366	143	6.515,1	393,77

TABLA 16 (Continuación)

## Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico y total, por división de actividad. Año 2010

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Afi Divisiones</i>	<i>AT Divisiones</i>	<i>ALT Divisiones</i>	<i>AT Division</i>	<i>ALT Division</i>
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	164.573	11.547	1.070	7.016,4	650,17
Actividades postales y de correos	62.579	6.193	1.524	9.896,3	2.435,32
Servicios de alojamiento	244.129	14.863	1.184	6.088,2	484,99
Servicios de comidas y bebidas	756.480	32.799	4.561	4.335,7	602,92
Edición	64.238	875	306	1.362,1	476,35
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	34.912	786	168	2.251,4	481,21
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	26.027	467	118	1.794,3	453,38
Telecomunicaciones	86.118	1.886	430	2.190,0	499,32
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	151.523	1.645	754	1.085,6	497,61
Servicios de información	19.186	409	119	2.131,7	620,23
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	277.966	2.375	856	854,4	307,95
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	58.865	772	257	1.311,5	436,59
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	51.608	556	200	1.077,3	387,53
Actividades inmobiliarias	68.884	1.333	224	1.935,1	325,19
Actividades jurídicas y de contabilidad	223.896	2.064	677	921,9	302,37
Actividades de las sedes centrales actividades de consultoría de gestión empresarial	55.838	719	247	1.287,6	442,35
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería ensayos y análisis técnicos	188.528	3.672	806	1.947,7	427,52
Investigación y desarrollo	59.944	737	171	1.229,5	285,27
Publicidad y estudios de mercado	90.757	1.880	509	2.071,5	560,84
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	48.941	1.120	252	2.288,5	514,90
Actividades veterinarias	10.787	251	53	2.326,8	491,32
Actividades de alquiler	130.403	4.809	747	3.687,8	572,84
Actividades relacionadas con el empleo	116.258	893	196	768,1	168,59
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con lo	45.641	603	204	1.321,2	446,96
Actividades de seguridad e investigación	123.549	4.810	938	3.893,2	759,22
Servicios a edificios y actividades de jardinería	502.327	21.507	1.800	4.281,5	358,33
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	167.109	4.929	1.049	2.949,6	627,73
Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria	1.082.934	42.502	5.024	3.924,7	463,92
Educación	677.078	10.411	1.894	1.537,6	279,73
Actividades sanitarias	887.421	25.665	3.568	2.892,1	402,06
Asistencia en establecimientos residenciales	204.375	13.281	921	6.498,3	450,64
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	308.767	8.620	969	2.791,8	313,83
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	30.196	1.515	136	5.017,2	450,39
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	14.498	623	37	4.297,1	255,21
Actividades de juegos de azar y apuestas	29.900	761	160	2.545,1	535,11
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	128.536	6.581	548	5.120,0	426,34
Actividades asociativas	137.570	2.899	480	2.107,3	348,91
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	38.076	1.862	242	4.890,2	635,57
Otros servicios personales	169.338	5.233	800	3.090,3	472,43
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	43.562	1.165	77	2.674,4	176,76
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2.238	77	6	3.440,7	268,11
Total	14.712.877	645.964	65.446	4.390,5	444,82

Nota: En estas cifras se incluyen tanto accidentes en jornada como *in itinere*.

**FIGURA 5**  
**Matriz de Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico, por división de actividad. Año 2010**

	<i>Perc. Población menos del 25</i>	<i>Perc. Población entre el 25 y el 50</i>	<i>Perc. Población entre el 50 y el 75</i>	<i>Perc. Población más del 75</i>
GRÁFICOS del 25	<p>Actividades de apoyo a las industrias extractivas</p> <p>Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</p> <p>Industria del tabaco</p> <p>Coquerías y refino de petróleo</p> <p>Transporte marítimo y por vías navegables interiores</p> <p>Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales</p> <p>Industria del cuero y del calzado</p>	<p>Extracción de minerales metálicos</p> <p>Otras industrias extractivas</p> <p>Otras industrias manufactureras</p> <p>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</p>	<p>Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos</p> <p>Extracción de antracita, hulla y lignito</p> <p>Actividades veterinarias</p> <p>Actividades de programación y emisión de radio y televisión</p> <p>Actividades de creación, artificiales y espectáculos</p> <p>Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical</p>	<p>Extracción de crudo de petróleo y gas natural</p> <p>Recogida y tratamiento de aguas residuales</p> <p>Servicios de información</p> <p>Silvicultura y explotación forestal</p> <p>Actividades de juegos de azar y apuestas</p>
GRÁFICOS 5 y el 50	<p>Industria textil</p> <p>Pesca y acuicultura</p> <p>Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico</p> <p>Confección de prendas de vestir</p> <p>Industria de la madera y del corcho, excepto muebles cestería y espartería</p> <p>Investigación y desarrollo</p>	<p>Transporte aéreo</p> <p>Industria del papel</p> <p>Fabricación de bebidas</p> <p>Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros</p> <p>Fabricación de material y equipo eléctrico</p>	<p>Fabricación de productos farmacéuticos</p> <p>Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos</p> <p>Otras actividades profesionales, científicas y técnicas</p> <p>Actividades de las sedes centrales</p> <p>Actividades de consultoría de gestión empresarial</p> <p>Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria</p>	<p>Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico</p> <p>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</p> <p>Captación, depuración y distribución de agua</p> <p>Fabricación de otro material de transporte</p> <p>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</p> <p>Actividades postales y de correos</p>
GRÁFICOS 10 y el 75	<p>Fabricación de muebles</p> <p>Actividades inmobiliarias</p> <p>Actividades relacionadas con el empleo</p> <p>Fabricación de otros productos minerales no metálicos</p>	<p>Artes gráficas y reproducción de soportes grabados</p> <p>Industria química</p> <p>Metalurgia</p> <p>Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones</p> <p>Fabricación de productos de caucho y plásticos</p> <p>Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</p> <p>Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento</p> <p>Actividades asociativas</p> <p>Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques</p>	<p>Edición</p> <p>Telecomunicaciones</p> <p>Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática</p>	<p>Ingeniería civil</p> <p>Recogida, tratamiento y eliminación de residuos</p> <p>valorización</p> <p>Publicidad y estudios de mercado</p> <p>Actividades de seguridad e investigación</p> <p>Actividades de alquiler</p> <p>Almacenamiento y actividades anexas al transporte</p>

**FIGURA 5 (Continuación)**  
**Matriz de Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico, por división de actividad. Año 2010**

	<i>Perc. Población menos del 25</i>	<i>Perc. Población entre el 25 y el 50</i>	<i>Perc. Población entre el 50 y el 75</i>	<i>Perc. Población más del 75</i>
GRÁFICOS 11 y el 75	Actividades jurídicas y de contabilidad Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones Actividades de servicios sociales sin alojamiento Educación Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	Industria de la alimentación Servicios a edificios y actividades de jardinería Construcción de edificios Actividades sanitarias	Otros servicios personales Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería ensayos y análisis técnicos Asistencia en establecimientos residenciales Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo Servicios de alojamiento Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas Transporte terrestre y por tubería Actividades de construcción especializada Servicios de comidas y bebidas Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas



TABLA 17

Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico y total, por lugar de trabajo. Año 2010

<i>Lugar de trabajo</i>	<i>ALT</i>	<i>II ALT</i>	<i>AT</i>	<i>II AT</i>
En centro habitual	2.769	18,82	498.719	3.389,68
En desplazamiento	15.485	105,25	43.037	292,51
Al ir o volver del trabajo	46.869	318,56	76.441	519,55
En otro centro	323	2,20	27.767	188,73
Total	65.446	444,82	645.964	4.390,47

como la población afiliada son mayores. Estas dos características se representan en el cuadrado inferior derecho. Es en este apartado donde hay más trabajadores y trabajadoras y donde más accidentes de este tipo se producen. Esta matriz nos ayuda a identificar, así, cuáles son las divisiones de actividad donde la toma de medidas preventivas puede tener efecto sobre más personas. En concreto, las actividades situadas en la sección inferior derecha son: *Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas, Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte terrestre y por tubería, Actividades de construcción especializada, Servicios de comidas y bebidas y Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas.*

Como ya se vio en la tabla 2, el mayor porcentaje de ALT se produjo al ir y volver del trabajo. Otra forma de reflejar esta realidad es con el cálculo de los índices de incidencia. Además, en la tabla 17 se puede comparar como se comporta un AT y un ALT, en función del *lugar de trabajo* en que se producen. En el caso de los accidentes laborales de tráfico ocupa la primera posición el que se produce *in itinere* (319 casos de cada 100.000 trabajadores). En el accidente de trabajo general, éste tipo de accidente ocupa la segunda posición con un índice de 520. En cambio, el accidente de trabajo general se produce mayoritariamente en el centro de

trabajo habitual (3.390 accidentes por cada 100.000 trabajadores), siendo el tercer lugar de ocurrencia del ALT con un índice de 18,8.

Y profundizando un poco más se analiza la incidencia de los ALT por *lugar de trabajo* donde sucedió el accidente y por *actividad* de la empresa del trabajador. En la tabla 18 se desagregan los accidentes laborales de tráfico en jornada de trabajo por división de actividad y en la tabla 19 se comparan los ALT en desplazamiento (que son los que mayor peso tienen durante la jornada de trabajo) con los *in itinere*.

Así, las actividades donde existe más incidencia de siniestros de trabajo por tráfico durante la jornada de trabajo fueron las *Actividades postales y de correos*, con 1.922,4, y el *Transporte terrestre y por tubería* con 561,3. Ambas actividades en color verde en la tabla 18. Los índices de incidencia por ALT mayores que se produjeron en desplazamiento durante la jornada de trabajo corresponden igualmente a las actividades de *Actividades postales y de correos*, con 1.751,4, y el *Transporte terrestre y por tubería* con 369,0. En color naranja en la tabla 19. Y en la última columna, marcadas en color azul, aparecen las actividades más incidentes del ALT *in itinere* que son *Extracción de crudo de petróleo y gas natural* con 750,5 y las *Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas* con 530,2.

**TABLA 18**  
**Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico en jornada de trabajo por división de actividad.**  
**Año 2010**

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>II ALT en Jornada de Trabajo</i>
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	18,81
Silvicultura y explotación forestal	215,96
Pesca y acuicultura	33,27
Extracción de antracita, hulla y lignito	44,79
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0,00
Extracción de minerales metálicos	0,00
Otras industrias extractivas	118,20
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0,00
Industria de la alimentación	104,67
Fabricación de bebidas	140,20
Industria del tabaco	0,00
Industria textil	33,53
Confección de prendas de vestir	24,20
Industria del cuero y del calzado	50,02
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles cestería y espartería	52,83
Industria del papel	53,22
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	69,79
Coquerías y refino de petróleo	65,40
Industria química	78,69
Fabricación de productos farmacéuticos	100,50
Fabricación de productos de caucho y plásticos	23,37
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	74,66
Metalurgia fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	30,95
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	87,90
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	43,08
Fabricación de material y equipo eléctrico	46,11
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	88,72
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	19,84
Fabricación de otro material de transporte	54,54
Fabricación de muebles	42,47
Otras industrias manufactureras	118,32
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	114,33
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	87,84
Captación, depuración y distribución de agua	239,33
Recogida y tratamiento de aguas residuales	180,60
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos valorización	268,10
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	171,53
Construcción de edificios	103,30
Ingeniería civil	182,36
Actividades de construcción especializada	197,61
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	248,65
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	182,16
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	69,83
Transporte terrestre y por tubería	561,25
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	50,86

TABLA 18 (Continuación)

Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico en jornada de trabajo por división de actividad.  
Año 2010

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>II ALT en Jornada de Trabajo</i>
Transporte aéreo	52,32
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	145,22
Actividades postales y de correos	1.922,37
Servicios de alojamiento	29,08
Servicios de comidas y bebidas	252,75
Edición	119,87
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	140,35
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	122,95
Telecomunicaciones	92,90
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	58,08
Servicios de información	151,15
Servicios financieros , excepto seguros y fondos de pensiones	32,74
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	78,14
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	104,63
Actividades inmobiliarias	95,81
Actividades jurídicas y de contabilidad	73,70
Actividades de las sedes centrales actividades de consultoría de gestión empresarial	94,92
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería ensayos y análisis técnicos	105,55
Investigación y desarrollo	46,71
Publicidad y estudios de mercado	102,47
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	155,29
Actividades veterinarias	83,43
Actividades de alquiler	189,41
Actividades relacionadas con el empleo	30,11
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismo	50,39
Actividades de seguridad e investigación	235,54
Servicios a edificios y actividades de jardinería	83,01
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	97,54
Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria	196,04
Educación	47,85
Actividades sanitarias	46,65
Asistencia en establecimientos residenciales	41,59
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	94,25
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	86,10
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	41,38
Actividades de juegos de azar y apuestas	137,12
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	52,13
Actividades asociativas	74,14
Reparación de ordenadores , efectos personales y artículos de uso doméstico	278,39
Otros servicios personales	75,59
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	32,14
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,00
Total	126,26

TABLA 19

Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico en desplazamiento e in itinere por división de actividad.  
Año 2010

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>II ALT Desplazamiento</i>	<i>II ALT In Itinere</i>
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	14,01	81,29
Silvicultura y explotación forestal	175,47	436,42
Pesca y acuicultura	21,39	92,67
Extracción de antracita, hulla y lignito	44,79	388,20
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0,00	750,47
Extracción de minerales metálicos	0,00	407,82
Otras industrias extractivas	89,83	208,03
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0,00	201,20
Industria de la alimentación	91,05	307,37
Fabricación de bebidas	133,93	265,76
Industria del tabaco	0,00	143,20
Industria textil	33,53	225,10
Confección de prendas de vestir	22,18	233,94
Industria del cuero y del calzado	43,35	260,09
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles cestería y espartería	46,02	260,75
Industria del papel	41,65	335,52
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	59,82	320,45
Coquerías y refino de petróleo	43,60	141,69
Industria química	72,73	314,76
Fabricación de productos farmacéuticos	88,82	364,61
Fabricación de productos de caucho y plásticos	18,91	350,48
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	60,72	246,97
Metalurgia fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	16,05	303,76
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	74,67	375,92
Fabricación de productos informáticos , electrónicos y ópticos	43,08	307,73
Fabricación de material y equipo eléctrico	38,73	352,30
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	76,17	293,93
Fabricación de vehículos de motor, remolques y s emirremolques	15,74	396,90
Fabricación de otro material de trans porte	39,49	490,85
Fabricación de muebles	33,68	265,08
Otras industrias manufactureras	110,44	260,31
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	105,40	405,53
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	74,92	250,60
Captación, depuración y distribución de agua	212,46	288,17
Recogida y tratamiento de aguas residuales	180,60	406,36
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos valorización	186,12	412,12
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	171,53	257,29
Construcción de edificios	81,05	309,10
Ingeniería civil	129,17	353,32
Actividades de construcción es pecializada	172,36	368,80
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	223,12	493,38
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	166,95	340,59
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	61,97	401,54
Transporte terrestre y por tubería	369,04	280,25

TABLA 19 (Continuación)

Índices de incidencia de accidentes laborales de tráfico en desplazamiento e in itinere por división de actividad.  
Año 2010

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>II ALT Desplazamiento</i>	<i>II ALT In Itinere</i>
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	16,95	178,03
Transporte aéreo	19,28	341,45
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	108,77	504,94
Actividades postales y de correos	1.751,38	512,95
Servicios de alojamiento	23,76	455,91
Servicios de comidas y bebidas	234,51	350,17
Edición	104,30	356,49
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	134,62	340,85
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	111,42	330,43
Telecomunicaciones	84,77	406,42
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	50,82	439,54
Servicios de información	140,73	469,08
Servicios financieros, exceptos eguros y fondos de pensiones	32,38	275,21
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	71,35	358,45
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	100,76	282,90
Actividades inmobiliarias	90,01	229,37
Actividades jurídicas y de contabilidad	71,46	228,68
Actividades de las sedes centrales actividades de consultoría de gestión empresarial	89,54	347,43
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería ensayos y análisis técnicos	98,13	321,97
Investigación y desarrollo	41,71	238,56
Publicidad y estudios de mercado	94,76	458,37
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	147,12	359,62
Actividades veterinarias	83,43	407,89
Actividades de alquiler	167,94	383,43
Actividades relacionadas con el empleo	27,53	138,49
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	46,01	396,57
Actividades de seguridad e investigación	175,64	523,68
Servicios a edificios y actividades de jardinería	68,68	275,32
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	81,38	530,19
Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria	143,87	267,88
Educación	39,14	231,88
Actividades sanitarias	38,88	355,41
Asistencia en es tablecimientos residenciales	35,23	409,05
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	91,33	219,58
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	36,43	364,28
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	34,49	213,82
Actividades de juegos de azar y apuestas	130,43	397,99
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	45,12	374,22
Actividades asociativas	71,24	274,77
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	252,13	357,18
Otros servicios personales	67,91	396,84
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	20,66	144,62
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,00	268,11
Total	105,25	318,56

**FUENTES CONSULTADAS**

1. De Vicente Abad, M.A., Zimmermann Verdejo, M., De la Orden Rivera M.V. *Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2009* [monografía en Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2010 [citado el 30 Sept 2011]. Disponible en: <http://www.oect.es>.
2. De Vicente Abad, M.A., Zimmermann Verdejo M., De la Orden Rivera, M.V. *Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2008* [monografía en Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2009 [citado el 30 Sept 2011]. Disponible en: <http://www.oect.es>.
3. De Vicente Abad MA, De la Orden Rivera, M.V., 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 30 Sept 2011]. Disponible en: <http://www.oect.es>.
4. *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2010. Disponible en: <http://www.mtin.es>.
5. Fichero informatizado del parte de declaración de Accidente de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2010.
6. Fichero informatizado de afiliados con contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta. Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2010.





## 2.3. Enfermedades profesionales y enfermedades causadas o agravadas por el trabajo

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, por parte 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 consecuen-

cia 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. Si bien, 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 recoge 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 contiene 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.

A tales efectos, se ha realizado un listado de Patologías, clasificándolas en categorías, tal como se recoge en la tabla 1. Cada categoría y patología tiene asignada una serie de diagnósticos CIE-10, entre los que hay que seleccionar. No obstante, el sistema permite introducir otro CIE-10 diferente, cuando lo consideren los servicios médicos.

TABLA 1

Clasificación de las patologías no traumáticas que eventualmente pudieran tener una relación con el trabajo.  
(Artículo 115. 2e) y 2f) de la Ley General de Seguridad Social)

<i>Categorías</i>	<i>Patologías</i>
01. Enfermedades infecciosas y parasitarias	b, Otras enfermedades víricas n, Otras enfermedades infecciosas y parasitarias
02. Neoplasias	n, Neoplasias
03. Enfermedades de la sangre y del sistema inmunológico	a, Coagulopatías y otras enfermedades de la sangre y órganos relacionados n, Otras enfermedades de la sangre y del sistema inmunológico
04. Enfermedades endocrinas	a, Trastorno del metabolismo n, Otras enfermedades endocrinas
05. Desórdenes mentales	a, Desórdenes afectivos b, Trastornos fóbicos y neuróticos n, Otros desórdenes mentales
06. Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	a, Enfermedades agudas del sistema nervioso central e, Trastornos localizados de los nervios f, Neuropatías y polineuropatías
07. Enfermedades de los sentidos	a, Alteraciones de la visión y ceguera b, Afecciones de la conjuntiva c, Afecciones de la esclerótica, córnea, iris y cuerpos filiares e, Afecciones del interior del ojo y de la retina h, Alteraciones de la visión y ceguera i, Enfermedades del oído medio j, Enfermedades del oído interno k, Otras enfermedades del oído n, Otras enfermedades de los sentidos
09. Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	a, Enfermedad cardíaca isquémica b, Enfermedades de la circulación pulmonar c, Otras enfermedades cardíacas d, Enfermedades de la circulación cerebral e, Enfermedades de las venas y de los vasos linfáticos f, Otras enfermedades del sistema circulatorio
10. Enfermedades del sistema respiratorio	a, Enfermedades infecciosas del tracto respiratorio superior b, Otras enfermedades de las vías respiratorias altas c, Enfermedades crónicas de las vías respiratorias d, Enfermedades pulmonares debidas a sustancias extrañas e, Otras enfermedades de la pleura
11. Enfermedades del sistema digestivo	a, Enfermedades de la boca y de los dientes b, Hernias n, Otras enfermedades del sistema digestivo
12. Enfermedades de la piel	a, Infecciones de la piel y subcutáneas e, Urticaria y eritema f, Enfermedades de la piel y subcutáneas debidas a agentes externos g, Enfermedades de los órganos accesorios de la piel h, Otras enfermedades de la piel
13. Enfermedades del aparato locomotor	c, Enfermedades de la columna vertebral y de la espalda e, Osteopatías y condropatías n, Otras enfermedades del aparato locomotor
14. Enfermedades del sistema genitourinario	a, Enfermedades del aparato genital masculino
18. Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	n, Otros síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otra parte
19. Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	c, Lesiones por otras causas externas n, Otras lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos
23. Factores que afectan el estado sanitario	a, Exámenes en personas potencialmente expuestas a enfermedades infecciosas o parasitarias

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](http://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**.

Por tanto, las enfermedades causadas por el trabajo se deben entender, al igual que en el resto de Europa, como las denominadas “enfermedades profesionales”, incluidas en el listado como tales y que van asociadas al desarrollo de una actividad económica, y las enfermedades causadas por el trabajo que no están asociadas al desarrollo de una actividad. En la tabla 2 se dan los datos correspondientes al año 2010 tanto de enfermedades profesionales como de patologías no traumáticas causadas por el trabajo.

Comparando con Europa, Francia y España son los países con mayor número de enfermedades causadas por el trabajo declaradas.

**TABLA 2**  
**Enfermedades causadas por el trabajo**

	2010
Enfermedades Profesionales CEPROSS	18.186
Patologías no traumáticas causadas por el trabajo (PANOTRATTS)	11.069 (*)
TOTAL Enfermedades causadas por el trabajo	29.255

(\*) Dato provisional.

### 2.3.2. ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN 2010

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 2010

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. Los partes se pueden cerrar 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.
- Sin baja laboral.
- 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 2007-2010 se recoge en la tabla 3, donde constan los expedientes de lesiones permanentes no invalidantes originados por enfermedad profesional, con fecha del hecho causante jurídico en 2007, 2008, 2009 y 2010 que han sido resueltos con informe favorable antes del 31 de diciembre de 2010. La figura 1 refleja la evolución del número mensual de partes con o sin baja laboral.

TABLA 3  
Partes comunicados en 2007-2010

	<i>Con baja</i>	<i>Sin baja</i>	<i>Lesiones permanentes no invalidantes</i>	<i>Total</i>
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
2010	8.765	8.077	1.344	18.186

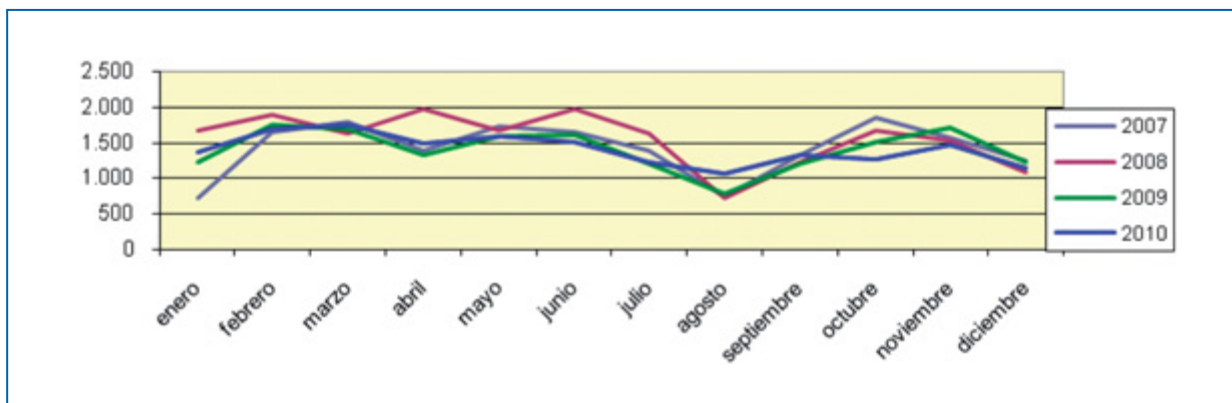
Se comprueba que las series anuales presentan un comportamiento estacional similar. La tendencia de 2010, en el total de partes comunicados, es homogénea a la de años anteriores y muy similar a la del año 2009, a excepción del pequeño repunte de partes comunicados en agosto y el ligero descenso, respecto a años anteriores, en octubre.

La nueva lista de enfermedades profesionales es más amplia que la anterior, y a la vez más pre-

cisa; al estar cada enfermedad codificada permite determinar las enfermedades de los grupos que no son agentes físicos y que tradicionalmente concentraban casi la totalidad de las enfermedades, llegando a duplicarse el número de enfermedades profesionales en algunos de ellos.

La evolución experimentada en el número de partes de enfermedades profesionales comunicados en el periodo 2007-2010, clasificados por grupo de enfermedad, se refleja en la tabla 4.

**FIGURA 1**  
Evolución mensual de partes comunicados



Fuente: 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 4**  
Partes comunicados (2007-2010) por grupos de enfermedad

	Con baja	Sin baja	Total	% sobre total enfermedades
<b>GRUPO 1: AGENTES QUÍMICOS</b>				
2007	502	239	741	4,36%
2008	695	310	1.005	5,37%
2009	483	292	775	4,62%
2010	439	292	731	4,34%
<b>GRUPO 2: AGENTES FÍSICOS</b>				
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%
2010	7.111	6.800	13.911	82,59%
<b>GRUPO 3: AGENTES BIOLÓGICOS</b>				
2007	228	67	295	1,73%
2008	297	196	493	2,64%
2009	441	220	661	3,94%
2010	208	169	377	2,24%
<b>GRUPO 4: INHALACIÓN</b>				
2007	342	196	538	3,16%
2008	547	303	850	4,55%
2009	473	399	872	5,19%
2010	427	398	825	4,90%
<b>GRUPO 5: ENFERMEDADES DE LA PIEL</b>				
2007	835	405	1.240	7,29%
2008	808	434	1.242	6,64%
2009	700	448	1.148	6,84%
2010	566	407	973	5,78%
<b>GRUPO 6: AGENTES CARCINÓGENOS</b>				
2007	11	4	15	0,09%
2008	46	16	62	0,33%
2009	32	15	47	0,28%
2010	14	11	25	0,15%

**TABLA 5**  
Partes comunicados en 2010

	<i>Con Baja</i>	<i>Sin Baja</i>	<i>Total</i>
Hombre	4.921	5.299	10.220
Mujer	3.844	2.778	6.622
Total	8.765	8.077	16.842

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 2010, sin tener en cuenta los de lesiones permanentes no invalidantes, se obtiene una serie de conclusiones, recogidas en la tabla 5 y analizadas a continuación.

La mayoría de los partes, concretamente el 52,04%, comportan una baja laboral. De los partes de enfermedad profesional comunicados en 2010, el 60,68% corresponde a hombres y el 39,32% restante, a mujeres. El porcentaje de partes de trabajadores extranjeros sobre el total representa un 6,20%. La incidencia de los partes con baja laboral por grupos de enfermedad se recoge en la tabla 6.

Tanto en hombres como en mujeres la mayor incidencia se produce en el “Grupo 2. Agentes físicos” al que pertenece el 78,78% de los partes con baja laboral en el caso de varones, y el 84,13% en las mujeres.

El segundo grupo con mayor número de enfermedades profesionales, es el “Grupo 5. Enfermedades de la piel”. Los hombres representan el 6,81% de los partes y las mujeres, el 6,01%.

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 sectores de actividad en que trabajan unos y otras.

Por ramas de actividad, en cifras absolutas, el mayor número de enfermedades con baja laboral en hombres se da: en el sector de la “Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques”, seguido de la “Construcción especializada”, de la “Industria de la alimentación” 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”, la

**TABLA 6**  
Distribución de partes con baja de EP por grupos de enfermedad (%)

<i>ENFERMEDAD PROFESIONAL</i>	<i>HOMBRE</i>	<i>MUJER</i>	<i>TOTAL</i>
Causadas por agentes físicos	78,78	84,13	81,13
Causadas por enfermedades de la piel	6,81	6,01	6,46
Causadas por agentes químicos	5,95	3,80	5,01
Causadas por inhalación sustancias	6,64	2,60	4,87
Causadas por agentes biológicos	1,54	3,43	2,37
Causadas por agentes carcinógenos	0,26	0,03	0,16
TOTAL	100,00	100,00	100,00



“Industria de la alimentación”, los “Servicios a edificios y actividades de jardinería” y en las “Actividades sanitarias”.

A pesar de que el comportamiento es similar al del ejercicio anterior, mientras que en las mujeres las actividades con mayor número de enfermedades profesionales continúan siendo las mismas, en los hombres, “la industria de la alimentación” sustituye a “la construcción de edificios”, debido fundamentalmente a la reducción de trabajadores en este sector.

### 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 co-

rrespondan 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 7.

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

TABLA 7  
Composición de los procesos de EP

	<i>N.º de orden</i>	<i>N.º de partes del proceso</i>	<i>Duración</i>
Parte inicial	“0”	1	d1
Primera recaída	“1”	2	d2
Segunda recaída	“2”	3	d3
(n-1) recaídas	n-1	n	dn
Proceso		n	$\sum_{i=1}^n d_i$

#### 3.3.2.2.1. Características generales de los procesos cerrados

En 2010 finalizaron 7.409 procesos, alguno de los cuales tuvieron su primer parte en el año 2009

o en el 2008 e incluso en 2007. Estos procesos en su conjunto contienen 10.927 partes de enfermedad profesional.



**TABLA 8**  
**Procesos con baja cerrados en 2010**

	<i>N.º procesos</i>	<i>%</i>	<i>Duración media (días)</i>
Hombre	4.065	54,87	72,13
Mujer	3.344	45,13	82,38
Total	7.409	100,00	76,76

De los datos reflejados en la tabla 8 se puede concluir que, al igual que en el caso de partes comunicados, la mayor proporción de procesos cerrados corresponden a los hombres, y en éstos la duración media está en 72,13 días. En las mujeres la duración media es mayor, alcanzando los 82,38 días.

En la tabla 9 se presenta un cuadro-resumen con 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.

**TABLA 9**  
**Características principales de los procesos cerrados**

<i>Características</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Número de procesos cerrados	4.065	3.344	7.409
Edad media (años)	42,03	41,68	41,88
Duración media del proceso (días)	72,13	82,38	76,76
Causas del cierre en %			
• Alta por curación	82,39%	85,46%	83,77%
• Alta con propuesta de cambio de trabajo	0,17%	0,21%	0,19%
• Alta con propuesta de Incapacidad Permanente	5,56%	3,08%	4,44%
• Lesiones permanentes no invalidantes	0,47%	0,51%	0,49%
• Fallecimiento	0,12%	0,00%	0,07%
• Sin baja laboral en último parte	0,96%	1,14%	1,04%
• Otras causas	10,33%	9,60%	10,00%
Actividades económicas más frecuentes	29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	
	43. Actividades de construcción especializada	10. Industria de la alimentación	
	10. Industria de la alimentación	81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	
	25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	56. Servicios de comidas y bebidas	
	41. Construcción de edificios	86. Actividades sanitarias	
Enfermedades más frecuentes	G.2. Agentes físicos	G.2. Agentes físicos	G.2. Agentes físicos
	G.4. Inhalación de sustancias	G.5. Enfermedades de la piel	G.5. Enfermedades de la piel

#### 2.3.2.2.2. *Número de partes por proceso de enfermedad profesional*

De los 7.409 procesos de enfermedad profesional cerrados (tabla 10), el 66,70% son procesos que

se componen de un solo parte con baja por incapacidad temporal, el 24,59% ha tenido una recaída, el 5,79%, dos recaídas y el resto, tres o más recaídas.

**TABLA 10**  
**Distribución de los procesos según número de partes de EP**

<i>N.º de partes por proceso</i>	<i>N.º de procesos cerrados</i>	<i>%</i>
1	4.942	66,70
2	1.822	24,59
3	429	5,79
4 ó más	216	2,92
Total	7.409	100,00

#### 2.3.2.2.3. *Nacionalidad del trabajador*

La distribución de partes según la nacionalidad del trabajador se indica en la tabla 11.

**TABLA 11**  
**Nacionalidad del trabajador**

	<i>N.º de procesos</i>	<i>%</i>
España	6.880	92,86
Otros	529	7,14
Total	7.409	100,00

#### 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” (tabla 12). Además, existe la posibilidad de la calificación definitiva de los procesos por parte del INSS.

El estudio se limita a los 7.409 procesos que se han confirmado como enfermedad profesional.

**TABLA 12**  
**Contingencia al cierre del proceso**

<i>Contingencia</i>	<i>N.º de procesos</i>	<i>%</i>
Accidente de Trabajo	110	1,41
Enfermedad Profesional	7.409	94,78
Enfermedad común	298	3,81
Total	7.817	100,00

### 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 13.

**TABLA 13**  
**Características de la edad al causar la enfermedad**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Edad media	42,03	41,68	41,88
Intervalo modal	35-39 años	45-49 años	40-44
% enfermedad ≥ 60 años	3,15%	1,41%	2,36%
Mayor duración media de los procesos	60-64 años	60-64 años	60-64 años

La edad media en los procesos de enfermedad profesional es muy similar entre hombres y mujeres rondando en ambos casos los 41,8 años. El intervalo modal es 40-44 años, en las mujeres se desplaza hacia los 45-49 años y en los hombres pasa al intervalo inferior 35-39 años. La proporción de enfermedades que corresponden a mayores de 60 años es del 2,36%, siendo más frecuente en hombres que en mujeres.

Tanto en hombres como en mujeres existe una clara correlación entre la edad y la duración de los procesos, a más edad corresponden procesos más largos.

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.

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”.

### 2.3.2.2.6. Situación del trabajador

La distribución de los procesos en función de la situación laboral se recoge en la tabla 14. Lógicamente, el mayor número de enfermedades profesionales 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.

**TABLA 14**  
**Distribución de los procesos según situación laboral**

<i>Situación</i>	<i>N.º de procesos</i>	<i>%</i>
Alta en Seguridad Social	6.908	94,21
Asimilada al alta	22	0,30
Baja en Seguridad Social	256	3,45
Desempleo (Perceptor prestación)	95	1,28
Pensionista	56	0,76
Total	7.409	100,00

### 2.3.2.2.7. Causas de cierre del proceso de Enfermedad Profesional

Analizando los datos contenidos en la tabla 15, la causa más frecuente de cierre del proceso, tan-

to en hombres como en mujeres, es el alta médica laboral, a la que corresponden algo más del 83% de los casos. El alta laboral con propuesta de cambio de trabajo es poco frecuente.

**TABLA 15**  
**Causa de cierre**

Causa de cierre	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
1. Alta por curación en todos los casos y/o alta laboral	3.349	82,39	2.858	5,47	6.207	3,78
2. Alta con propuesta de IP	226	5,56	103	3,08	329	4,44
3. Alta con propuesta de cambio de	7	0,17	7	0,21	14	0,19
4. Lesiones permanentes no inval.	19	0,47	17	0,51	36	0,49
5. Fallecimiento	5	0,12	0	0,00	5	0,07
6. Sin baja laboral en último parte	39	0,96	38	1,14	77	1,04
7. Otras causas	420	10,33	321	9,60	741	10,00
<b>Total</b>	<b>4.065</b>	<b>100,00</b>	<b>3.344</b>	<b>100,00</b>	<b>7.409</b>	<b>100,00</b>

Los procesos cerrados en 2010 con propuesta de invalidez son 329, de los que la mayor parte son hombres, concretamente 226 casos, y 103 son mujeres. Representan el 5,56% y el 3,08%, 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 16 y 17.

**TABLA 16**  
**Actividades con mayor propuesta de incapacidad permanente. Hombres**

Actividades con propuestas de Incapacidad Permanente	
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	15,04%
41. Construcción de edificios	12,39%
10. Industria de la alimentación	10,62%
08. Otras industrias extractivas	7,52%

**TABLA 17**  
**Actividades con mayor propuesta de incapacidad permanente. Mujeres**

Actividades con propuestas de Incapacidad Permanente	
96. Otros servicios personales	20,39%
10. Industria de la alimentación	13,59%
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9,71%
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	5,83%

**TABLA 18**  
**Procesos con propuesta de invalidez sobre el total (%)**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Grupo 1	17,70	11,65	15,80
Grupo 2	19,91	43,69	27,36
Grupo 3	1,33	3,88	2,13
Grupo 4	46,02	21,36	38,30
Grupo 5	12,83	18,45	14,59
Grupo 6	2,21	0,97	1,82
TOTAL	100,00	100,00	100,00

En la tabla 18 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".

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 48,51 años, cifra superior a las mujeres que es de 42,91 años.

#### 2.3.2.2.8. *Procesos con fallecimiento*

El número de activos fallecidos en 2010, como consecuencia de enfermedades profesionales iniciadas a partir del 1 de enero de 2007, ha sido de 5 trabajadores.

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

En 2010 fallecieron 291 pensionistas de incapacidad permanente derivada de la enfermedad profesional, con una edad media de 75,87 años. De ellos, cuarenta y dos (42) eran menores de 65 años, con una edad media de 56,40 años, y 249 con 65 o más años, con una edad media de 79,15 años.

### 2.3.3. SISTEMA DE ALERTAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN 2010

El sistema CEPROSS, de comunicación de enfermedades profesionales en Seguridad Social, contie-

ne 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.

Los límites establecidos tienen intolerancia total en el Grupo 6, de manera que en el momento 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 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. *A lo largo del año 2010 las*

*empresas que superaron los límites de siniestralidad fueron 131, frente a las 164 empresas detectadas en 2009. Dichas empresas representan el 1,44% de las empresas con alguna enfermedad profesional. Su clasificación por grupo de enfermedad en cada CC AA se recoge en la tabla 19.*

Para ampliar toda la información referida al sistema de alertas puede consultarse la página web de la Seguridad Social, donde se encuentra disponible la relación completa de actividades económicas con riesgo de enfermedades profesionales, especificando el grupo de enfermedad.

TABLA 19

Total de empresas que superan los límites establecidos en 2010

Comunidades Autónomas	Grupo de Enfermedades Profesionales							Total empresas diferentes
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Suma	
Andalucía	2	1	1	7		1	12	10
Aragón		13	3		1		17	14
Asturias		8	1		1		10	4
Canarias					1		1	1
Cantabria		4					4	3
Castilla-La Mancha	1			1	1	1	4	3
Castilla y León	1	8	2				11	8
Cataluña	1	22	1	1	4	2	31	25
Galicia	2	11	3	1	1	1	19	13
Madrid	1	1	8	2	1	1	14	13
Murcia	1	5			1	1	8	5
Navarra		21			3		24	13
Comunidad Valenciana		3		1		1	5	3
País Vasco	2	9		3		5	19	16
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>106</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>179</b>	<b>131</b>

### 2.3.4. ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

El objetivo de este último apartado es ofrecer la información que permita valorar con mayor exactitud la trascendencia relativa de las enfermedades profesionales. Para ello se han elabora-

do los índices de incidencia (número de enfermedades profesionales por cada 100.000 trabajadores) que permite relacionar el número de casos de enfermedades profesionales acaecidos en 2010 con el número de trabajadores que tienen cubierta esta contingencia. A efectos de cálculo se ha utilizado el número de partes comunicados de

enfermedades profesionales y la media anual de trabajadores asalariados que tiene cubierta la contingencia y de autónomos que han optado por la cotización de la misma. Esta información se ofrece respecto a las variables: CC AA, la actividad económica (CNAE-2009 con nivel de agrupación de letra) y los grupos de enfermedades profesionales que se establecen en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado en el RD 1299/2006.

#### 2.3.4.1. Índice de incidencia por actividad económica y CC AA

Los partes de enfermedades profesionales comunicados en 2010, una vez han sido eliminados los cerrados en ese año como enfermedad común o accidente de trabajo, representan una tasa media de incidencia del 116,21 casos por cada por 100.000 trabajadores, cifra ligeramente inferior al índice de 2009, que fue de 119,92.

**TABLA 20**  
**Tasas de incidencia de enfermedad profesional por actividad económica. CC AA con altas tasas de incidencia**

CNAE	Tasa	CC.AA. Con altas tasas de incidencia
B. Industrias extractivas	1.142,34	Asturias y Castilla y León
C. Industria manufacturera	421,60	Navarra, País Vasco y Aragón
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	223,58	La Rioja, Región de Murcia, Navarra y País Vasco
F. Construcción	126,44	Navarra, País Vasco, La Rioja y Aragón
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y des contaminación	120,33	Navarra y País Vasco
S. Otros servicios	111,55	Navarra, Aragón y La Rioja
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	92,99	Navarra, Ceuta, Aragón y País Vasco
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	77,03	
I. Hostelería	71,43	
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	59,37	
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58,51	
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	35,40	
H. Transporte y almacenamiento	35,15	
P. Educación	33,67	
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	28,38	
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,77	
J. Información y comunicaciones	15,87	
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores	9,15	
K. Actividades financieras y de seguros	7,68	
L. Actividades inmobiliarias	2,87	
X. No consta	2,28	
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,00	



Los trabajadores de las “Industrias extractivas” son los que padecieron el mayor número de enfermedades profesionales. La tasa registrada fue de 1.142,34 casos por cada 100.000 trabajadores. A continuación se encuentran los de la “Industria manufacturera” (421,60) y la “Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca”(223,58). En la media nacional se encuentra la “Construcción” (126,44) y el “Suministro de agua, actividades de saneamiento...” (120,33). El resto de las actividades económicas se sitúan por debajo de la media. Las CC AA con mayor incidencia en el grupo B (Industrias extractivas) han sido Asturias y Castilla y León. Los partes registrados en Asturias y Castilla y León suponen el 76,6% del total. Por encima de la media también se sitúan Galicia, Extremadura, La Rioja y el País Vasco.

En el Grupo C (Industria manufacturera) destacan Navarra y el País Vasco, seguidas de Aragón, La Rioja y Cantabria.

En el grupo A (Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca): La Rioja, Región de Murcia, Navarra y País Vasco; en el grupo F (Construcción): Navarra, País Vasco, La Rioja y Aragón; y en el E (Suministro de agua, actividades de saneamiento...): Navarra y País Vasco.

En la tabla 20 se presenta un cuadro-resumen de las tasas de incidencia por CNAE y aquellas CC AA que en 2010 registraron altas tasas en las distintas actividades económicas. Navarra, País Vasco, Aragón y La Rioja son las comunidades que en más actividades económicas duplican la tasa media de la actividad.

Respecto a las Comunidades Autónomas, al objeto de disponer de una valoración de la inci-

dencia de las enfermedades profesionales, entre los distintos territorios más conforme a su estructura productiva, se ha elaborado una tasa normalizada para cada Comunidad Autónoma en función de su número de trabajadores en las distintas actividades económicas.

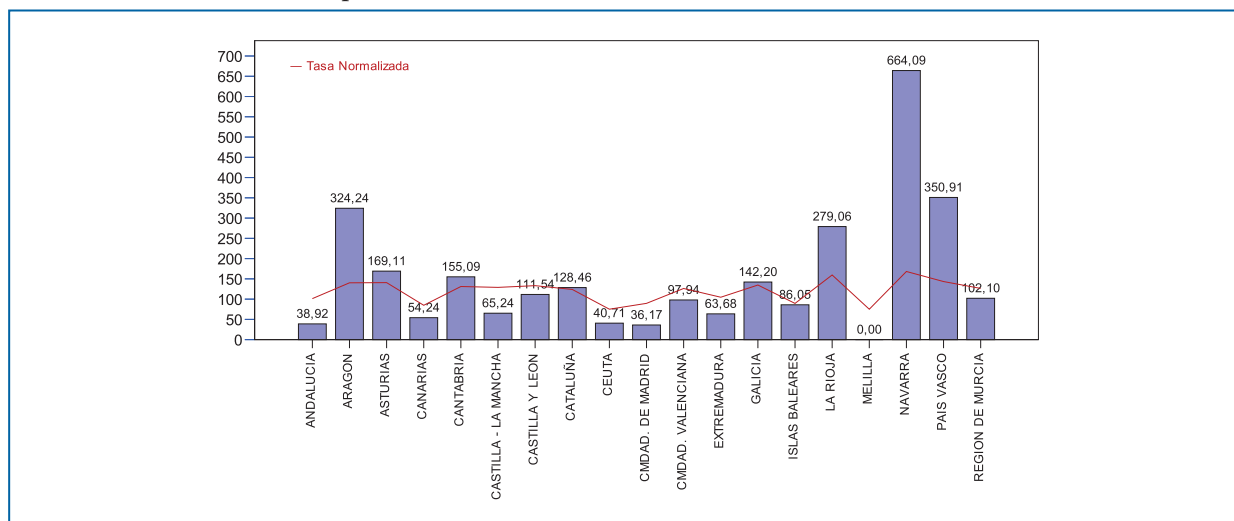
Se presenta un gráfico (fig. 2) donde se compara la tasa de cada comunidad autónoma con su tasa normalizada y, en la tabla 21, las diferencias porcentuales entre las mismas. Como se comprueba, la mayor incidencia corresponde a Navarra, seguida del País Vasco y Aragón. En el otro extremo, muy por debajo de su tasa normalizada, se sitúan la Comunidad de Madrid y Andalucía junto a Melilla.

### 2.3.4.2. Índice de incidencia por grupo de enfermedad profesional y CC AA

Las enfermedades profesionales más comunes en 2010 entre los trabajadores son aquellas que se incluyen el Grupo 2 “Enfermedades causadas por agentes físicos”, con más de un 83,5% del total de los partes de enfermedad y un índice de incidencia de 97 por cada 100.000 trabajadores que tienen cubierta esta contingencia. A continuación, con cifras significativamente inferiores, se sitúan las del Grupo 5 “Enfermedades de la piel”, el Grupo 4 “Enfermedades causadas por inhalación de sustancias”, el Grupo 1 “Enfermedades causadas por agentes químicos”, el Grupo 3 “Enfermedades causadas por agentes biológicos” y, por último, las del Grupo 6 “Enfermedades causadas por agentes carcinógenos”, con un número muy reducido de casos.

FIGURA 2

Comparación de la tasa de cada C A con su tasa normalizada



**TABLA 21**  
**Relación de la tasa de CC AA con la tasa normalizada**

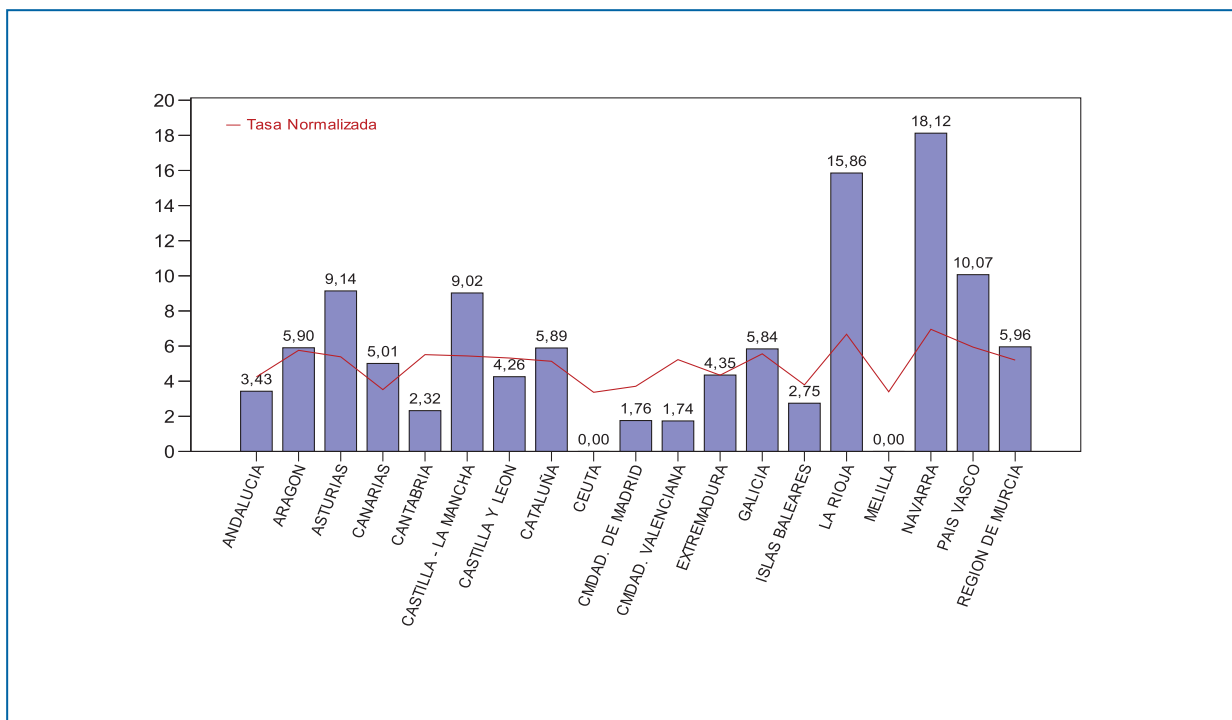
	<i>Tasa (1)</i>	<i>Tasa normalizada (2)</i>	<i>Relación (3) (1)/(2)</i>
NAVARRA	664,09	168,20	3,95
PAÍS VASCO	350,91	143,41	2,45
ARAGÓN	324,24	140,26	2,31
LA RIOJA	279,06	159,62	1,75
ASTURIAS	169,11	140,72	1,20
CANTABRIA	155,09	131,13	1,18
GALICIA	142,20	134,79	1,05
CATALUÑA	128,46	123,89	1,04
ISLAS BALEARES	86,05	89,45	0,96
CASTILLA Y LEÓN	111,54	133,24	0,84
REGIÓN DE MURCIA	102,10	126,47	0,81
COMUNIDAD. VALENCIANA	97,94	126,30	0,78
CANARIAS	54,24	84,78	0,64
EXTREMADURA	63,68	104,68	0,61
CEUTA	40,71	75,15	0,54
CASTILLA - LA MANCHA	65,24	128,99	0,51
COMUNIDAD. DE MADRID	36,17	89,56	0,40
ANDALUCÍA	38,92	101,25	0,38
MELILLA	0,00	75,07	0,00

(1) Tasa de enfermedad profesional de la Comunidad Autónoma.

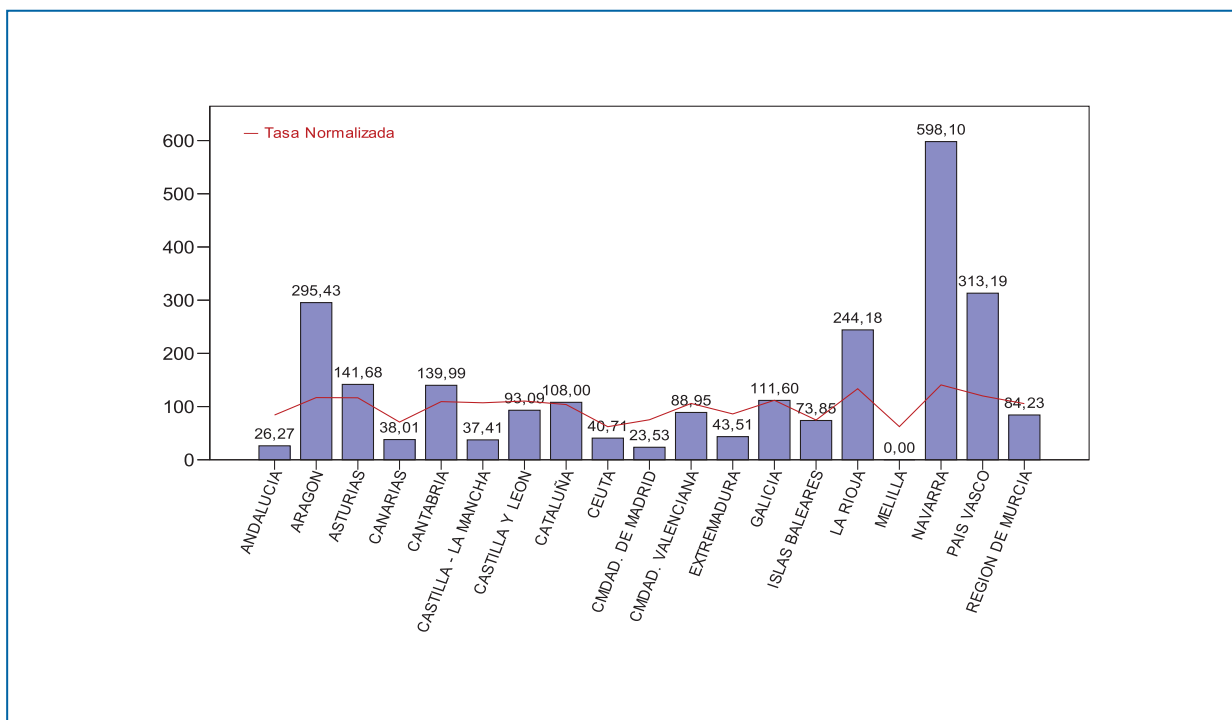
(2) Tasa normalizada en función de la estructura productiva de la Comunidad Autónoma.

(3) Relación de la tasa de la Comunidad Autónoma con su tasa normalizada.

**FIGURA 3**  
Tasa de enfermedad. Grupo 1: causadas por agentes químicos



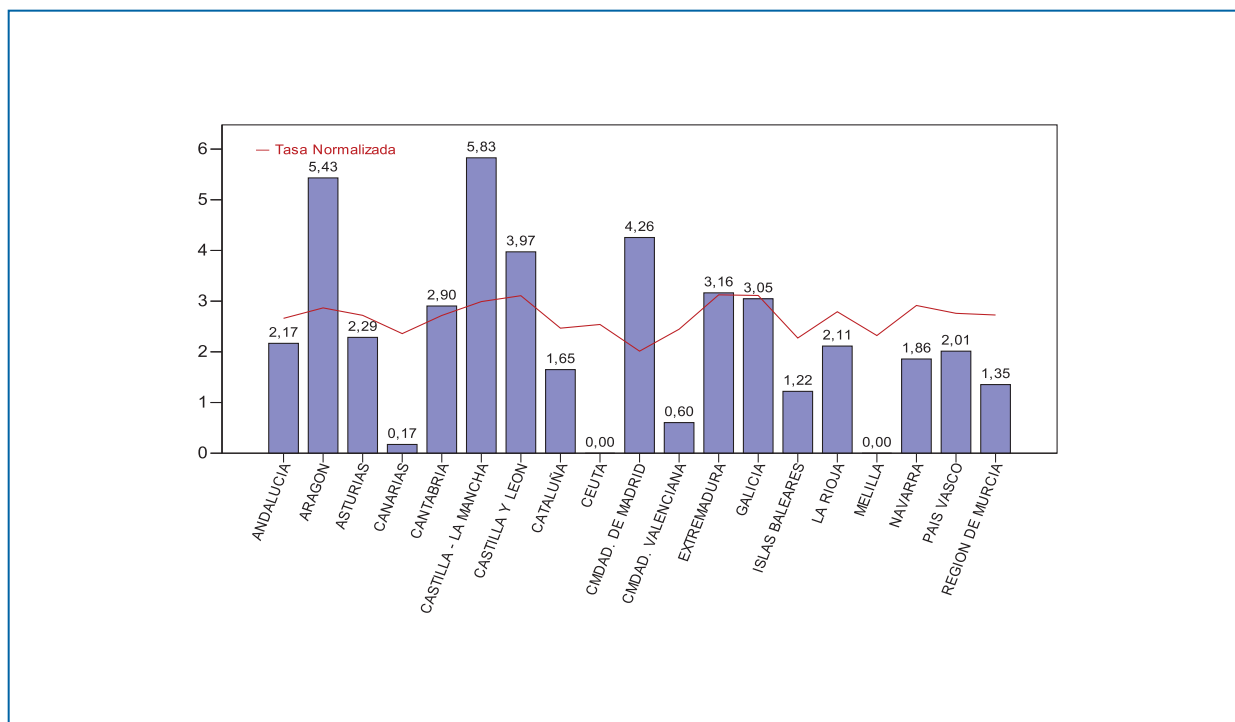
**FIGURA 4**  
Tasa de enfermedad. Grupo 2: causadas por agentes físicos



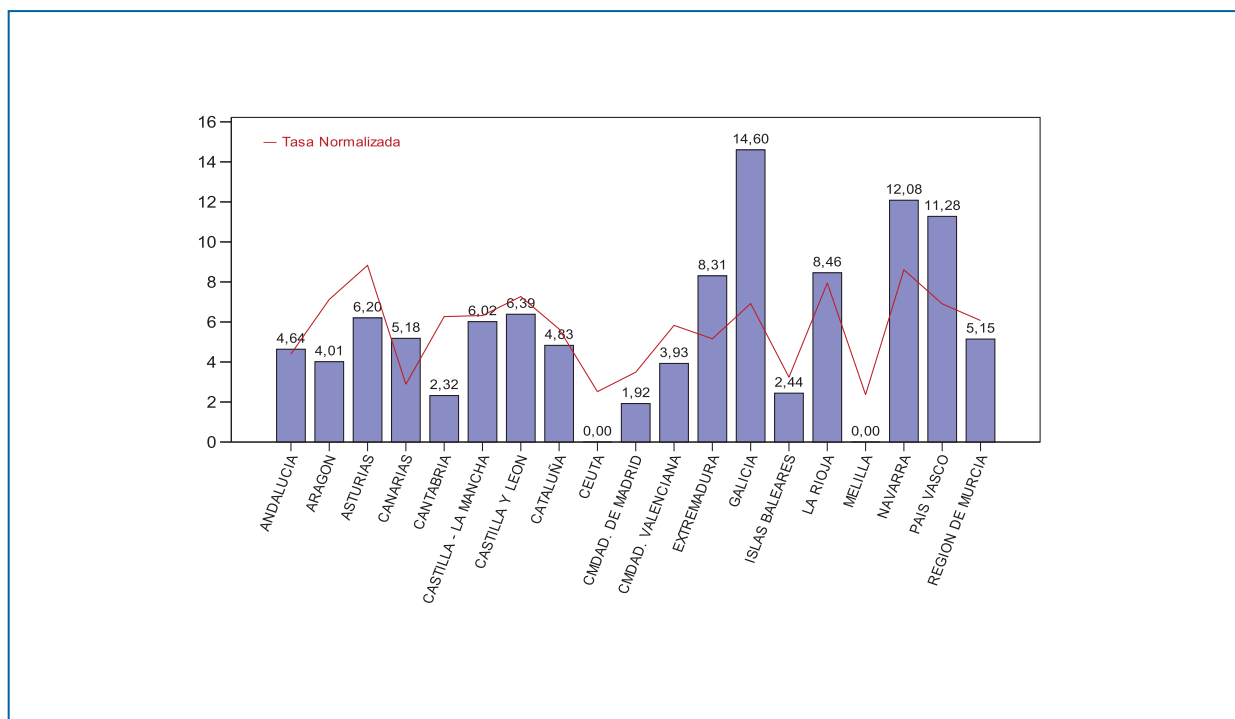
En las figuras 3 a 7 se muestra la tasa de enfermedad profesional para cada C A por grupos

de enfermedades profesionales y su comparación con la tasa normalizada correspondiente.

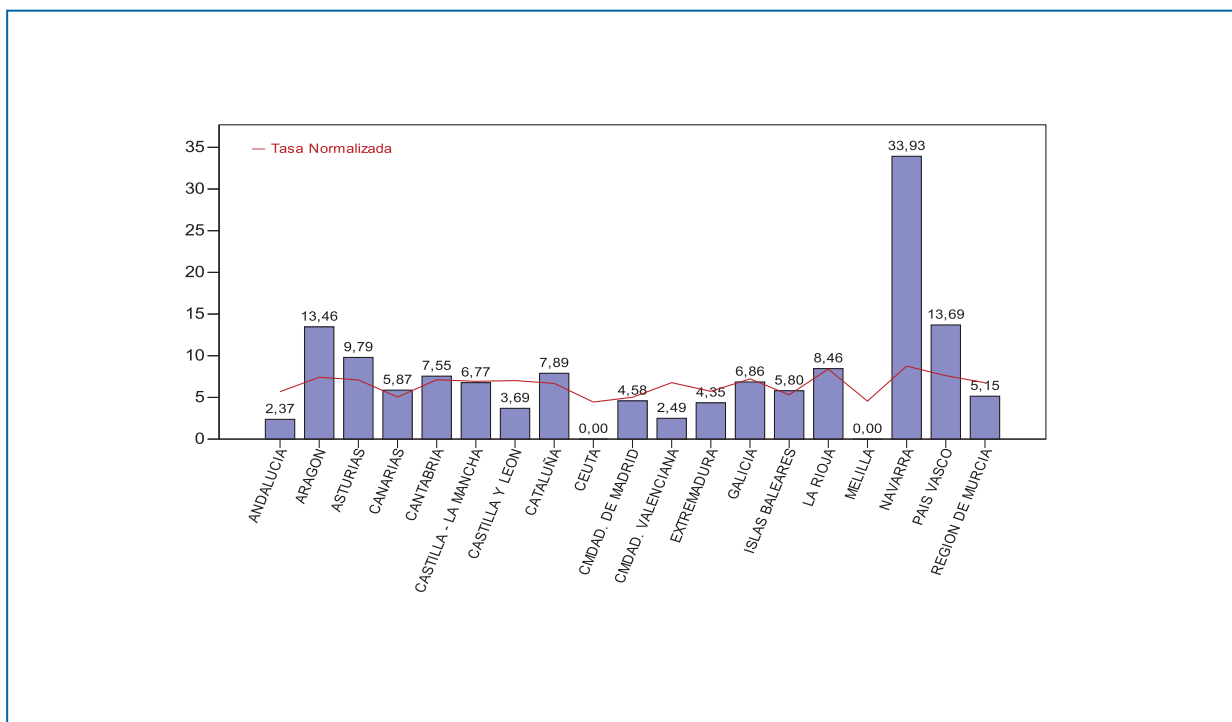
**FIGURA 5**  
**Tasa de enfermedad. Grupo 3: causadas por agentes biológicos**



**FIGURA 6**  
**Tasa de enfermedad. Grupo 4: causadas por inhalación sustancias**



**FIGURA 7**  
Tasa de enfermedad. Grupo 5: enfermedades de la piel



En la tabla 22 se muestran aquellas comunidades cuya tasa por grupos de enfermedad dupli-

can la tasa normalizada de cada comunidad en cada uno de los grupos de enfermedad.

**TABLA 22**  
Tasas de incidencia por grupo de enfermedad profesional que duplican la tasa normalizada correspondiente en cada grupo de enfermedad

GRUPO E.P. / CC. AA.	ARAGÓN	GALICIA	COMUNIDAD DE MADRID	NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA
	Grupo 1: Causadas por agentes químicos					
Grupo 2: Causadas por agentes físicos						
Grupo 3: Causadas por agentes biológicos						
Grupo 4: Causadas por inhalación de sustancias						
Grupo 5: Enfermedades de la piel						
Grupo 6: Causadas por agentes carcinógenos						

Navarra y País Vasco son las comunidades con los índices de incidencia más elevados. En el caso de Navarra los tres grupos en que se duplica la tasa normalizada de su grupo representan el 98% de los casos de enfermedades profesionales que se registraron en su comunidad en 2010, y en el País Vasco, los dos grupos que también duplican la tasa suponen el 89,4% de los casos.

Respecto a la actividad económica la mayoría de los casos de las enfermedades causadas por agentes físicos y las causadas por inhalación de sustancias se concentran en las industrias extractivas.

Las causadas por agentes biológicos se concentran en la agricultura, ganadería, selvicultura y pesca, y en las actividades sanitarias. Las causadas por agentes químicos y las cutáneas se encuentran más repartidas, básicamente entre las industrias manufactureras, agricultura, ganadería, selvicultura y pesca, extractivas, la construcción y otros servicios.

Por último, las debidas a agentes carcinógenos se incluyen principalmente en las actividades de suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, la industria manufacturera y la construcción.

### 2.3.5. ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENFERMEDADES CAUSADAS O AGRAVADAS POR EL TRABAJO (PANOTRATSS) EN 2010

El artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social referente a la consideración de contingencias profesionales, en sus apartados e) y f) hace mención expresa a las enfermedades, no incluidas en la relación 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. Así mismo, las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

Por tanto, el requisito de que sea consecuencia exclusiva del trabajo remite a la valoración del facultativo, no sólo para determinar la enfermedad sino para apreciar que el origen es exclusivamente laboral, para lo que se requiere un conocimien-

to suficiente de los procesos de producción. Ello necesariamente hace necesario fomentar la formación especializada en medicina del trabajo, así como un intercambio de conocimientos y valoraciones entre los distintos profesionales implicados en la prevención de riesgos laborales.

En muchos casos, en los que no ha habido un traumatismo previo, resulta difícil diagnosticar el origen exclusivo laboral, dando lugar a diversas interpretaciones. La información que pone de manifiesto PANOTRATSS puede ser fundamental para proponer y elaborar criterios más precisos para el diagnóstico y calificación adecuada de estas enfermedades.

Así mismo, el sistema PANOTRATSS puede facilitar el estudio específico y la comparación de los diagnósticos considerados que tienen un origen exclusivo laboral con los mismos diagnósticos considerados como enfermedad común, a fin de avanzar en precisión y ayudar a la diferenciación desde el punto de vista legal en la declaración de contingencia. Otro tema importante es la valoración específica de los costes asumidos, según se trata de una u otra contingencia, por la Seguridad Social y las prestaciones recibidas por el trabajador.

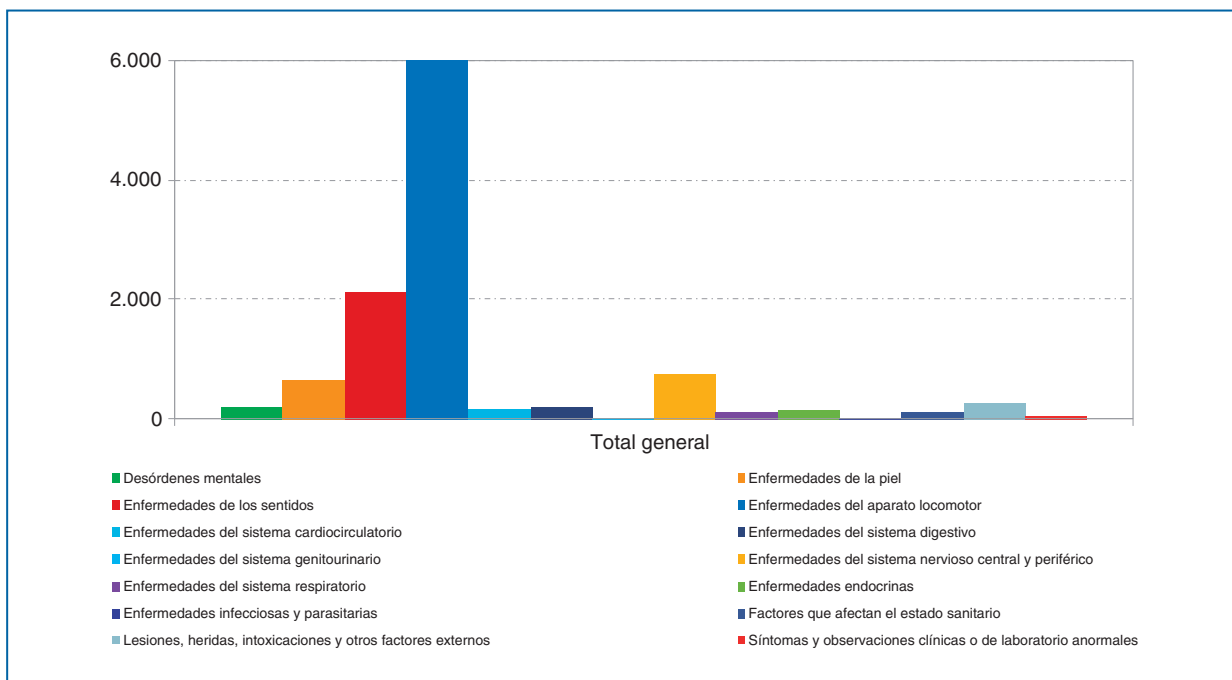
Las patologías no traumáticas causadas por el trabajo protegidas por el sistema de la Seguridad Social se pueden estudiar y analizar a partir de la implantación del Sistema PANOTRATSS. El objetivo principal es conocer estas patologías, estudiar su origen y las causas que las producen para facilitar las medidas de prevención.

En una primera clasificación, en 2010 se han detectado 11.069 patologías no traumáticas, 10.434 son enfermedades causadas por el trabajo y 635 son enfermedades agravadas por el trabajo (figura 8).

Las patologías más frecuentes son las enfermedades del aparato locomotor, concretamente las que atañen a la columna vertebral; también las afecciones de la conjuntiva. El mayor número de patologías se da en la industria manufacturera, seguida de la construcción y el comercio al por mayor.

En la tabla 23 se indican los partes comunicados por patología y categoría distinguiendo las correspondientes a enfermedades causadas por el trabajo [artículo 115.e)] y las enfermedades o defectos agravados por el trabajo [artículo 115.f)].

**FIGURA 8**  
**Patologías no traumáticas causadas por el trabajo**



**TABLA 23**  
**Partes comunicados por patología y categoría**

<i>Tipo patología</i>	<i>Categoría</i>	<i>Número</i>
Enfermedad causada por el trabajo	Desórdenes mentales	191
	Enfermedades de la piel	642
	Enfermedades de los sentidos	2.116
	Enfermedades del aparato locomotor	5.855
	Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	146
	Enfermedades del sistema digestivo	142
	Enfermedades del sistema genitourinario	2
	Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	702
	Enfermedades del sistema respiratorio	93
	Enfermedades endocrinas	126
	Enfermedades infecciosas y parasitarias	17
	Factores que afectan el estado sanitario	119
	Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	252
	Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	31
<b>Total</b>	<b>10.434</b>	



**TABLA 23 (Continuación)**  
**Partes comunicados por patología y categoría**

<i>Tipo patología</i>	<i>Categoría</i>	<i>Número</i>
Enfermedad o defecto agravado por el trabajo	Desórdenes mentales	12
	Enfermedades de la piel	24
	Enfermedades de los sentidos	8
	Enfermedades del aparato locomotor	4
	Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	36
	Enfermedades del sistema digestivo	61
	Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	37
	Enfermedades del sistema respiratorio	3
	Enfermedades endocrinas	4
	Enfermedades infecciosas y parasitarias	1
	Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	6
	Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	6
	<b>Total</b>	<b>635</b>
	<b>Total Patologías</b>	<b>11.069</b>

En las tablas 24.1 y 24.2 se indica el número de partes comunicados por tipo de patología, categoría y enfermedad correspondientes, respectiva-

mente, a las enfermedades relacionadas con el trabajo [artículo 115.e)] y a las enfermedades o defectos agravados por el trabajo [artículo 115.f)].

**TABLA 24.1**  
**Partes de enfermedad causada por el trabajo comunicados por tipo de patología, categoría y enfermedad**

<i>Categoría</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>Número</i>
Desórdenes mentales	Desórdenes afectivos	10
	Otros desórdenes mentales	155
	Trastornos fóbicos y neuróticos	26
	<b>Total</b>	<b>191</b>
Enfermedades de la piel	Enfermedades de la piel y subcutáneas debidas a agentes externos	55
	Enfermedades de los órganos accesorios de la piel	10
	Infecciones de la piel y subcutáneas	185
	Otras enfermedades de la piel	317
	Urticaria y eritema	75
	<b>Total</b>	<b>642</b>
Enfermedades de los sentidos	Afecciones de la conjuntiva	1.659
	Afecciones de la esclerótida, córnea, iris y cuerpos ciliares	95
	Afecciones del interior del ojo y de la retina	16
	Alteraciones de la visión y ceguera	174
	Enfermedades del oído interno	37
	Enfermedades del oído medio	9
	Otras enfermedades de los sentidos	122
	Otras enfermedades del oído	4
	<b>Total</b>	<b>2.116</b>

TABLA 24.1 (Continuación)

## Partes de enfermedad causada por el trabajo comunicados por tipo de patología, categoría y enfermedad

Categoría	Enfermedad	Número
Enfermedades del aparato locomotor	Enfermedades de la columna vertebral y de la espalda	3.679
	Osteopatías y condropatías	4
	Otras enfermedades del aparato locomotor	2.172
	<b>Total</b>	<b>5.855</b>
Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	Enfermedad cardíaca isquémica	118
	Enfermedades de la circulación cerebral	13
	Enfermedades de las venas y de los vasos linfáticos	12
	Otras enfermedades cardíacas	2
	Otras enfermedades del sistema circulatorio	1
	<b>Total</b>	<b>146</b>
Enfermedades del sistema digestivo	Enfermedades de la boca y de los dientes	16
	Hernias	125
	Otras enfermedades del sistema digestivo	1
	<b>Total</b>	<b>142</b>
Enfermedades del sistema genitourinario	Enfermedades del aparato genital masculino. Enfermedades renales	2
	<b>Total</b>	<b>2</b>
Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	Enfermedades agudas del sistema nervioso central	12
	Neuropatías y polineuropatías	13
	Trastornos localizados de los nervios	677
	<b>Total</b>	<b>702</b>
Enfermedades del sistema respiratorio	Enfermedades crónicas de las vías respiratorias	17
	Enfermedades infecciosas del tracto respiratorio superior	17
	Enfermedades pulmonares debidas a sustancias extrañas	43
	Otras enfermedades de la pleura	2
	Otras enfermedades de las vías respiratorias altas	14
	<b>Total</b>	<b>93</b>
Enfermedades endocrinas	Otras enfermedades endocrinas	1
	Trastorno del metabolismo	125
	<b>Total</b>	<b>126</b>
Enfermedades infecciosas y parasitarias	Otras enfermedades infecciosas y parasitarias	11
	Otras enfermedades víricas	6
	<b>Total</b>	<b>17</b>
Factores que afectan al sistema sanitario	Exámenes en personas potencialmente expuestas a enfermedades infecciosas o parasitarias	119
	<b>Total</b>	<b>119</b>
Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	Lesiones por otras causas externas	174
	Otras lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	78
	<b>Total</b>	<b>252</b>
Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	Otros síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	31
	<b>Total</b>	<b>31</b>
<b>Total enfermedad causada por el trabajo</b>		<b>10.434</b>

TABLA 24.2

## Partes comunicados por tipo de patología, categoría y enfermedad o defecto agravado por el trabajo

<i>Categoría</i>	<i>Enfermedad</i>	<i>Número</i>
Desórdenes mentales	Desórdenes afectivos	1
	Otros desórdenes mentales	11
	<b>Total</b>	<b>12</b>
Enfermedades de la piel	Enfermedades de los órganos accesorios de la piel	1
	Infecciones de la piel y subcutáneas	6
	Otras enfermedades de la piel	17
	<b>Total</b>	<b>24</b>
Enfermedades de los sentidos	Afecciones de la conjuntiva	7
	Alteraciones de la visión y ceguera	1
	<b>Total</b>	<b>8</b>
Enfermedades del aparato locomotor	Enfermedades de la columna vertebral y de la espalda	153
	Otras enfermedades del aparato locomotor	284
	<b>Total</b>	<b>437</b>
Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	Enfermedad cardíaca isquémica	33
	Enfermedades de la circulación cerebral	1
	Enfermedades de las venas y de los vasos linfáticos	2
	<b>Total</b>	<b>36</b>
Enfermedades del sistema digestivo	Enfermedades de la boca y de los dientes	1
	Hernias	60
	<b>Total</b>	<b>61</b>
Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	Trastornos localizados de los nervios	37
	<b>Total</b>	<b>37</b>
Enfermedades del sistema respiratorio	Enfermedades crónicas de las vías respiratorias	1
	Enfermedades infecciosas del tracto respiratorio superior	1
	Enfermedades pulmonares debidas a sustancias extrañas	1
	<b>Total</b>	<b>3</b>
Enfermedades endocrinas	Trastorno del metabolismo	4
	<b>Total</b>	<b>4</b>
Enfermedades infecciosas y parasitarias	Otras enfermedades víricas	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>
Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	Lesiones por otras causas externas	2
	Otras lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	4
	<b>Total</b>	<b>6</b>
Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	Otros síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte	6
	<b>Total</b>	<b>6</b>
<b>Total enfermedades agravadas por el trabajo</b>		<b>635</b>

En la tabla 25 se muestra la distribución de los partes comunicados por categorías de patología y actividad económica.

**TABLA 25**  
**Distribución de los partes comunicados por categorías de patología y actividad económica**

Actividades económicas	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	Total
Desórdenes mentales	1		13	1	2	5	28	54	8		12		3	7	12	4	48	3	2		203
Enfermedades de la piel	37	10	204		12	100	84	18	51	4		1	11	56	36	7	23	2	8	2	666
Enfermedades de los sentidos	48	9	851		18	494	170	60	40	7	1	9	30	200	79	15	48	23	18	4	2.124
Enfermedades del aparato locomotor	241	18	1.717	5	51	923	1.101	381	314	39	21	11	106	453	244	84	403	65	107	9	6.293
Enfermedades del sistema cardiocirculatorio	7	1	31	1	3	33	22	21	6	3	5		2	9	14	7	10	5	1		181
Enfermedades del sistema digestivo	10		66		2	36	31	11	10				2	22	4	1	3	1	2	2	203
Enfermedades del sistema genitourinario								1							1						2
Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	23	8	269		10	50	158	16	54	2	2	3	7	70	16	5	27	5	14		739
Enfermedades del sistema respiratorio	5		24		1	15	6	3	7	1			1	16	6	1	7	1	1	1	96
Enfermedades endocrinas			3	1		3	33	6	2	3	13		5	23	24	2	9		3		130
Enfermedades infecciosas y parasitarias			8			3		1	1					2			3				18
Factores que afectan el estado sanitario			5		1	3			1	17		3		16	3		70				119
Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	15	1	36		1	53	22	13	23	2		1	8	46	8		20	8	1		258
Síntomas y observaciones clínicas o de laboratorio anormales no clasificados en otras parte			4			2	2		1	1			2	6	4	11	3	1			37
<b>Total general</b>	<b>387</b>	<b>47</b>	<b>3.231</b>	<b>8</b>	<b>101</b>	<b>1.720</b>	<b>1.657</b>	<b>585</b>	<b>518</b>	<b>79</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>177</b>	<b>926</b>	<b>451</b>	<b>137</b>	<b>674</b>	<b>114</b>	<b>157</b>	<b>18</b>	<b>11.069</b>

A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca B - Industrias extractivas C - Industria manufacturera D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación F - Construcción G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas H - Transporte y almacenamiento I - Hostelería J - Información y comunicaciones K - Actividades financieras y de seguros L - Actividades inmobiliarias M - Actividades profesionales, científicas y técnicas N - Actividades administrativas y servicios auxiliares O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria P - Educación Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales R - Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento S - Otros servicios T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.



### **3. REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**





### 3. Regulación legal y convencional del empleo y las condiciones de trabajo

RAÚL RIESCO ROCHE

Director General de Trabajo

EL año 2010 se ha caracterizado en cuanto a prevención de riesgos laborales por una intensa actividad, en parte normativa, orientada a hacer efectivo el II Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 que, a grandes rasgos, perseguía adoptar soluciones tendentes a fortalecer nuestro modelo de prevención de riesgos laborales: la calidad de la prevención; la formación en materia de prevención; y la vigilancia de la salud, entre otros.

Precisamente el de salud es el aspecto que no ha llegado a culminarse dentro de los 365 días del año 2010, si bien, en el momento en que esto se escribe, el proyecto de Real Decreto sobre criterios básicos para la organización de los recursos sanitarios de los servicios de prevención, que fue objeto de informe por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reunión de 1 de diciembre de 2010 y dictaminado por el Consejo de Estado el 10 de mayo de 2011, está próximo a su promulgación y publicación en el boletín oficial del Estado.

#### 3.1. NORMAS

La siguiente relación de disposiciones da cuenta de la aludida actividad en el ámbito normativo.

- *Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.*

El objetivo principal de este Real Decreto es corregir las deficiencias y mejorar la eficacia de la actuación preventiva de la Administración General del Estado llevada a cabo al amparo del Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado y demás normas de aplicación.

En su momento, tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el Reglamento de los Servicios de Prevención habían previsto la necesidad de una regulación específica para las Administraciones Públicas de determinadas cuestiones (participación y representación, organización de los recursos preventivos, funciones y niveles de cualificación del personal e instrumentos de control), lo que se llevó a cabo mediante el citado Real Decreto 1488/1998, derogado y sustituido por éste.

Desde su entrada en vigor, disposiciones como la Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, que enfatiza la integración de la actividad preventiva y establece la obligatoriedad de elaborar planes de prevención que la contemple; la Ley 31/2006, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que modifica los apartados 1 y 2 del artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y añade una disposición adicional novena-bis relativa al personal militar, que cierra el contencioso con la Comisión Europea respecto al ámbito de aplicación de dicha Ley, ámbito que incluye plenamente a la Administración General del Estado; el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales; y el Real Decreto 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que se desarrollan las previsiones de la Ley 54/2003, antes citada, en cuestiones tales como el plan de prevención, la obligatoriedad de la presencia de recursos preventivos en determinados trabajos o las auditorías de prevención, han afectado de manera directa al Real Decreto 1488/1998, y justificarían por sí solas la elaboración de una nueva norma de adaptación de esta normativa.

Pero, durante ese período, se ha desarrollado en paralelo determinada normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a colectivos específicos dentro de la Administración General del Estado, haciéndose preciso un planteamiento general coordinado. Tal es el caso del Real Decreto 1932/1998, aplicable a las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar; y los Reales Decretos 179/2005 y 2/2006 aplicables, respectivamente, al Cuerpo de la Guardia Civil y al Cuerpo Nacional de Policía y, finalmente, el Real Decreto 1755/2007, de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la Organización de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa.

Además, en el ámbito de la Función Pública también se han producido modificaciones, en cuanto a los órganos de representación en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En ese marco se desarrolla en este Real Decreto, en particular, la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

Debe tenerse en cuenta, por último, a este respecto, que la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012», aprobada en Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, indicaba en su introducción que «las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para lo cual las Administraciones Públicas deberán cumplir también lo exigido a las empresas en el ámbito privado, esto es: lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mejorar la eficacia y calidad de las actividades preventivas y fortalecer y favorecer la implicación de los empleados públicos en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo», y añade más adelante, en el capítulo dedicado al diagnóstico de la situación, que «la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales a los empleados públicos ha presentado insuficiencias que es necesario corregir».

- *Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012.*

Este Acuerdo, concluido en plena crisis y con el telón de fondo de una anunciada y esperada reforma de la negociación colectiva, no aborda el tema seguridad y salud en el trabajo, salvo como una de las materias encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del Acuerdo, que se constituye con la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante su vigencia en diversas materias, entre ellas la que nos ocupa.

- *Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; 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 y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.*

El contenido de este Real Decreto responde íntegramente a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012 y las adaptaciones que exigía en esta parte del ordenamiento jurídico referida a la prevención de riesgos laborales. Y sigue el documento de consenso sobre las actuaciones para la mejora de la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales, que había sido objeto de debate y discusión, primero en un grupo de trabajo constituido por la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y, seguidamente, con las Organizaciones Sindicales y Empresariales. La parte más extensa de la norma se dedica a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, pero contiene modificaciones puntuales del Real Decreto 1109/2007 y deroga expresamente el artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, esto último por necesidades derivadas de la adaptación de la directiva sobre servicios de mercado interior.

En cuanto a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, pueden distinguir-

se dos áreas temáticas: la dirigida a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, de un lado, y, de otro, la encaminada a mejorar 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.

En cuanto a lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas, sin merma de la calidad, permitiendo a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, se prevé:

- realizar de manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, sin reducir el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;
- apoyar la elaboración de una guía orientativa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- disponer de un proceso simplificado de auditoría de su sistema de gestión de la prevención, cuando estas mismas empresas realicen las actividades preventivas con recursos propios; y
- ampliar de seis a diez el número de trabajadores de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

En cuanto a mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención el Real Decreto establece las líneas siguientes:

- Se dota al sistema de prevención de riesgos laborales de fortaleza y solidez, con un marco jurídico más seguro, esto es: se adecua el procedimiento de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos; se definen mejor los requisitos de acreditación y el campo de actuación; acreditación homogénea con independencia de la comunidad autónoma que la haya otorgado; se definen las causas y el procedimiento de revocación de la acreditación, pudiendo cada comunidad autónoma comprobar en su territorio el mantenimiento de los requisitos de estas entidades.

- Se favorece el aumento de la calidad del servicio a prestar a las empresas mediante una definición más detallada del contenido de los conciertos de servicio de prevención ajeno; además, se sientan las bases de los recursos humanos y materiales de que deben disponer los servicios de prevención ajenos, en relación con factores tales como tamaño y actividad de las empresas y número de trabajadores cubiertos por los conciertos, que será objeto de una orden para su desarrollo, al igual que las áreas de los servicios de prevención que se ocupen de la especialidad de medicina del trabajo que contendrá el marco jurídico del Acuerdo de criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención; se potencia la interdisciplinariedad: los servicios de prevención ajenos habrán de disponer de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas, dentro de un plazo de adaptación de un año para las entidades ya acreditadas.
- Se definen y clarifican los requisitos de los servicios de prevención mancomunados para lo cual se toman como referencia los de los servicios de prevención ajenos, si bien con una cierta modulación al tenerse presente el criterio de potenciación de los recursos propios que también marca la Estrategia.
- Se mejora el tratamiento de la información y se permite un mejor conocimiento de los datos por las autoridades y los ciudadanos, se modifican al efecto los registros de las entidades especializadas, propiciándose la comunicación telemática y la interconexión de los registros autonómicos mediante la creación de una base de datos informática gestionada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Por otra parte, se modifica el Real Decreto 1109/2007 en cuanto al libro de subcontratación (anotación de la persona responsable de la seguridad y salud en la fase de ejecución de la obra) y al cómputo de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

Por último, la disposición derogatoria pone fin a la situación prevista en la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención sobre acreditación de la formación para la realización de funciones de niveles intermedio y superior en materia de prevención de riesgos laborales, al existir en la actualidad

titulaciones oficiales aprobadas por las autoridades competentes que cumplen con los requisitos de formación mínima exigidos en los artículos 36 y 37 del Reglamento. También deroga el apartado 4 del artículo 18 del Real Decreto 1627/1997 relativo al aviso previo en consonancia con la modificación del Real Decreto-Ley 1/1986 por la Ley 25/2009, con el objetivo de refundir en uno solo los trámites de aviso previo y comunicación de apertura del centro de trabajo. Se modula el efecto de esta derogación con lo señalado en el segundo párrafo de la disposición transitoria primera.

- *Ley 8/2010, de 31 de marzo, por la que se establece el régimen sancionador previsto en los Reglamentos (CE) relativos al registro, a la evaluación, a la autorización y a la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH) y sobre la clasificación, el etiquetado y el envasado de sustancias y mezclas (CLP), que lo modifica.*
- *Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.*

Este Real Decreto y su Orden de desarrollo tienen por objeto establecer un sistema de incentivos basados en una contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y en la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. El incentivo consiste en una reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que acrediten que su índice de siniestralidad es reducido en relación con el que corresponde a su sector de actividad, una vez establecidos los índices de siniestralidad de los diferentes sectores respecto de dicha cotización, cumpliendo así uno de los objetivos operativos y líneas de actuación recogidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

- *Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.*

Mediante este Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español de la Directiva

2006/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2006, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a riesgos derivados de los agentes físicos (radiaciones ópticas artificiales).

Se trata de una de las normas reglamentarias que, según el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deben ir concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas, estableciendo las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores.

Y, asimismo, tiene en cuenta los instrumentos específicos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España y que, por tanto, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, destacadamente el Convenio número 155, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España el 26 de julio de 1985.

El Real Decreto establece una serie de disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición a las radiaciones ópticas artificiales durante su trabajo; regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, de manera que los riesgos derivados de la exposición a radiaciones ópticas artificiales se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible, e incluye la obligación empresarial de establecer y aplicar un plan de acción que incluya las medidas técnicas y/u organizativas destinadas a impedir que la exposición supere los valores límite; determina los valores límite de exposición; prevé diversas especificaciones relativas a la evaluación de riesgos, estableciendo en primer lugar la obligación de que el empresario efectúe una evaluación de los niveles de radiación a que estén expuestos los trabajadores, de manera que puedan definirse y ponerse en práctica las medidas necesarias para reducir la exposición, e incluyendo una relación de aquellos aspectos a los que el empresario deberá prestar especial atención al evaluar los riesgos; especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores a los valores límite de exposición; recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son



la necesidad de formación de los trabajadores y la información a estos, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención; se establecen disposiciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a radiaciones ópticas artificiales. Se incluye, por último, el régimen sancionador por incumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto.

- *Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.*

Esta norma tiene por objeto determinar las condiciones en que ha de llevarse a cabo la comunicación de apertura de un centro de trabajo o de reanudación de la actividad después de efectuar alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, que el empresario debe efectuar y cumplimentar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.1 del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales. Y ello, teniendo en cuenta que el artículo 7 de 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, dio nueva redacción al apartado 1 y añadió un apartado 3 al artículo 6 del Real Decreto-ley 1/1986. El sentido y alcance de la modificación que introduce el nuevo apartado 3 estriba en la simplificación y racionalización de los trámites a realizar ante la autoridad laboral por los distintos sujetos que intervienen en el proceso de ejecución de obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, de manera que puedan reducirse las cargas administrativas y se optimice la información a disposición de la autoridad laboral, sin pérdida ni menoscabo de los datos a suministrar, ni variar tampoco el régimen de responsabilidades existente, pues la obligación de comunicar la apertura del centro de trabajo por el contratista queda reforzada por la responsabilidad del promotor, quien debe velar por el cumplimiento de la misma.

Esta finalidad se consigue mediante la integración del trámite de la comunicación de apertura a presentar por el contratista ante la autoridad laboral (artículo 19 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción) con el de aviso previo que había de presentar el promotor ante la misma autoridad laboral (suprimido al derogarse el artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, por la disposición derogatoria del Real Decreto 337/2010, para adaptarse a la Directiva sobre servicios de mercado interior). Para ello se incorporan a la comunicación de apertura de centro de trabajo en los casos de obras de construcción los datos del antiguo aviso previo para evitar que se pierda información fundamental para el ejercicio de la actividad de control e inspección en materia de seguridad y salud laboral por parte de las autoridades laborales. Al mismo tiempo, se impulsa la utilización de medios electrónicos, tal y como prevé la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos de los servicios públicos, por lo que se incluyen las previsiones oportunas.

- *Real Decreto 717/2010, de 28 de mayo, del Ministerio de la Presidencia, por el que se modifican el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.*
- *Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.*

Esta Orden se dicta en aplicación y desarrollo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, para el diseño y contenido del fichero informático por medio del cual las entidades gestoras o las mutuas han de remitir a la Dirección General de

Ordenación de la Seguridad Social el informe-propuesta no vinculante, con vistas a la concesión o denegación del incentivo solicitado por las respectivas empresas. Asimismo fija los valores límite y el volumen de cotización a tener en cuenta para el incentivo correspondiente al ejercicio 2009.

- *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*

Este Real Decreto ley fue posteriormente tramitado como ley (Ley 35/2010). Interesa destacar que lleva a modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal para incorporar a nuestro Derecho la 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, legislación que obliga a revisar las restricciones que se aplican a las empresas de trabajo temporal.

- *Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.*

Esta disposición, cuyo objeto es regular el sistema específico de protección para los trabajadores autónomos por cese en su actividad, contempla una posible excepción a su cobertura en el caso de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades determinadas con mayor riesgo de siniestralidad por el Gobierno, en régimen de pluriactividad y que tengan cubierta la contingencia por desempleo en otro Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

- *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*

Como el Real Decreto Ley 10/2010, al que sustituye, la Ley prevé modificaciones en la regulación legal de las empresas de trabajo temporal incorporando con ello a nuestro Derecho la 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.

La legislación comunitaria obliga a revisar las restricciones que se aplican a las empresas de trabajo temporal. Ello se hace reconociendo un tiempo, hasta 31 de marzo de 2011, para que la

negociación colectiva, en los sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo, pueda definir razonada y justificadamente los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición.

No obstante, se mantienen legalmente las siguientes restricciones en actividades de especial peligrosidad:

- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.
- Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

Así, a partir del 1 de abril de 2011, respetando estas limitaciones y las que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de actividades antes excluidas. Para ello, junto a los requisitos comunes a todo contrato de puesta a disposición, estos se sujetan a los siguientes requisitos:

- La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener cons-

tituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.

- El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.
- *Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.*

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; 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 y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, derivadas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012, así como determinados puntos acordados en la misma Estrategia, exigían la derogación de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 27 de junio de 1997 y el desarrollo de una nueva regulación acorde con dichas modificaciones. Ello se lleva a cabo mediante esta Orden.

La Orden se refiere, primero, a la acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos, quedando precisos y detallados los medios humanos y materiales de que deben disponer. A tal fin se ha utilizado como guía el resultado del diálogo entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y entre aquella y los interlocutores sociales a lo largo de todo el año 2009, que concluyó en el documento de consenso «Actuaciones para la mejora de la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales». La determinación de los medios humanos se basa en «ratios» de técnicos, detalladas en el anexo I de la Orden. En cuanto a medios materiales, se detallan en el anexo II

de la Orden las relaciones de los recursos mínimos con que deben contar las entidades.

La Orden regula también los recursos materiales y humanos exigidos a los servicios de prevención mancomunados, atendiendo también a la Estrategia y al documento de calidad. Los recursos humanos mínimos en estos serán equivalentes a los indicados para las entidades especializadas, de manera que queden garantizadas la operatividad y eficacia del servicio. Los recursos materiales deberán determinarse tomando como referencia, en cada caso, los establecidos para los servicios de prevención ajenos pero adecuando el número mínimo de dichos medios a las actividades de las empresas.

Los artículos siguientes están dedicados a la acreditación de las entidades especializadas, a la comprobación por la autoridad laboral del mantenimiento de los requisitos de funcionamiento necesarios para actuar como servicios de prevención por parte de las entidades especializadas, y la comunicación de cualquier modificación de los mismos en el plazo señalado. La segunda parte de la Orden se ciñe a las obligaciones de información de las entidades especializadas hacia la autoridad laboral y los ciudadanos en general. Para ello, la orden incluye un modelo de memoria de actividades preventivas de servicios de prevención ajenos (anexo III), con un contenido tasado de datos que se refieren tanto a la memoria de actividades del servicio de prevención en cada empresa con la que haya concertado la actividad preventiva, como a la propia memoria de actividades del servicio de prevención ajeno en su conjunto, que vendrá determinado así por el conjunto agregado de datos del total de las memorias de actividades en las empresas concertadas, contemplándose también el suministro electrónico de las memorias, mediante el establecimiento de registros autonómicos conectados a una base común de datos en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La tercera parte afecta a las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. En este ámbito los cambios respecto de la norma anterior son de menor entidad y se ciñen a los ajustes necesarios respecto a las condiciones mínimas que han de reunir las personas o entidades con el fin de que puedan cumplir adecuadamente sus funciones, manteniendo un equilibrio entre garan-



tías y medios mínimos que impulse su aparición en el mercado de trabajo y las condiciones que han de reunir las solicitudes de las personas o entidades que pretendan desarrollar las actividades referidas, con un pormenorizado detalle que permita a la autoridad laboral tener suficientes elementos de juicio a la hora de dictar resolución. Estos cambios habrán de llevarse a cabo dentro de los plazos de adaptación previstos en la norma.

A diferencia de la derogada Orden de 27 de junio de 1997, esta Orden ministerial no contempla previsiones sobre autorización de entidades especializadas en actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, al estar ligada tal autorización a la vigencia de la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención, derogada por el Real Decreto 337/2010.

- *Real Decreto 1439/2010, de 5 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, aprobado por Real Decreto 783/2001, de 6 de julio.*

Este Real Decreto ha venido a modificar el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, aprobado por el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio. Mediante este Reglamento, junto con el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, aprobado por Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre, y modificado por Real Decreto 35/2008, de 18 de enero, se incorporó a nuestro ordenamiento interno la Directiva 96/29/EURATOM, del Consejo, de 13 de mayo de 1996, por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resultan de las radiaciones ionizantes.

El objeto principal del Real Decreto es obligar directamente a los titulares de las actividades en las que existan fuentes naturales de radiación a realizar los estudios necesarios para 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, sin necesidad de que estos estudios sean exigidos por las autoridades competentes, así como precisar las autoridades competentes, que serán los órganos competentes en materia de industria de las Comunidades

Autónomas, con las excepciones de las actividades laborales que impliquen exposición a la radiación cósmica durante la operación de aeronaves, en el que dicha autoridad competente será la Agencia Estatal de Seguridad Aérea del Ministerio de Fomento, y las actividades militares con riesgo radiológico de origen natural, en el que dicha autoridad competente será la Junta Central de Protección Radiológica de Defensa del Ministerio de Defensa.

Sin perjuicio de los llevados en las Comunidades Autónomas, se establece un registro central en la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, al que los referidos órganos competentes autonómicos deberán remitir copia de las declaraciones.

- *Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.*

La vigente Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) se remonta al año 1994. Los cambios producidos desde entonces hacen necesaria una reformulación de la estructura de la CNO-94 más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro. Esta necesidad no sólo es nacional, sino también internacional, por lo que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha procedido a la revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones en 2008 (CIUO-08) con el objeto de actualizar la anterior clasificación que databa de 1988 (CIUO-88). La CNO-11 será la adaptación nacional de la CIUO-08.

- *Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de 2010, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.*

Junto al desarrollo de las bases y tipos de cotización para el año 2011, esta Orden establece los valores límite de los índices de siniestralidad general y de siniestralidad extrema, correspondientes al ejercicio 2010, y el volumen de cotización por contingencias profesionales a alcanzar durante el período de observación, para el cálculo del incentivo previsto en el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias

profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

### 3.2. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sobre la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (aprobada el 29 de junio de 2007, con el respaldo en 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), sin duda conocida y ya reseñada en anteriores informes, hemos de señalar, en primer lugar, que el II Plan de Acción, que había sido aprobado el 15 de octubre de 2008, ha constituido el programa para la actuación del Gobierno en materia de prevención de riesgos laborales todavía durante el año 2010, buscando un completo despliegue de la Estrategia apoyado en tres aspectos: la calidad de la prevención, la formación en materia de prevención y la vigilancia de la salud, entre otros.

En este marco, en el año 2010 se ha buscado facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, y mejorar 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, lo que ha requerido la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, según se ha visto, y de la Orden de 27 de junio de 1997, que ha resultado derogada y sustituida, en cuanto a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención y a la autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, y al tiempo haciendo un mayor énfasis en el desarrollo de la forma y contenido de la memoria de actividades preventivas.

Junto a ello, han de apuntarse las medidas de asesoramiento tales como el programa de asistencia técnica al microempresario y el Plan PREVEA, programa de actuación a través del cual se presta apoyo y asesoramiento a las empresas que ten-

gan 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.

También han de mencionarse otras medidas como las de información, de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y la de incentivo a la prevención (Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, que reguló el denominado “sistema bonus”).

Asimismo, se han desarrollado medidas dirigidas a 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.

En cuanto al III Plan de Acción para el impulso y ejecución de la Estrategia y a su contenido ha de indicarse que sigue, como no podía ser menos, la ruta marcada por la propia Estrategia y por ello tiene como finalidad concluir las medidas que quedaban pendientes y que se contemplan más adelante.

En general, las medidas de este III Plan de Acción contemplan las siguientes grandes áreas de actuación:

- Contribuir al mejor *cumplimiento*, en particular por las pequeñas y medianas empresas, de la *normativa en PRL*, mediante:
  - Desarrollo de instrumentos para la asistencia a las empresas de hasta 10 trabajadores para la organización de las actividades preventivas.
  - Elaboración de una Guía dirigida a la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las PYMES.
- Fomentar *los trámites electrónicos*.
- Adoptar medidas para *mejorar la protección de los trabajadores autónomos*.
- Adoptar criterios mínimos de calidad y eficacia para la *vigilancia de la salud en los servicios de prevención*.
- Fortalecer el papel de los *interlocutores sociales* e implicar a empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo:
  - Plan Nacional de Formación.
  - Fomento de conductas y buenas prácticas que ayuden a prevenir los riesgos laborales.
  - Organización de marcos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación para la consolidación y desarrollo de la cultura de la prevención.

- Plan institucional de publicidad y comunicación del INSHT 2010-2012.
- Fortalecer los *sistemas de información e investigación* en seguridad y salud en el trabajo:
  - Armonizar los criterios a aplicar para la notificación y registro de los partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - Elaborar informes periódicos sobre la situación y evolución en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  - Promover la elaboración de *guías de orientación diagnóstica y notificación* de las enfermedades relacionadas con el trabajo y los agentes causantes de las enfermedades profesionales.
  - Impulsar las actividades de la *Red de Institutos Públicos para la Investigación en Prevención de Riesgos Laborales*, que se relacionará de manera estable con otros organismos de investigación, universidades y empresas.
- Implantación eficaz del *Plan Nacional de Formación* en prevención de riesgos laborales.
- Fortalecer las *políticas de prevención de riesgos laborales*, reforzando las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y mejorando la coordinación de las administraciones públicas:
  - Aprobación del proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del INSHT.
  - Mantenimiento, en la oferta pública de empleo para 2011, de los colectivos de inspectores de trabajo y subinspectores de empleo excluidos de los límites de la tasa de reposición.
  - Preparación, en el seno de la Comisión de Trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del modelo de organización futura de la Inspección de Trabajo, en un marco de mayor participación y decisión.
- Aprobar *instrumentos para la evaluación y seguimiento de la EESST*:
  - Aprobar el cuadro de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de la Estrategia.

El método de ejecución de este III Plan de Acción no difiere del empleado hasta la fecha: *diálogo social y concertación territorial*. Este III Plan abarcará el período comprendido entre *junio de 2010 y junio de 2012*, y determinará los indicadores que habrán de tenerse en cuenta para la adecuada evaluación final de la EESST.

### 3.3. CONCERTACIÓN SOCIAL DE ÁMBITO ESTATAL

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) así como la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), según lo dispuesto en el artículo 83.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, suscribieron el 9 de febrero de 2010 el *Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012*.

Con este Acuerdo, los agentes sociales han pretendido disponer de un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano y además generar confianza en la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión. Se basa en el diálogo social y la negociación colectiva, como métodos más apropiados para el buen funcionamiento de las relaciones laborales y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

Los interlocutores sociales reconocen también que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de su autonomía colectiva y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y los modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Como siempre, el Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo (2010 a 2012), estableciendo criterios y recomendaciones compartidos, que posibilitan afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación de inestabilidad económica y del empleo, y ello sin perjuicio de que a partir de su firma y durante seis meses fueran a iniciar una negociación bipartita sobre la reforma de la negociación colectiva y otras materias como la flexibilidad interna y externa de las empresas, los expedientes de regulación de empleo y de reducción temporal de la jornada, la contratación, el tiempo parcial, la subcontratación, el absentismo, la IT, las mutuas, etc.

El Acuerdo se centra en la delicada situación actual, los firmantes del Acuerdo señalan como

objetivo mejorar el tejido productivo y colaborar a crear empleo estable, reconociendo, sin embargo, que la recuperación de nuestra economía será más lenta y débil que la de nuestros principales competidores.

Por ello, entre otros aspectos a destacar, apuntan a la ampliación y diversificación del tejido productivo español como uno de los principales retos de la sociedad española, que necesita la mejora de variables estructurales como son el mayor y mejor uso de la tecnología y del capital humano, junto con avances en la negociación colectiva que permitan el uso más eficiente de los factores productivos disponibles (trabajo y capital).

Por otra parte, la contracción de la demanda está teniendo una importante repercusión sobre la actividad laboral. En el mercado de trabajo se está produciendo un intenso ajuste caracterizado por un intenso proceso de destrucción de empleo y por la acumulación de elevadas y persistentes tasas de paro. Este es, asimismo, un factor diferencial de la evolución de la economía española con respecto a la del resto de países de nuestro entorno. En este sentido, es necesario promover el restablecimiento de unas condiciones óptimas para que pueda operar la recuperación de la demanda y en particular de la inversión, claves determinantes para alcanzar y mantener elevadas tasas de ocupación.

En conclusión, este Acuerdo viene marcado por las cuestiones económicas y financieras y la superación de las dificultades en la actividad empresarial influida por ellas. No dedica espacio al desarrollo de criterios relativos a la prevención de riesgos laborales y únicamente cita esta materia como parte del contenido encomendado a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del Acuerdo, que se constituye con la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante su vigencia en diversas materias, entre ellas la que nos ocupa.

### 3.4. CONVENIOS COLECTIVOS DURANTE 2010

La información de la que se dispone en relación con los convenios colectivos registrados y publicados el año 2010 es limitada. Procede de las hojas estadísticas que han de acompañar a todo convenio colectivo. En ellas se resumen las condi-

ciones de trabajo en el mismo pactadas y reflejan, aunque de manera en exceso genérica, lo referido a prevención de riesgos laborales. El Real Decreto 713/2010, de 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en vigor el día 1 de octubre de 2010, entre otras cuestiones incluye los datos estadísticos que han de remitirse a los 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. Los efectos de esta modificación serán más apreciables en relación con el ejercicio de 2011.

En materia de seguridad y salud laboral las nuevas hojas estadísticas plantean:

- ¿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/las 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/las trabajadores/as. Para los representantes de los trabajadores/as.
- ¿Se pacta con los representantes de los/las trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno?
- ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente?

Los datos de los que se puede disponer provienen de las estadísticas oficiales sobre los convenios colectivos. En este sentido, la Información Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración, relativas a Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales, contiene la referida a los *convenios colectivos registrados hasta diciembre de 2010, con inicio de efectos económicos entre enero y diciembre de dicho año*, en los cuadros 24A1\_10 (total convenios), 24A2\_10 (convenios de empresa) y 24A3\_10 (convenios de otro ámbito), en los que se contemplan las *cláusulas especiales referidas*



a la salud laboral, dentro de los cuadros titulados *Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales, según ámbito funcional, por tipo de cláusula*.

Sobre la base de esta información cabe apuntar que, de un total de 2.704 convenios que afectan a 7.093.092 trabajadores, se pactaron cláusulas salariales en 2.462 convenios que afectaron a 6.744.225 trabajadores, mientras que las *cláusulas de salud laboral se pactaron solo en 2.232 convenios, afectando a 5.532.890 trabajadores*.

En otros términos, mientras que las cláusulas salariales han afectado durante 2010 al 95,08 por ciento de los trabajadores incluidos en el ámbito de los convenios, las de jornada laboral y vacaciones han afectado al 87,80 por ciento, las de salud laboral (se recoge información relativa a once tipos de cláusulas) han afectado al 78 por ciento de los trabajadores, manteniendo un peso más elevado al de los afectados por cláusulas sobre formación profesional, que llegaron tan sólo a un 52,39 por ciento.

Si hacemos parecida comparación referida al número de convenios colectivos, observamos que un 91,05 por ciento de los convenios contenía cláusulas salariales y un 86,60 por ciento, cláusulas sobre jornada y vacaciones, mientras que las cláusulas sobre salud laboral se incluyeron en un 82,54 por ciento de los convenios.

De lo anterior cabe concluir, en primer lugar, que la negociación colectiva durante el año 2010 ha estado un tanto ralentizada, como se aprecia por el número total de convenios con efectos y concluidos durante el año 2010 (aproximadamente un 44% menos que durante 2009). Esta disminución, sin embargo, apenas ha afectado a la conclusión de convenios colectivos que incluyan cláusulas sobre salud laboral. Efectivamente, esta se ha mantenido casi en la misma proporción que en 2009, cuando se pactaron en el 82,93 por ciento de los convenios. Para 2010 *el 88,44 por ciento de los convenios colectivos de ámbito de empresa, que afectan al 97,05 por ciento de los trabajadores, incluyeron cláusulas sobre salud laboral, mientras que en convenios colectivos de otro ámbito personal de aplicación este porcentaje de los convenios colectivos con tales cláusulas alcanzaron sólo el 67,67 por ciento y afectan al 76,67 por ciento de los trabajadores*.

Por tanto, sigue siendo en los convenios colectivos de ámbito de empresa en los que en mayor medida se pactan cláusulas sobre salud laboral, al igual que ocurría en años anteriores.

En cuanto a las cláusulas que en mayor medida se han pactado, siguen siendo mayoritarias las

referidas al *reconocimiento médico anual a cargo de la empresa* (68,57% de los convenios), a pesar de las posibles dudas sobre si este tipo de cláusula debería quedar integrado en la prevención de riesgos laborales o más bien debería incluirse en otro apartado, como finalmente se ha hecho en las hojas estadísticas vigentes a partir de 1 de octubre de 2010 (los registros acumulados no reflejan todavía este cambio). Le siguen en presencia las cláusulas referidas al *comité de seguridad y salud* (56,73% de convenios), a *programas de prevención de riesgos laborales* (49,89% de los convenios) y a *formación (cursillos) en materia de seguridad y salud* (45,41% de los convenios). Con mucha menor significación aparecen cláusulas referidas a: un *órgano paritario de seguridad y salud* que parece referirse a un comité de seguridad y salud intercentros (16,79% de los convenios); *crédito horario para los delegados de prevención* (15,98% de los convenios), este tipo de cláusula y la precedente han incrementado su porcentaje respecto al año anterior; *designación de delegados de prevención distintos a los legales* (13,17% de los convenios); y, finalmente, con porcentajes inferiores al 10 por ciento, otras cláusulas como *excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica* —esta sí, perfectamente encuadrada 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* (6,62% de los convenios) y, por último, *tan sólo en un 3,25 por ciento de los convenios colectivos se acordaron cláusulas sobre obligación de constitución de servicios de prevención propios*.

La negociación colectiva aún tiene un extenso campo por desbrozar en aspectos propios de la materia de prevención de riesgos laborales. 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, como viene siendo reiterado. Asimismo, 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 y que su efectividad se apreciará plenamente respecto a la negociación colectiva para el año 2011.

## **4. INSPECCIÓN Y CONTROL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD**





## 4.1. Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

DEMETRIO VICENTE MOSQUETE

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

### 4.1.1. 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 artículo 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 artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las de elaboración de 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 prevé que la Inspección programe 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 Empleo y 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 las 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 2010 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 42/1997, 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 de la Inspección 2008-2010.

Teniendo en cuenta lo dicho, se pasa a analizar el funcionamiento del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el año 2010, a partir del estudio de los distintos elementos que lo conforman y los principios que presiden su actuación.

#### **4.1.2. 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 dispo-

siciones 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, de Prevención de Riesgos Laborales 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 en el 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 artículo 45 de la Ley 31/1995.

Por otra parte, a lo largo del año 2010 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 y actuación 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, que 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.

##### **4.1.2.1. Seguridad Social**

Se debe destacar en primer lugar el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se

regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Se trata de una medida que tiene su origen en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, mediante la que se desarrollan las previsiones contenidas en los Art. 73 y 108 de la Ley General de la Seguridad Social. Entre los requisitos básicos que se exigen a las empresas que pretendan ser beneficiarias, que incluyen, entre otros, no rebasar en un determinado período de observación unos índices de siniestralidad o encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social, se exige también que las mismas no hayan sido sancionadas por resolución firme en vía administrativa en el período de observación por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, tipificadas en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Dicho reglamento atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la competencia de comprobación de la información y documentación que hayan presentado las empresas en sus solicitudes, aun habiéndose dictado Resolución por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a efectos de comprobar la veracidad de los datos consignados por las empresas.

El Real Decreto citado fue desarrollado mediante la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se establecen las especificaciones del diseño y contenido del fichero informático por medio del cual las entidades gestoras o las mutuas deben remitir a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social el informe-propuesta no vinculante de las mismas, en orden a la concesión o denegación del incentivo solicitado por las empresas. También establece los valores límite y el volumen de cotización a tener en cuenta para el incentivo correspondiente al ejercicio del año 2009. Al mismo tiempo se establece una serie de precisiones en cuanto al requisito del Real Decreto 404/2010 relativo a que las empresas no hayan sido sancionadas por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, señalando que sólo se tendrán en cuenta

las resoluciones sancionadoras que hayan adquirido firmeza durante el período de observación, cuando el solicitante sea considerado en las mismas sujeto responsable directo de la infracción. También indica que en el supuesto de infracciones graves solamente se tomarán en consideración cuando hayan sido reiteradas durante el período de observación, entendiéndose que se da tal situación cuando el número de infracciones graves exceda de dos durante dicho período.

#### 4.1.2.2. Prevención de riesgos laborales

En primer lugar hay que referirse al Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, que sustituye al anterior RD 1488/1998, de 10 de julio, sobre la misma materia. Esta modificación tiene por objeto poner al día la misma partiendo de determinadas reformas normativas que se han producido desde el año 1998 en materia de prevención de riesgos laborales, así como la aparición de otra referida a determinados colectivos como el militar, de la Guardia Civil y Policía Nacional, o la modificación de la relativa a los órganos de representación de los empleados públicos, así como, en cumplimiento del mandato previsto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, intentar corregir determinadas deficiencias y mejorar la eficacia de la actuación preventiva de la Administración General del Estado.

Entre los aspectos de la nueva regulación más directamente relacionados con la Inspección de Trabajo cabe destacar lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta sobre "Control de la siniestralidad laboral", en la que se establece que todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos a los empleados públicos deberán ser declarados en los modelos correspondientes oficiales establecidos en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, y Orden TAS 1/2007, de 2 de enero, sea cual sea el régimen al que estén afiliados, a los efectos de poder realizar un control y seguimientos estadístico unificado de la siniestralidad laboral en la Administración General del Estado, y de garantizar que la información sobre los mismos pueda ser conocida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las competencias que este órgano tiene atribuidas.

El Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los tra-

bajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales, lleva a cabo la trasposición de la Directiva 2006/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2006, y con él se continúa el desarrollo reglamentario de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación debe destacarse la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo. El preámbulo de dicha Orden pone de manifiesto que el Real Decreto-Ley 1/1986 fue modificado por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, para introducir determinadas modificaciones referidas a las comunicaciones de apertura de los centros de trabajo en relación con las obras de construcción, lo que se vio completado con la modificación del RD 1627/1997 llevada a cabo por el RD 337/2010, como consecuencia de todo lo cual se suprime la obligación de comunicar el aviso previo que debían llevar a cabo los promotores de las obras de construcción. También destaca que el sentido y alcance de la modificación estriba en la simplificación y racionalización de los trámites a realizar ante la autoridad laboral por los distintos sujetos que intervienen en el proceso de ejecución de obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de manera que puedan reducirse las cargas administrativas y se optimice la información a disposición de la autoridad laboral, sin pérdida ni menoscabo de los datos a suministrar, ni variar el régimen de responsabilidades existentes.

En este año 2010 se ha producido una importante modificación de la normativa reglamentaria en materia de prevención de riesgos laborales, a través del RD 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; 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, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

El Real Decreto 337/2010 contiene una reforma de los citados reglamentos, que va dirigida a la mejora de la calidad y la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales, a través de los siguientes cambios:

1. Se adecua el procedimiento de acreditación de los servicios de prevención conforme a lo señalado en la reciente modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de 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, en el sentido de establecer una acreditación única para estas entidades (eliminando el trámite de acreditación provisional existente hasta la fecha); se salvaguarda el papel que dicho sistema otorga a las entidades especializadas, definiendo mejor tanto los requisitos de acreditación como el campo de actuación (y de exclusión) de tales servicios; se lleva a cabo una mejor definición de los requisitos de acreditación que garantiza, por otro lado, una homogeneidad en la acreditación de la entidad especializada en todo el territorio español, con independencia de la comunidad autónoma que la haya otorgado; se definen las causas de revocación de la acreditación y el procedimiento correspondiente, con las debidas garantías. En este sentido, se refuerza la intervención de las distintas autoridades laborales de tal manera que, sin alterar el sistema de acreditación actual, cada comunidad autónoma pueda comprobar en su territorio el mantenimiento de los requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicio de prevención ajeno.

2. Se favorece el aumento de la calidad del servicio a prestar a las empresas por las entidades especializadas lo que se consigue, en primer lugar, mediante una definición más completa del contenido de los conciertos de servicio de prevención ajeno con las empresas, como garantía ineludible para estas y para los trabajadores de la cobertura que les debe dispensar la entidad; en segundo lugar, sentando las bases de los recursos, tanto humanos como materiales, de que deben disponer los servicios de prevención ajenos para prestar un servicio de calidad, que han de estar en relación con factores diversos, en especial, tamaño y actividad de las empresas y número de trabajadores cubiertos por los conciertos, lo que se concretó posteriormente en la Orden que veremos a continuación. También se prevé el desarrollo adicional en cuanto a la configuración de las áreas de los servicios de prevención que se ocupen de la especialidad de medicina del trabajo, a cuyo efecto se establece en una disposición final la necesidad de una norma reglamentaria a aprobar por los Ministerios de Sanidad y Política Social y Trabajo e Inmigración, que contenga el



marco jurídico del Acuerdo de criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención; en tercer lugar, se potencia la interdisciplinariedad de los servicios de prevención ajenos que habrán de disponer para su acreditación de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas fijadas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, sin perjuicio de establecer un plazo de adaptación de un año para las entidades ya acreditadas.

3. Se definen y clarifican los requisitos de los servicios de prevención mancomunados de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 para lo cual se toman como referencia los de los servicios de prevención ajenos, si bien con una cierta modulación al tenerse presente el criterio de potenciación de los recursos propios que también marca la Estrategia.

4. Se mejora el tratamiento de la información de las entidades especializadas y se permite un mejor conocimiento de los datos por las autoridades y los ciudadanos, para lo que se modifica el contenido de la disposición referente a registros de las entidades especializadas y, así, se fijan las finalidades de uso de los datos a incorporar a los mismos, se propicia la comunicación telemática de dichos datos y la interconexión de los registros autonómicos mediante la creación de una base de datos informática gestionada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, todo ello con expresa salvaguardia de la confidencialidad de la información de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Por otra parte, se han incluido modificaciones en 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, sobre el libro de subcontratación y el cómputo de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

La disposición derogatoria afecta, en primer lugar, a la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención sobre acreditación de la formación para la realización de funciones de niveles intermedio y superior en materia de prevención de riesgos laborales, al existir en la actualidad titulaciones oficiales aprobadas por las autoridades competentes que cumplen con los requisitos de formación mínima exigidos en los artículos 36 y 37 de la citada norma y, en segun-

do lugar, al artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción en materia de aviso previo en consonancia con la modificación introducida en este sentido en el Real Decreto-ley 1/1986 por 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, que introduce un nuevo apartado 3 del artículo 6 con el objetivo de refundir en uno solo los trámites de aviso previo y comunicación de apertura del centro de trabajo.

La nueva redacción del artículo 18 del Reglamento de los Servicios de Prevención implica la derogación de su apartado 4, sobre posibilidad de eximir por la autoridad laboral del cumplimiento de algunas condiciones exigidas a los servicios de prevención ajenos en coherencia con el sentido de la reforma, que promueve la total interdisciplinariedad de estas entidades especializadas. No obstante, se modula el efecto de esta derogación con lo señalado en el segundo párrafo de la disposición transitoria primera.

Con posterioridad al RD 337/2010 al que nos acabamos de referir, apareció la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

El capítulo I se refiere a la acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos. El contenido del artículo 1 de la Orden consiste en precisar y detallar los medios, tanto humanos como materiales, de que deben disponer tales entidades para prestar un servicio de calidad. A tal fin se ha utilizado como guía el resultado del diálogo entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y entre aquella y los interlocutores sociales a lo largo de todo el año 2009, que concluyó en el documento de consenso «Actuaciones para la mejora de la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales», el cual fijó los elementos que configuran la reforma y que, en lo preciso, son objeto de desarrollo normativo en esta Orden.

La determinación de los medios humanos que deben mantener en plantilla las entidades especializadas para una actuación preventiva de cali-

dad se basa en «ratios» de técnicos, detalladas en el anexo I de la Orden.

En cuanto a medios materiales, se detallan en el anexo II de la Orden las relaciones de los recursos mínimos con que deben contar las entidades.

El segundo eje de las modificaciones, contemplado en el capítulo II de la misma, se ciñe a las obligaciones de información de las entidades especializadas hacia la autoridad laboral y los ciudadanos en general. Para ello, la Orden incluye un modelo de memoria de actividades preventivas de servicios de prevención ajenos (anexo III), con un contenido tasado de datos que se refieren tanto a la memoria de actividades del servicio de prevención en cada empresa con la que haya concertado la actividad preventiva, como a la propia memoria de actividades del servicio de prevención ajeno en su conjunto, que vendrá determinado así por el conjunto agregado de datos del total de las memorias de actividades en las empresas concertadas.

Por otro lado, las previsiones existentes del artículo 28 del Reglamento de los Servicios de Prevención respecto al suministro electrónico de las memorias, mediante el establecimiento de registros autonómicos conectados a una base común de datos en el Ministerio de Trabajo e Inmigración, permitirá un adecuado desglose de la información sea cual sea el ámbito de actuación de cada servicio de prevención.

El tercer eje de las modificaciones, regulado en el capítulo III de la Orden, afecta a las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. En este ámbito las modificaciones son de menor entidad y se ciñen a ajustar y a concordar en el ámbito reglamentario el sistema de autorización previsto para este tipo de entidades en la redacción dada al artículo 30.7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la redacción dada a dicho artículo por 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, que estableció un sistema de acreditación única.

Se debe destacar también la Disposición Final Sexta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, por la que se modifica el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para prohibir a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesio-

nales de la Seguridad Social desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, sin perjuicio de que se les permite participar con su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a ese fin. Dicha reforma hace desaparecer de la redacción anterior la regulación que limitaba la contratación de dichas sociedades de prevención exclusivamente con empresas que estuvieran asociadas a las mutuas que participasen en las mismas.

Finalmente hay que hacer referencia a la Disposición Adicional Quinta de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, en la que se establece una reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional, a otro compatible dentro de la misma empresa.

#### **4.1.3. ORGANIZACIÓN EN MATERIA 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 trabajo, en virtud de lo previsto en el artículo 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.<sup>a</sup>) por la Ley 54/2003, y tuvo regulación mediante el RD 689/2005, de 10 de junio, que modificó los RRDD 138/2000 y 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.<sup>a</sup> 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 de 2007 a 2010. En el Pleno de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se acordó actualizar la información referente a los Técnicos Habilitados en las Comunidades Autónomas, que se encuentran ya operativos y realizando actuaciones. El número de los Técnicos Habilitados que han desarrollado su actividad durante el año 2010 han sido los que se indican en la tabla 1.

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 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.

TABLA 1

## Técnicos habilitados por Comunidades Autónomas

<i>Comunidades Autónomas</i>	<i>Técnicos</i>
Andalucía	34
Aragón	16
Asturias	21
Baleares	15
Castilla-La Mancha	12
Castilla y León	0
Cataluña	53
Canarias	0
Cantabria	0
Extremadura	14
Galicia	12
La Rioja	14
Madrid	20
Murcia	8
Navarra	4
País Vasco	32
Comunidad Valenciana	25
<b>TOTAL</b>	<b>280</b>

Las unidades especializadas integrarán uno o más equipos de inspección en aquellas Inspecciones Provinciales en que su volumen o complejidad lo haga necesario, que desarrollarán 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 seguridad 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 con 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 lo 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 número 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 2010 fueron 39. La distribución por Comunidades Autónomas fue la siguiente: cinco en Andalucía, dos en Aragón, una en Cantabria, cinco en Castilla-La Mancha, tres en Castilla y León, dos en Galicia, dos en Extremadura, una en Asturias, trece en Madrid, dos en el País Vasco y tres en la Comunidad Valenciana.

#### 4.1.4. ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN 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 (tabla 2) hay que distinguir la actividad rogada, por un lado, y la actividad planificada, por otro. La actividad rogada es la que responde a pe-

ticiones 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 2010 se realizaron un total de 11.521 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 8.282 casos en que se recibió denuncia, lo que supone un 7,28 % 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 2010, 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 recogida 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, 2010

Actividad total todas las áreas	559.531
Actividad en materia de prevención de riesgos laborales	119.753
% de la actividad en PRL sobre el total	21,40 %

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	119.753
Actividad Planificada	87.073
Actividad Rogada	39.746
% de la actividad planificada sobre el total	72,71 %
% de la actividad rogada sobre el total	33,19 %

#### 4.1.4.1. 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 Autónoma, se contemplan, en el Programa Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2010 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, la gestión de la prevención y la investigación de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, a las que se refieren los párrafos siguientes.

*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, sílice cristalina, piedra artificial, talleres de automóviles, hostelería, almacenes en el comercio, madera, construcción naval, naves de pizarra, en diversas provincias.

*Actuaciones en el sector pesquero:* dentro de este apartado también debe tenerse en cuenta que se ha continuado la realización, durante el año 2010, 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, 2008 y 2009.

*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 sobre las entidades auditoras de la actividad preventiva de las empresas y las que imparten y certifican formación en prevención de riesgos laborales.

*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 artículo 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.

*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 2010 ha sido de 10.628, de los cuales 10.251 correspondieron a accidentes de trabajo en jornada laboral con baja y 377 a accidentes "in itinere". 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 Número 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 constate 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.

*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 comu-

nicación 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 informa de todos los producidos cuyo 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 los 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 analizan las causas y circunstancias determinantes de la enfermedad profesional y se efectúan comprobaciones 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 2010 se efectuó informe de 1.036 enfermedades profesionales.

#### **4.1.4.2. Programas generales de objetivos de ámbito supraautonómico**

Dentro de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo, desarrollada durante el año 2010, 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 las campañas propiamente dichas: la de la seguridad en los buques de pesca, la europea sobre los riesgos químicos, la de riesgos de seguridad vial y la de sílice cristalina.

##### **4.1.4.2.1. Campaña "SEGUMAR" de condiciones de trabajo y seguridad en buques de pesca 2010**

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 16 de abril de 2010 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 2010.

Durante la campaña se realizaron, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 331 visitas de inspección a buques de pesca, de las cuales 293 se llevaron a cabo conjuntamente con otros funcionarios procedentes de los organismos participantes en la campaña (Instituto Social de la Marina e Inspección de Buques) y en ocasiones contando con la valiosa colaboración de la Guardia Civil.

Asimismo, cabe señalar que de la cifra total anteriormente indicada, cuatro 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 ha realizado en el puerto, 218 (74,40%), mientras que en boca se han realizado 75 (25,60%).

Como resultados derivados de la actividad inspectora deben destacarse los requerimientos para la subsanación de deficiencias y los procedimientos sancionadores.

Respecto a los *requerimientos para la subsanación de deficiencias*, se han formulado por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1.087 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 15,39 % del total de los requerimientos formulados. Seguidamente en carácter cuantitativo, se encuentran los requerimientos referidos a máquinas y equipos de trabajo, gestión integral de la prevención y medios de protección personal, con porcentajes de 15,08%, 13,89% y 13,61%, respectivamente.

En relación con los *procedimientos sancionadores* se han extendido 22 actas de infracción en materia de prevención de riesgos laborales. La mayor parte de las actas levantadas se refieren a que las empresas carecen de una organización preventiva propia y no han contratado la actividad pre-

ventiva con Servicios de Prevención Ajenos (22,72%), la falta de realización de evaluación de riesgos (18,18%) y deficiencias en la gestión integral de la prevención (18,18%), todo lo cual refleja que la integración y gestión de la actividad preventiva es un aspecto sobre el 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, planes de emergencia y evacuación y adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo incompatibles.

#### 4.1.4.2.2. Campaña europea sobre riesgos químicos

El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT) fue establecido en 1995 con el mandato de supervisar la aplicación de la normativa en material de seguridad y salud en el trabajo y analizar la implementación normativa en este campo. La Campaña Europea de inspección para el año 2010, acordada por el CARIT, se ha centrado en la "Evaluación de Riesgos en el Uso de Sustancias Peligrosas", llevándose a cabo en 26 países miembros y en Noruega hasta marzo de 2011. En el caso de España, el sector que se ha escogido es el de limpieza industrial y en seco.

Además de una mejora real en las condiciones de trabajo, la campaña nace con la idea de mejorar la armonización en el cumplimiento de la legislación europea sobre el uso de sustancias peligrosas en el lugar de trabajo, contribuyendo a la reducción de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo. A su vez, las actuaciones inspectoras se han enfocado en empresas de hasta 50 trabajadores, las cuales constituyen los principales actores económicos en Europa.

La campaña tuvo los siguientes objetivos: mejorar el conocimiento de las evaluaciones de riesgos en micro y pequeñas empresas, fortalecer la capacidad de intervención de los receptores en la aplicación de buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo, elevar la sensibilización de los empresarios en la importancia de la evaluación de riesgos y en las buenas prácticas de los trabajadores, incrementar la efectividad del Derecho Comunitario en materia de seguridad y salud, y formar a los Inspectores de Trabajo y acercar el enfoque de la Inspección de Trabajo en Europa.

El desarrollo de esta campaña se compone de tres fases diferenciadas y que se han llevado a



cabo de manera simultánea en todos los países participantes de la Unión Europea:

### 1.<sup>a</sup> Fase: Fase de divulgación e información

Se desarrolló durante los meses de junio y julio de 2010. Uno de los ejes esenciales de la Campaña Europea era la divulgación y la información entre las empresas de los riesgos laborales que supone el uso de sustancias peligrosas y cómo se pueden prevenir los mismos. A tal efecto, durante esta primera fase de la campaña se distribuyó en las empresas información de una manera simple y práctica, a partir de folletos y pósteres específicos para cada sector de actividad.

También se creó una página web con versiones en los principales idiomas de la Unión Europea ([www.chemicalscampaign.eu](http://www.chemicalscampaign.eu)) en la cual se podían encontrar utilidades para ayudar a la autoevaluación de los riesgos asociados al uso de sustancias peligrosas.

### 2.<sup>a</sup> Fase: Implantación de inspecciones

Entre el 15 de septiembre y el 30 de noviembre de 2010 se desarrolló la fase de implantación de inspecciones. Los criterios de selección de las empresas fueron los siguientes:

- Se seleccionaron preferentemente empresas de menos de 50 trabajadores, aunque, a decisión de las jefaturas encargadas de programar la campaña, se podrían incorporar otras de tamaño mayor siempre que cuenten con altas cifras de siniestralidad, especial relevancia en el sector, u otras, que permitan obtener ejemplos de buenas prácticas en materia preventiva.
- A 2.000 empresas se les remitió un folleto informativo y un cuestionario que debían cumplimentar, y se seleccionaron para la fase de inspección sobre el terreno aquellas empresas que hubieran desatendido el envío de la carta y los cuestionarios, o porque de éstos se hubieran obtenido resultados llamativos respecto de la siniestralidad, incumplimientos de la normativa u otros que se decidían por las jefaturas.

Estas inspecciones se han realizado mediante la utilización de un Cuestionario Específico, que debía ser rellenado en todos sus apartados a fin de permitir obtener información que se considerara de interés para obtener conclusiones no sólo en España sino también en toda Europa.

### 3.<sup>a</sup> Fase de Conclusiones

Antes del 31 de enero de 2011 cada Estado miembro participante debía remitir a la Autoridad Nacional de las Condiciones de Trabajo de Portugal (ACT), coordinadora de la campaña, los resultados de la campaña, conforme al modelo establecido.

Finalmente, se celebró una Jornada de Presentación de los resultados de la Campaña en Lisboa con la participación de las Autoridades Nacionales de cada Estado miembro.

Entre los *medios de investigación* debe señalarse que en el desarrollo de la campaña se hicieron por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 389 visitas de inspección a los centros de trabajo, de las cuales fueron realizadas 28 segundas visitas a los centros de trabajo en materia de seguridad y salud.

Como se indicó anteriormente, en España la Campaña Europea se ha centrado en los sectores de la limpieza en seco y la limpieza industrial. Si nos atenemos a esta clasificación, encontramos que se han realizado 214 visitas a empresas del sector de limpieza en seco y 118 a empresas del sector de limpieza industrial.

Los resultados derivados de la acción inspectora pueden calibrarse a través de los requerimientos para la subsanación de deficiencias, los procedimientos sancionadores y la detección de sustancias peligrosas.

Respecto a los *requerimientos para la subsanación de deficiencias*, se han formulado por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un total 999 requerimientos en materia de prevención de riesgos laborales. La mayor parte de los mismos son debidos a deficiencias relativas a la gestión integral de la prevención, con un total de 24,02% de los requerimientos formulados, seguidamente en carácter cuantitativo, se encuentran los requerimientos referidos a evaluación de riesgos, formación e información de trabajadores y a los medios de protección personal, con porcentajes de 10,60%, 9,92% y 8,38%, respectivamente.

Finalmente hay que indicar que del análisis de los cuestionarios cumplimentados por los inspectores en el desarrollo de las visitas de inspección, nos encontramos que se han apreciado los siguientes incumplimientos, más representativos, en lo referido a la información de los productos químicos:

- Sector de limpieza en seco: en etiquetado, 66 incumplimientos y en fichas de datos de seguridad/otra información requerida, 102 incumplimientos.

- Sector de la limpieza industrial: en etiquetado, 8 incumplimientos y en fichas de datos de seguridad/otra información requerida, 19 incumplimientos.

En relación con los *procedimientos sancionadores*, se han extendido 54 actas de infracción en materia de prevención de riesgos laborales. La mayor parte de las actas de infracción se concentran en el sector de la limpieza en seco (44 actas de infracción), frente a las extendidas en el sector de la limpieza industrial (10 actas de infracción). En cuanto al tamaño de las empresas a las cuales se les ha levantado acta de infracción, de las 54 actas levantadas el 85,18% de ellas se han levantado en empresas de menos de 9 trabajadores.

En cuanto a las deficiencias por las que se levantan las actas de infracción, la mayor parte de las actas, un 26,78%, se refieren a la Gestión Integral de la Prevención, seguidas de las evaluaciones de riesgos y las relativas a la organización de la actividad preventiva, con porcentajes del 21,42% y del 10,71% respectivamente.

Estos datos demuestran que en los sectores sobre los que se ha actuado (limpieza industrial y limpieza en seco) la integración y gestión de la actividad preventiva es un aspecto sobre el que incidir y que debe tenerse en cuenta a la hora de la planificación de futuras actuaciones.

Respecto a la detección de *sustancias peligrosas*, se ha detectado en ambos sectores la presencia de las siguientes sustancias peligrosas: en el sector de la limpieza en seco, en 129 empresas estaba presente el "Percloroetileno", y en 96, los "surfactantes". En cuanto a la limpieza industrial, destacan las "sustancias en superficies limpiadas" en 76 empresas, el "polvo" en 50 empresas y "los productos de limpieza en espacios confinados" en 41 empresas.

#### 4.1.4.2.3. *Campaña de Riesgos derivados de la Seguridad Vial*

El Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2010 recoge una nueva actuación programada, dentro del área de "Gestión de la Prevención", en materia de prevención de riesgos laborales, relativa a la comprobación en las empresas de la gestión sobre los riesgos derivados de la seguridad vial, con independencia de las actuaciones que fuera necesario realizar en la investigación de los accidentes de trabajo sufridos por trabajadores debido al tráfi-

co de vehículos. Para realizarla se ha aprobado la Instrucción número 9/2010, de 26 de octubre.

Por las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social se ha planificado un determinado número de actuaciones para el año 2010, y como esta campaña se ha iniciado en el último trimestre de 2010 se va a extender hasta el 31 de diciembre de 2011.

El objetivo principal de este Plan de Actuaciones consiste en verificar el modo en que se gestionan por las empresas, los riesgos para la seguridad y la salud a los que están expuestos los conductores, y apoyar a las empresas en la tarea de mejorar la prevención de los accidentes de circulación que sufren los trabajadores durante su jornada de trabajo, con ocasión o como consecuencia de su trabajo.

Las actuaciones se deben centrar no sólo en las empresas cuya principal actividad es el transporte, sino también en las que desarrollan como actividad principal la industrial, de comercio, hostelería o servicios, con uso intensivo del transporte de sus materias primas y/o productos. Las actuaciones tampoco se deben centrar exclusivamente en las personas cuya principal tarea es conducir, sino también en todos aquellas cuyas funciones no son exclusivamente la conducción: comerciales, técnicos, personal de mantenimiento y personas que llevan a cabo desplazamientos debido a la naturaleza de su trabajo.

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 para la selección de empresas: empresas que durante el año 2009 hubieran sufrido un accidente de trabajo muy grave o mortal de un conductor de un vehículo de transporte, empresas cuya actividad principal la constituya el transporte, en cualquiera de sus variedades: de mercancías, de viajeros urbano, de viajeros por carretera, de reparto (camiones, furgonetas, motocicletas y ciclomotores), turismos y taxis, ambulancias, transporte en el interior de puertos, aeropuertos, parques logísticos y Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios Auxiliares que organizan desplazamientos colectivos por carretera de trabajadores contratados por las mismas para prestar servicios en plantaciones agrícolas u otras actividades.

En cuanto al tamaño, al menos se debía seleccionar una empresa de tamaño pequeño (hasta 49 trabajadores), una de tamaño medio (de 50 a 249) y una de gran tamaño (más de 250 trabajadores).

La función de los Inspectores de Trabajo encargados de realizar las actuaciones en esta materia,

que han recibido un curso de formación al efecto, comprende, en consecuencia, comprobar cómo se gestiona por las empresas la seguridad vial, prestando especial atención a la identificación adecuada de los factores de riesgo y la evaluación de los mismos, así como la planificación de las actividades preventivas que se deriven de dicha evaluación.

Se trata de que se compruebe el cumplimiento de determinados aspectos de la normativa sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, así como la de prevención de riesgos laborales, y otra que tiene la naturaleza laboral pero que puede tener incidencia en las condiciones de seguridad de los trabajadores, como es la relativa a jornada, descansos, salarios o contratación, que pueden ser fuente de estrés, fatiga, sueño, etc., todos los cuales son factores de riesgo de sufrir un accidente de tráfico.

Para llevar a cabo las actuaciones inspectoras a las que se refiere la presente Instrucción, por los inspectores actuantes se ha seguido un "Cuestionario de Comprobación" elaborado al efecto., que ya fue utilizado en la Campaña de Empresas con Siniestralidad más Grave de ámbito Supraautonómico 2008-2009.

Junto al mismo, se ha elaborado una Guía, "Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad vial en las empresas", para facilitar la realización de dichas actuaciones y que permite completar la formación e información de los inspectores acerca de la seguridad vial en las empresas. Dicha Guía de Comprobación consta de las siguientes partes:

*Introducción*, en la que se analizan las razones estadísticas y de otro tipo que justifican la actuación inspectora en materia de seguridad vial y en la que se fundamenta normativamente la competencia de la Inspección de Trabajo para desarrollar esta actuación.

*Segunda parte*, en la que, siguiendo el cuestionario de comprobación, se realizan comentarios relativos a las obligaciones empresariales, se recogen criterios legales, doctrinales y jurisprudenciales sobre las materias analizadas, y se recogen también determinadas Informaciones Complementarias.

*Tercera parte*, en la que, siguiendo también las obligaciones o recomendaciones a que hace referencia el cuestionario de comprobación, se ha elaborado un cuadro en el que para cada una de ellas se establece la norma sustantiva que la recoge, ya sea de tráfico, circulación de vehículos a motor y

seguridad vial o de prevención de riesgos laborales, así como la posible tipificación en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de su incumplimiento como infracción laboral.

Sobre los *medios de investigación*, el desarrollo de esta campaña se va a extender durante los años 2010 y 2011, habiéndose programado la inspección a 388 empresas. Durante el último trimestre de 2010 se realizaron veintiséis (26) de esas inspecciones.

Como resultados derivados de la actividad inspectora deben destacarse los requerimientos para la subsanación de deficiencias y los procedimientos sancionadores.

Respecto a los *requerimientos para la subsanación de deficiencias*, se han formulado en el último trimestre de 2010, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 12 requerimientos en materia de prevención de riesgos laborales, referentes a deficiencias sobre la formación e información de trabajadores, la gestión integral de la prevención, la evaluación de riesgos y los medios de protección personal.

Respecto a los *procedimientos sancionadores*, se han extendido hasta el momento tres infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en evaluación de riesgos y servicios de prevención ajenos.

Para finalizar, cabe destacar que estas actuaciones no persiguen acciones esencialmente sancionadoras por parte de los funcionarios actuantes.

#### 4.1.4.2.4. *Campaña de sílice cristalina: en trabajos con compactos de sílice cristalina*

Ante la aparición de diversos casos de silicosis en empresas dedicadas al diseño y cortado de compactos de sílice cristalina, comunicados a la Dirección General de la Inspección de Trabajo por la Inspección de Trabajo de Valencia y la de Vizcaya, se planificó un Plan de Actuación en todas las empresas de la Comunidad Valenciana, de la Actividad económica: 26701, referida al Corte, tallado y acabado de la piedra, según el CNAE-93.

Los resultados de la actuación realizada en la Comunidad Valenciana y en Vizcaya, indicaron la necesidad de efectuar una campaña en toda España en las empresas que fabrican o mecanizan o realizan operaciones de ajuste y montaje de piezas de "compacto de cuarzo" en el diseño de encimeras de cocina, baños, solería, aplacados y otros usos industriales con los mismos.



En el Plenario de la Comisión de la Inspección de Trabajo, celebrado en Galicia con las CCAA, el 15 y 16 de marzo de 2010, se informó a las mismas de que dentro de los programas generales de objetivos, aunque no se había incluido en la planificación aprobada en las Comisiones Territoriales, dado que se ha tenido un conocimiento reciente del problema, se iba a proponer la realización en todas las comunidades autónomas de una campaña sobre las empresas que fabrican o mecanizan placas de Compactos de Sílice Cristalina, justificando la actuación inspectora de manera generalizada no solo en el número de casos ya diagnosticados en dichas comunidades autónomas, sino en la rapidez con la que se manifiesta la enfermedad en los trabajadores, superior a la de otras actividades con presencia de productos de sílice.

Los objetivos de la campaña eran el requerimiento por las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social a las empresas, fundamentalmente en lo referente a:

- La evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva de la empresa.
- La comprobación de que se han adoptado medidas preventivas necesarias frente a los riesgos relacionados con la sílice cristalina (cuarzo) en todos los procesos y operaciones en los que pueda desprenderse polvo de sílice cristalina. En caso de detectarse deficiencias, fijación de plazos para su subsanación.
- En el caso de detectarse deficiencias graves, relacionados con este tipo de trabajo, por ejemplo, en los puestos de trabajo de corte (en seco), lijado y pulido de piezas, etc., la paralización de actividades, en esa línea de trabajo, hasta el cumplimiento de todas las medidas preventivas.
- Cuando así resulte necesario, efectuar las propuestas de sanción que resulten pertinentes.
- La investigación por los inspectores, y en su caso por técnicos de seguridad y salud, de todas las enfermedades profesionales de silicosis, con o sin baja, comunicadas al CEPROSS, en cualquier actividad económica y en el ámbito de la comunidad autónoma o provincia.

Las empresas a inspeccionar han recibido información sobre el problema que se plantea y se les debía remitir mediante carta toda la información de que se disponía sobre el alcance del mismo, sobre las medidas a adoptar para prevenir las enfermedades profesionales y sobre las demás obligaciones que alcanzan a la empresa y las responsabilidades en que puede incurrir. Para facilitar la comprobación se facilitó a los inspectores actuantes una guía, así como otra documentación de interés. En desarrollo de la campaña se hicieron por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 245 órdenes de servicio en materia de seguridad y salud. Se ha actuado en empresas correspondientes a la subactividad económica 2370 (CNAE 2009), referida al Corte, tallado y acabado de la piedra.

Como *resultados derivados de la actividad inspectora* (tabla 4) deben destacarse los requerimientos para la subsanación de deficiencias y los procedimientos sancionadores.

a) *Requerimientos para la subsanación de deficiencias.* Se han formulado por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un total 750 requerimientos en materia de prevención de riesgos laborales. La mayor parte de los mismos son debidos a deficiencias relativas a los niveles de exposición a agentes, con un total de 13,46% de los requerimientos formulados, seguidamente en carácter cuantitativo, se encuentran los requerimientos referidos a máquinas y equipos de trabajo con un 10,13%, medios de protección personal con un 9,47%, formación e información de los trabajadores con un 8,13% y condiciones de higiene en los lugares de trabajo con un 8%.

b) *Procedimientos sancionadores.* Se han extendido 22 infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. En cuanto a las deficiencias se detectan infracciones en máquinas y equipos de trabajo y servicios de prevención ajenos con un porcentaje del 22,73% cada una; seguidas de las deficiencias en vigilancia de la salud y niveles de exposición de agentes con un 13,64% por cada infracción; las evaluaciones de riesgos y las relativas a la formación e información de los trabajadores representan cada una el 9,09%, y finalmente los medios de protección personal y las condiciones de higiene en los lugares de trabajo suponen el 4,55% cada una de las infracciones detectadas.

**TABLA 4**  
**Resultados de la campaña sobre sílice cristalina**

<i>Campaña sílice cristalina</i>	<i>Resultados</i>
Órdenes de Servicio	245
Actuaciones	1.229
Infracciones recogidas en las actas	22
Importe sanciones propuestas (euros)	158.506
Requerimientos	750
Paralizaciones por riesgo grave e inminente	3

#### 4.1.4.2.5. *Plan PREVEA*

En la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 se recogió, dentro del Objetivo n.º 1, que hacía referencia a la necesidad de un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las medianas y pequeñas empresas, una medida que consistía en lo siguiente: “de conformidad con lo que se acuerde en los órganos de coordinación con las Comunidades Autónomas, previa consulta a la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo, ésta en el caso de que se realice una valoración positiva de los resultados obtenidos por el proyecto experimental PREVEA, podrá establecer nuevos programas de actuación en los que se prestará apoyo y asesoramiento a las empresas de hasta 50 trabajadores que se acojan a los mismos, que deberán planificar actuaciones preventivas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo. En estos programas, se podrá evitar la propuesta de sanciones a las empresas incluidas en los mismos, siempre que se cumpla la planificación establecida, y todo ello sujeto a la consecución de objetivos de mejora de dichas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y a la ausencia de accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales, o de enfermedades profesionales”.

Al mismo tiempo, en el Objetivo n.º 3 de la Estrategia, relativo a la necesidad de fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, en su apartado 3.4 establecía que “cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicios de prevención propio, concierto con servicio de pre-

vención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de Seguridad y Salud, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención), en los eventuales programas que puedan seguir al Proyecto PREVEA, tal y como se señala en la medida 1.1”.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su reunión plenaria del día 25 de julio de 2007, acordó la creación de un Grupo de Trabajo para la implantación y desarrollo del denominado PLAN PREVEA, encargado del diseño y ejecución de dicho programa.

El programa Prevea es un programa voluntario orientado a la reducción de accidentes en empresas de alta siniestralidad laboral, entendiendo por siniestralidad laboral tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales. Su objetivo es conseguir el compromiso y la colaboración voluntaria de estas empresas en la reducción de sus accidentes, de forma que contribuyan significativamente a la consecución del objetivo nacional de reducción de los niveles de siniestralidad.

Prevea es liderado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, colaborando en su aplicación los organismos técnicos del Estado, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a través de los equipos técnicos de las Mutuas.

La base de Prevea es el compromiso, tanto del empresario como de la autoridad laboral. Del *empresario*, quien aplica un programa de actividades

basado en el estudio de sus accidentes, de las condiciones de trabajo y de su organización. Este programa ha de ser aceptado previamente por la autoridad laboral de la comunidad autónoma, y tiene aparejados unos objetivos de reducción del nivel de siniestralidad laboral (medido a través del índice de Incidencia), establecidos en determinados plazos.

De la *Autoridad Laboral* y de la Inspección de Trabajo, quienes se comprometen a no incluir a la empresa en el plan de visitas programadas de la ITSS ni llevar a cabo actuaciones sancionadoras relativas a deficiencias cuyas correcciones estén programadas, y en la medida en que el programa se cumpla, salvo en caso de accidente de trabajo grave o mortal, enfermedad profesional que deban ser informados de manera preceptiva por dicha Inspección o, en caso de denuncia, pasando a ejercer una vigilancia de sus actuaciones y resultados, por medio de la remisión por parte de la empresa de un informe pautado sobre las actividades realizadas y los objetivos conseguidos, en los plazos que se establecen en Prevea.

Para dar apoyo al sistema, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a través de los equipos técnicos de las Mutuas, proporciona el asesoramiento y los instrumentos (documentación, herramientas) necesarios para que el empresario elabore y desarrolle el programa con sus medios.

La valoración de los programas y su seguimiento son llevados a cabo por los órganos técnicos de las comunidades autónomas, quienes pueden realizar los estudios e informes que consideren oportunos en cada caso.

El programa contiene dos subprogramas paralelos: un subprograma de modificación de las condiciones de trabajo que son origen de los accidentes y otro subprograma de implantación de un sistema de prevención en la empresa que desarrolle en el futuro una actividad preventiva eficaz, de manera que los logros conseguidos se mantengan e incrementen en el tiempo.

La permanencia de cada empresa en el programa Prevea es de 24 meses, al finalizar los cuales debe haber conseguido el objetivo de reducción de accidentes.

Durante el año 2009 comenzaron a adherirse al programa empresas de distintas comunidades autónomas y a lo largo del año 2010 se completaron las incorporaciones hasta alcanzar el número de empresas hoy adheridas que son 137 en 10 comunidades autónomas distintas (Andalucía, Aragón, Cantabria —aunque en este caso el programa lle-

va una denominación diferente—, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Islas Baleares, La Rioja, Madrid y Navarra).

#### 4.1.4.3. Actuaciones y resultados en materia de prevención de riesgos laborales

Durante el año 2010, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo en esta materia un total de 115.403 órdenes de servicio, de las que 41.584 corresponden a actividad planificada (tabla 5). De esas cifras, en 86.275 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 9.752 segundas visitas.

Las actuaciones de la ITSS en materia 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 qué 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.

Además, en 2010 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 trabajos y tareas por la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores. Así, durante 2010, se han practicado 111.979 requerimientos en esta materia, como se indica en la tabla 5, y se han efectuado 418 paralizaciones de obras, trabajos o tareas.

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 22,58% del total de actuaciones se ha dedicado a la inspección de las condiciones de seguridad e higiene en los lugares y centros de trabajo; el 9,64%, a la formación e información a los trabajadores; el 7,25%, a la vigilancia de la salud; el 5,95%, a la vigilancia de los medios de protección

**TABLA 5**  
**Actuaciones de la ITSS en materia de prevención de riesgos laborales**

<i>Tipo de actividad</i>	<i>Todas las materias</i>	<i>Prevención de Riesgos Laborales</i>	<i>% sobre total</i>
Visitas realizadas	360.252	86.275	23,95%
Actuaciones	1.193.736	388.249	32,52%
Infracciones recogidas en las actas, más requerimientos a la Administración	98.974	24.594	24,85%
Importe sanciones propuestas (euros)	249.950.617,34	69.217.649,58	27,69%
Trabajadores afectados por las infracciones	571.866	192.125	33,60%
Requerimientos	147.165	111.979	76,09%

personal; el 5,84%, al control de las medidas de seguridad de máquinas y equipos de trabajo; el 5,76%, en relación con las evaluaciones de riesgos laborales y el 4,52%, a la vigilancia del estado de las escaleras, plataformas y aberturas.

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 (17,83%), máquinas y equipos de trabajo (9,82 %), formación e información a los trabajadores (9,70%), Escaleras, plataformas y aberturas (8,91%), medios de protección personal (6,50%), evaluaciones de riesgos (6,46%), planificación de la acción preventiva (4,66%) y vigilancia de la salud (4,33%). Todas esas causas de las infracciones suponen el 68,20% del total.

También es de destacar que durante el año 2010 se formularon 4.718 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 (24,25%), la falta de formación o información a los trabajadores (9,77%), las infracciones relativas a la utilización de máquinas y equipos de trabajo (8,13%), la falta de evaluación de riesgos (7,75%), las infracciones referidas a la vigilancia de los medios de protección personal (6,10%), las infracciones relativas a la protección de escaleras, plataformas y aberturas (6,08%) y las infracciones referidas a la falta de planificación de la actividad preventiva o su incum-

plimiento (5,99%). Todas esas causas de requerimientos suponen el 65,07% del total.

El número de comunicaciones realizadas durante el año 2010 a las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales por incumplimientos de requerimientos definitivos, regulados en el citado RD 707/2002, ha sido de veintiséis (26).

El total de las actuaciones realizadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales durante 2010 se distribuye del siguiente modo por sectores de actividad económica: 155.645 (40,09%) en Construcción, 65.519 (16,88%) en Industria, 151.894 (39,12%) en Servicios y 14.727 en Agricultura (3,79%).

Durante 2010, en el 6,33% 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, como sigue:

#### *4.1.4.3.1. Resultados de la investigación de accidentes de trabajo*

En el total de accidentes investigados, 10.628 (10.251 accidentes con baja durante la jornada de trabajo y 377 "in itinere"), se han detectado 3.676 infracciones en Prevención de Riesgos Laborales, ascendiendo el importe de las sanciones propuestas a 18.183.149 euros, si bien se debe precisar que no necesariamente se trata de infracciones respec-

to 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 3.344 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.

#### 4.1.4.3.2. *Resultados de las actuaciones de los técnicos habilitados*

Según la información disponible actualmente hay 280 Técnicos habilitados que a lo largo del año 2010 han realizado 28.772 visitas. El número de comunicaciones recibidas en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimientos de requerimientos formulados por los Técnicos habilitados ha sido de 756, de las cuales 637 han dado lugar a acta de infracción y una a una paralización.

#### 4.1.4.3.3. *Resultados de la investigación de enfermedades profesionales*

Durante el año 2010 se investigaron un total de 1.036 enfermedades profesionales, con motivo de dicha investigación se apreció la existencia de 193 infracciones, como consecuencia de lo cual se extendieron actas de infracción con propuestas de sanción por una cuantía de 782.484 euros.

#### 4.1.4.3.4. *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 re-

mitidos fue de 1.261. Los principales fundamentos de la remisión han sido los accidentes de trabajo graves o muy graves (421), los accidentes mortales (128) y las paralizaciones (64).

Por otra parte, durante el año 2010 y en relación con los asuntos remitidos por la ITSS, en 348 se llevó a cabo el ejercicio de acciones penales y en 196 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 160 casos se trata de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en 184 casos se trataba de acciones penales por delito de riesgo y en cuatro casos concurrían los delitos de riesgo y de homicidio.

### 4.1.5. DEFICIENCIAS DETECTADAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

#### 4.1.5.1. *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.

Se debe continuar resaltando la problemática que se genera en algunas comunidades autónomas derivada de la prestación transnacional de servicios llevada a cabo por empresas de otros Estados miembros de la Unión Europea, en particular de Portugal y también de Rumania. 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 del sector de la Construcción en los que la empresa carece de estructura y actividad productiva previa, pudiéndose hablar de empresas ficticias, que se constituyen en el otro país con el único fin de contratar a trabajadores a los que se aplica la normativa vigente en el mismo y no la española; en ocasiones son personas de nacionalidad española las que llevan a cabo la creación de las empresas; a veces se trata de Empresas de Trabajo Temporal.

Se han detectado casos en los que las empresas subcontratistas se acogen formalmente a la Ley 45/1999, cuando en realidad no se trata de desplazamientos temporales sino permanentes,



eludiendo así las más exigentes obligaciones de cotización a la Seguridad Social en España. También, como en años anteriores, se detecta la falta de medios para determinar la validez 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 ambos países, como son las directivas comunitarias, no siempre existe correspondencia entre las exigencias en España con las que existen en los países de procedencia de las empresas. 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. También se presentan problemas relacionados con la titulación necesaria para desarrollar determinadas actividades en España, como los gruistas de grúas-torre, y las dificultades o imposibilidad de homologación de los títulos o certificados que habilitan para la misma en los países de origen.

No obstante, todos esos problemas se están intentando solucionar a través de las Comisiones de seguimiento de los Convenios Bilaterales suscritos entre las Inspecciones de Trabajo de España y de los otros Estados miembros.

De nuevo se continúa haciendo referencia 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 pronto 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 mantiene también la falta de tipificación en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de determinadas conductas empresariales y de algunas referidas a 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 facilitarle los datos referidos a la enfermedad profesional que sean necesarios para notificar el correspondiente parte a la Seguridad Social.

Se deben destacar por primer vez determinadas prácticas irregulares de algunas empresas, como no comunicar los accidentes de trabajo a la autoridad laboral aunque el trabajador tiene el correspondiente parte de Incapacidad Temporal; en ocasiones se califican como accidentes sin baja y a los trabajadores se les reconoce un período de observación sin trabajar con abono de salarios por la empresa, todo ello con objeto de reducir las cifras de accidentes reales en las empresas y no informar a la autoridad laboral, a los representantes de los trabajadores ni, en consecuencia, realizar investigación interna sobre la causa de los mismos.

También se destaca la insuficiente regulación normativa aplicable a los supuestos en los que es reconocida por el INSS la naturaleza u origen laboral o profesional de una contingencia, sin que la empresa notifique posteriormente a la autoridad laboral competente dicho accidente o enfermedad profesional.

También se pone de manifiesto la dificultad que están encontrando las trabajadoras de algunas empresas para que les sean reconocidas las prestaciones por riesgo durante el embarazo, cuando además, en ocasiones no existe puesto de trabajo compatible con su estado. En particular se resalta la negativa de las mutuas a reconocerlo sin tener en cuenta las evaluaciones de riesgos que las empresas han debido llevar a cabo (a veces ni éstas existen) y utilizando criterios meramente objetivos, como el de la semana de embarazo en que se encuentra, sin atender a las peculiaridades de cada puesto y de cada trabajadora.

#### 4.1.5.2. Aspectos positivos y mejorables de la actuación de la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales

En primer lugar se han de señalar como aspectos positivos que se han apreciado durante el año 2010, en relación con la actividad de la ITSS, los siguientes:

- El primer objetivo estratégico para el año 2010 recogido en el Plan Integrado de actuación de la ITSS ha continuado siendo el de consolidar el equilibrio entre actividad reactiva y preventiva o planificada, y se puede afirmar 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. Además, dentro de la actividad preventiva, se debe destacar que cada vez es más importante el peso de la actividad programada frente a la que no lo es y tiene sus orígenes en denuncias o peticiones de otras Administraciones.
- Una de las principales líneas de actuación de la ITSS, en coherencia 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 al sector de la Construcción. En relación con ello, se detecta que continúa el descenso de la actividad desarrollada por la ITSS en materia de prevención de riesgos laborales sobre el total de la realizada, pero sigue siendo aún muy importante ya que fue un 23,15 en 2009, y ha sido un 21,40 en el año 2010. 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 sigue habiendo un importante número de denuncias. Pese a esa reducción hay que destacar que ha crecido la actividad planificada en esta materia, que fue un 69,59% en el 2009 y un 72,71 % en el año 2010. 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 10.204 (8.837 en 2009), lo que supone un 13,3 % del total de las visitas realizadas en esta materia (10% en el 2009). También se destaca que se ha realizado una revisión 17.187 requerimientos (15.172 en 2009) formulados para que se subsanasen deficiencias apreciadas en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, habiéndose constatado el cumplimiento en 16.405 casos (14.369 en 2009).
- 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 auditoras y de formación en prevención de riesgos laborales, habiéndose mantenido en similares cifras al año anterior las actuaciones realizadas, pese al ligero descenso señalado en esta materia de la prevención de riesgos laborales. En ese sentido, se han desarrollado 12.018 actuaciones en el caso de los servicios de prevención ajenos, 912 en servicios de prevención propios y 69 en empresas auditoras y de formación.
- También hay que hacer referencia a la línea de actuación dirigida a comprobar en las empresas que desarrollen una adecuada gestión de la prevención y que se dé 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 7.655 en el caso de la gestión integral de la prevención y 5.085 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 2010 en el ámbito autonómico se ha continuado dirigiendo la actuación inspectora a aquellas empresas que presentan la siniestralidad más grave y la mayor siniestralidad. 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, del que se da cuenta detallada en el apartado 4.1.4.2.5.

- 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 comprobación 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, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Justicia y el 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 sólo se ha constatado alguna descoordinación en un número muy reducido de ocasiones.

Al mismo tiempo, durante el año 2010 se han suscrito los convenios de colaboración de las Comunidades Autónomas de Cantabria y Extremadura, que dimanar de dicho Protocolo Marco, en los que se incluye la participación de las autoridades laborales y sanitarias de dichas comunidades.

- 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.

- Se debe destacar también que se ha comenzado a dar pasos para hacer desaparecer uno de los déficit puesto de manifiesto en el año anterior, en el que se señalaba en la Memoria de la Inspección de Trabajo la necesidad de, en la elaboración de programas de alcance general de carácter sectorial, como los relativos al sector de la Construcción y el de buques de pesca, incluir anualmente alguna campaña específica sobre otros sectores que presenten interés por la naturaleza de los riesgos o su generalización. En ese sentido se debe destacar que durante el año 2010 se ha aprobado un Plan de actuaciones en materia de seguridad vial, del que se da cuenta en el apartado 4.1.4.2.3 y se ha iniciado una campaña en relación con las empresas que utilizan productos compactos derivados del cuarzo, con presencia de sílice cristalina, producto que ha dado lugar a un número llamativo de enfermedades profesionales, de la que también se informa en el apartado 4.1.4.2.4.

Y por lo que se refiere al déficit de la actuación inspectora en materia de prevención de riesgos laborales, cabría resaltar los siguientes aspectos:

- Durante este año se continúa trabajando, aunque no se ha finalizado, en el establecimiento de criterios para 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 no ha sido posible completar el estudio que permita, mediante una aplicación informática adecuada y la información que faciliten los inspectores, poner las bases necesarias para alcanzar tal objetivo.
- Tampoco se han terminado de elaborar los criterios, a los que se hacía referencia en la Memoria 2009, 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.

## 4.2. Actividad de la Fiscalía Especializada

### JUAN MANUEL DE OÑA NAVARRO

Fiscal de Sala. Coordinador de Siniestralidad Laboral.

Ministerio Fiscal

#### 4.2.1. INTRODUCCIÓN

La especialización del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral es un hecho a día de hoy; la integración de la especialidad 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.

#### 4.2.2. EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Después de cinco años de observatorio de la siniestralidad laboral en nuestro país, que es el

tiempo en que se ha puesto en marcha la especialización del Ministerio Fiscal, disponemos de una cierta perspectiva histórica que permite, e incluso invita, a hacer algunas consideraciones en torno a la evolución de esa siniestralidad laboral y a apuntar en alguna medida a las causas que puedan explicar esa evolución. La evolución experimentada en estos cinco años en cifras absolutas se expone en la tabla 1.

La primera lectura de los datos de la tabla 1, aunque pueda resultar algo superficial, es, tiene que ser, positiva. Las cifras anuales, en todos los indicadores registrados, han seguido un camino descendente que, referido a todo el quinquenio, merece, sin duda, un juicio muy favorable. Así, y por seguir los pasos de la tabla expuesta, los accidentes laborales con resultado de muerte pasan de 966 en 2006 a 556 en 2010, lo que supone una disminución total de 410 y un decremento porcentual de -42,44%; los accidentes laborales con resultado de lesiones graves han pasado de 8.773 en 2006 a 4.805 en 2010, lo que implica una disminución total de 3.968 y un decremento porcentual de -45,23%; y los accidentes con resultado de lesiones leves pasan de 925.004 en 2006 a 548.554 en 2010, lo que significa la disminución de un total de 376.450 y un decremento porcentual de -40,69%, es decir,

TABLA 1  
Evolución de la siniestralidad laboral. 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Mortales	966	844	831	632	556
Lesiones graves	8.773	8.733	7.064	5.073	4.805
Lesiones leves	925.004	924.774	821.046	599.368	548.554
TOTAL	934.743	934.351	828.941	605.073	553.915

**TABLA 2**  
**Evolución del índice de incidencia. 2006-2010**

	<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%)
2010	3,8 (-9,5%)	32,7 (-3,5%)	3.728 (-7%)	3.765 (-7%)

casi la mitad menos de los accidentes sufridos en el año 2006, que, “grosso modo”, también puede predicarse de los otros porcentajes analizados. En cualquier caso estamos hablando de porcentajes de reducción que se aproximan al 50%, lo que, desde cualquier perspectiva, merece una valoración plausible, aún teniendo en cuenta los correctivos que necesariamente tendremos que valorar.

Estos datos hay que completarlos con los relativos al índice de incidencia, que representa el número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas y que proporcionan una referencia comparativa más atinada para ver la evolución de la siniestralidad, como se expone en la tabla 2.

Según los datos de la tabla 2, 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 2010 se han producido 3,8, lo que supone un descenso en cuatro años del 38,7%. Este descenso es similar cuando nos referimos a los datos sobre accidentes leves (-37,5%) y al total del número de accidentes producidos (-7,6%), siendo más acusado en los accidentes graves (-42,2%).

En el año 2010, como sucedió en 2009, ha vuelto a caer la población afiliada a la Seguridad Social que ha pasado de 14.947.623 a 14.712.876, es decir, un 1,8% menos que en 2009. Si tenemos en cuenta este descenso y valoramos la evolución de los índices de incidencia, podemos decir que el comportamiento de la siniestralidad ha sido bueno, aunque no ha sido tan bueno en el sector de la Construcción, que es de los que ostenta los más altos índices de incidencia, como también sucedía en el año 2009, pues la población afiliada ha

pasado de 1.372.373 a 1.176.462 (-14,2%), mientras que el índice de incidencia de los accidentes totales ha pasado de 8.334 a 8.053 (-3,4%) y el de mortales ha pasado de 12,1 a 11,3, es decir, ha sufrido un descenso del 6,6%.

Durante ese quinquenio, la población afiliada a la Seguridad Social ha pasado de 15.502.408 trabajadores en 2006 a 14.712.876 en 2010, es decir, se ha producido un descenso de 554.785 trabajadores, lo que supone, en porcentaje, un 5,1% menos, siendo el descenso de los índices de incidencia muy superiores, como se acaba de ver, lo que no puede sino valorarse de forma muy positiva.

Ante esta realidad incuestionable, las preguntas clave serían: ¿estamos avanzando en la cultura de la prevención y estos son sus resultados más visibles? o ¿se trata de un simple espejismo que no refleja otra cosa que la repercusión de la profunda crisis que estamos atravesando, y especialmente en el sector de la Construcción que, conocido es, ha sufrido en años pretéritos el mayor porcentaje de accidentes laborales con resultados lesivos? Desde luego si la respuesta se inclina por esta segunda alternativa, la conclusión ya no puede ser tan satisfactoria y abonaría una respuesta en la línea del fracaso de la pretendida política preventiva de la siniestralidad laboral, que engañosamente, nos muestra su cara más amable.

Pues bien, como hay que definirse, nos inclinamos un año más por mantener la concurrencia de una acumulación de causas de esos decrementos tan importantes, que sinceramente creemos que pondrían las cosas en su justa medida.

Así y como punto de partida, obligado es reconocer la decisiva e importante influencia que el factor coyuntural, la crisis económica en definiti-

va, tiene en la generación de esos descensos que podíamos calificar de espectaculares.

El porcentaje que esta causa tenga en ello es difícil —por no decir imposible— de calcular con un mínimo de garantía de acierto, pero, aun admitiendo que sea la causa más relevante, estamos convencidos de que hay otras que han coadyuvado decisivamente, en nuestro criterio, a alcanzar esas cifras y porcentajes tan favorables.

Así, desde nuestra perspectiva —que preciso es reconocerle cierta cualificación por el seguimiento directo que hacemos del fenómeno siniestralidad laboral, al menos en sus consecuencias más graves— nos parece que es necesario insistir en la apreciación de un cambio de actitud bastante generalizado de una parte importante de los agentes intervinientes en los sectores productivos que generan o están en condiciones de generar siniestralidad laboral.

Hemos advertido, digamos, si no una preocupación (que también, en muchos casos), al menos una mayor ocupación de los sectores implicados por las posibles consecuencias (también las del tipo penal, que constituye nuestro concreto campo de actuación) que pueden derivar del incumplimiento de la normativa preventivo-laboral. Es difícil determinar la proporción en la que este, llamémosle, interés teórico ha repercutido en unas mejores prácticas en las actuaciones cotidianas de las empresas y centros de producción, pero podíamos aventurar que algo ha tenido que influir en esas prácticas lo que, sinceramente, nos ha parecido un interés auténtico por conocer más y mejor la normativa preventivo-laboral y las consecuencias —lo que tal vez sea más significativo— derivadas de su incumplimiento. Podríamos, en nuestro lenguaje jurídico, aventurar que se ha visualizado mejor esa función de prevención general, hoy consustancial al moderno derecho penal.

También nos parece que a ello han contribuido otros factores, ya destacados en memorias anteriores. Así, los Convenios y Protocolos de Actuación que se han ido firmando a lo largo de

estos años (y en los que el protagonismo y la iniciativa del Ministerio Fiscal han sido indiscutibles) han permitido una cooperación más activa y eficaz entre las instancias intervinientes en los ámbitos preventivos y también represivos de todo lo que tiene que ver con los accidentes laborales.

Asimismo, la actuación cotidiana de todos los Fiscales que estamos integrados en la Red Nacional de Fiscales de Siniestralidad Laboral y todos los demás que han participado y contribuido a la aplicación de los preceptos del Código Penal, con el rigor y la responsabilidad que exige tan importante función, nos parece que ha calado con cierta profundidad en los sectores afectados, que han podido comprobar por experiencias, sean propias o cercanas, que esas normas penales están ahí puestas por el legislador para ser aplicadas cuando legalmente procedan, y se ha ido, sino perdiendo, digamos al menos que atenuando, esa especie de sensación de impunidad que hasta hace algunos años parecía campar sin apenas cortapisas en quienes tenían la obligación legal de facilitar unas condiciones de trabajo —medios y medidas— seguras, y que, en el mejor de los casos, era acompañada de la creencia, a veces convicción, de que el pago de los daños y perjuicios sufridos por el o los trabajadores accidentados suponía la exoneración de cualquier tipo de responsabilidad penal.

Los datos recogidos en la tabla 3, expresivos de la evolución del número de escritos de acusación formulados por el Ministerio Fiscal en los últimos cinco años, creemos que avalan significativamente la posible influencia que una labor seria y responsable en la persecución de las responsabilidades penales que puedan derivar de los hechos que son subsumibles en los tipos penales legales, removiendo los obstáculos formales, e incluso de fondo, que lastraban la recta y pronta aplicación de esas previsiones legales, ha podido también tener en esa evolución tan favorable de la siniestralidad laboral en nuestro país.

El convencimiento o, al menos, la impresión generalizada de que hay unos Fiscales que, con

**TABLA 3**  
**Escritos de acusación del Ministerio Fiscal**

	2006	2007	2008	2009	2010
Escritos de acusación del Ministerio Fiscal	350	650	785	852	859

conocimientos especializados, están detrás del seguimiento de esos procedimientos penales derivados de la siniestralidad laboral, ejercitando las pertinentes acciones legales, impulsando eficazmente su tramitación y comprometidos con la estricta aplicación de la ley, creemos que ha contribuido decisivamente a esa concienciación de los agentes implicados de que para los casos más graves y que atentan contra bienes jurídicos esenciales como la vida y la salud de los trabajadores, hay —o si se prefiere, puede haber— una respuesta penal que se va a exigir con el rigor y la responsabilidad que, en todo caso, impone la postulación y aplicación de las normas del Código Penal.

En qué medida esta actuación decidida del Ministerio Fiscal ha contribuido a la función de prevención general como consustancial al actual Derecho Penal, es tarea punto menos que imposible de determinar, pero al menos queremos dejar constancia, en este repaso anual de nuestra actividad, de su posible influencia, cualquiera que ésta sea, en esa mejora de la evolución de la siniestralidad laboral en nuestro país, porque, en definitiva, responde a nuestra íntima convicción de que así ha sido.

#### 4.2.3. LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, LA CRISIS ECONÓMICA Y LOS ACCIDENTES LABORALES

Las cifras demuestran que se han reducido los accidentes laborales en nuestro país: sin embargo, es posible que esa disminución de los accidentes laborales, incluidos los más graves, haya producido lo que podíamos llamar un efecto colateral perverso al desaparecer en gran medida la información periodística de la siniestralidad laboral en los medios de comunicación. Las noticias se contraen a hechos puntuales, siempre referidas a accidentes mortales y, ni siquiera a la totalidad de ellos, y sí sólo a los, digamos, más espectaculares, por lo que posiblemente se esté trasladando a la opinión pública la idea —que en rigor no se corresponde con la realidad y en todo caso no es nada conveniente— de que la siniestralidad laboral está dejando de ser un problema grave para la colectividad, y de esa forma se atenúa la necesaria concienciación social sobre el problema, que tan decisiva es para profundizar en la cultura de la prevención. Especialmente este tratamiento atenuado contrasta con la atención mediática que re-

cibe la siniestralidad vial, con la que no podemos por menos y obviamente que estar de acuerdo, pero también sería necesario una más intensa resonancia en los medios de comunicación de los accidentes laborales, entre otras causas porque el accidente de circulación, normalmente y excepción hecha de los que se producen en el sector Servicios, traen causa de conductas en gran medida voluntarias, en tanto que el accidente laboral se produce en una relación de necesidad en la que la víctima tiene que desarrollar su trabajo —que es su medio de vida— en un marco laboral y material que le viene impuesto por el empresario y en el que surge o puede surgir la situación de riesgo para su vida y salud, repercusión o reflejo mediático que contribuiría, sin duda, a conseguir que se mantenga la actualidad de la gravedad de un problema que a un número excesivamente elevado de ciudadanos les afecta directamente y a todos nos debe importar. Y claro, si mediáticamente el problema parece que no existe, se corre el riesgo de considerarlo realmente inexistente, cuando las víctimas —que siguen siendo numerosas y con resultados lesivos gravísimos— resultan como invisibles para la opinión pública, que pierde conciencia, si alguna vez empezaba a tenerla, de la auténtica gravedad del problema.

Por todo ello, al igual que semanalmente se difunden a través de los medios de comunicación los resultados lesivos de la siniestralidad vial, sería también necesario una suficiente visualización de la siniestralidad laboral con cierta periodicidad, que pudiera ser semanal o, al menos, mensual y, en el peor de los casos, trimestral, coincidiendo con la publicación por el Ministerio de Trabajo e Inmigración de las estadísticas interanuales trimestrales de accidentes de trabajo con bajas registradas.

Por otro lado, y como venimos reiteradamente recordando, hay que superar definitivamente y cuanto antes esa actitud fatalista, y hasta resignada, de que el accidente laboral es una suerte de precio que hay que pagar por el progreso y el aumento de la producción y de la riqueza. Especialmente, esa actitud es, si cabe, más nociva en los tiempos de crisis en que vivimos en los que parece que todo lo que sea abaratamiento de costes está socialmente admitido, pero en modo alguno puede siquiera plantearse cuando de la seguridad y salud del trabajador se trata, que exige que quede radicalmente excluido todo criterio economicista, de costes y ventajas competitivas, por éticamente rechazable.



#### 4.2.4. DATOS ESTADÍSTICOS RELATIVOS A LA ACTUACIÓN DEL MINISTERIO FISCAL Y LOS TRIBUNALES

Una de las finalidades que en el año 2006 perseguía la Fiscalía General del Estado con el nombramiento del Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral era impulsar la aplicación de los delitos de riesgo de los arts. 316 a 318 del Código Penal, que, por anticipar la barrera de comisión, sin esperar a la producción de algún resultado lesivo, posibilitaban la incri-

minación de conductas gravemente atentatorias contra la vida y la salud de los trabajadores, en aquellas situaciones en que normalmente suelen producirse de un modo efectivo tales lesiones.

Según se deduce de los datos de la tabla 4, el difícilmente alcanzable objetivo perseguido empieza a ser una realidad, y esperamos que el mismo contribuya a hacer realizable el objetivo de la prevención general, consustancial al derecho penal moderno y de modo esencial a los delitos de riesgo arriba referidos.

**TABLA 4**  
**Datos estadísticos correspondientes al año 2010 y resultado comparativo de los mismos con los obtenidos el año 2009**

<i>Infracciones</i>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<i>Diferencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Homicidio por accidente laboral	283 <sup>18</sup>	363 <sup>19</sup>	-80	-22%
Lesiones por accidente laboral	18416	23482	-5066	-21,6%
Delito de riesgo sin resultado (Art. 316, 317 C.P.)	182	192	-10	-5,2%
Muerte accidente laboral falta imprudencia leve (Art. 621.2 C.P.)	25	72	-47	-65,3%
Lesiones en accidente falta imprudencia grave (Art. 621.1 C.P.)	42	60	-18	-30%
Lesiones en accidente falta imprudencia leve (Art. 621.3 C.P.)	4149	3873	+276	+7,1%
<b>Causas pendientes</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>Diferencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Homicidio en accidente laboral	652	673	-21	-3,1%
Lesiones en accidente laboral	3994	5042	-1048	-20,8%
Riesgo sin resultado lesivo (Art. 316, 317 C.P.)	189	170	+19	+11,2%
<b>Diligencias de investigación</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>Diferencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Diligencias de investigación incoadas	1221	1658	-437	-26,4%
Diligencias de investigación archivadas	853	1128	-275	-24,4%
Diligencias investigación terminadas con denuncia o querrela	318	423	-105	-24,8%
Diligencias de investigación en trámite	131	178	-47	-26,4%
<b>Causas siniestralidad laboral</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>Diferencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Escritos acusación Ministerio Fiscal	859	852	+7	+0,8%
Sentencias del Juzgado de lo Penal	552	480	+72	+15%
Sentencias Audiencia Provincial	145	110	+35	+31,8%

<sup>18</sup> 2010: 566 muertos en accidente laboral. Los 283 procedimientos incoados suponen un 50% del total.

<sup>19</sup> 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.

#### 4.2.4.1. Procedimientos incoados por homicidio en accidente laboral

Entre los datos arriba contemplados interesa destacar el número de procedimientos incoados por delitos de homicidio en accidente laboral, por cuanto la muerte de trabajadores en siniestros laborales constituye el más grave de los resultados lesivos que pueden producirse y, tradicionalmente, se había destacado el escaso número de procedimientos que se incoaba por tan luctuosos sucesos. El dato es altamente fiable porque ha sido proporcionado por los Fiscales Delegados de Siniestralidad Laboral de cada una de las Fiscalías Provinciales y porque el propio Fiscal de Sala lleva un control exhaustivo de tales procedimientos. El número de procedimientos incoados ha pasado de 363 en 2009 a 283 en 2010: en consecuencia, ha disminuido en -80, una cifra similar a la que han disminuido los fallecidos en accidente laboral, que ha pasado de 632 en 2009, a 556 (-76) en 2010. La diferencia entre los fallecidos producidos y el número de procedimientos incoados se explica si tenemos en cuenta que muchos de los fallecidos lo son en accidente de tráfico que, a su vez, constituyen accidentes laborales, y que, normalmente, se instruyen como procedimientos de siniestralidad vial. Los fallecidos en el sector Servicios, que ascienden a 261, lo son, en su mayor parte, por accidentes de tráfico y laborales al mismo tiempo.

#### 4.2.4.2. Escritos de acusación formulados por el Ministerio Fiscal

Un año más se acredita un aumento del número de escritos de calificación provisional realizados por los Fiscales especialistas, que ha pasado de 852 en 2009, a 859 en 2010 (+0,8%). No se reitera, por haberlo hecho más arriba, la evolución de los escritos de calificación durante el quinquenio que está funcionando de forma efectiva la es-

pecialidad de Siniestralidad Laboral. Estamos moviéndonos en unas cifras que tienden a estancarse, lo cual parece lógico, y es posible que en algún momento lleguen a descender porque la actividad de los Fiscales especialistas ha conseguido dinamizar procedimientos cuya investigación estaba atascada o interrumpida. Una vez se rescaten los procedimientos atrasados, se tendrán datos más reales y acordes con la siniestralidad real del año en curso. Por primera vez se ha controlado por el Fiscal de Sala informante el número de escritos de calificación por delitos de riesgo exclusivamente, sin que se haya producido resultado lesivo, resultando que de la totalidad de los escritos remitidos por los Fiscales especialistas —siendo una mayor parte, no lo son todos los formulados, porque la práctica así lo demuestra— treinta y tres pertenecen a esta categoría, lo que indica la alta sensibilidad de los Fiscales por la materia.

#### 4.2.4.3. Sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal

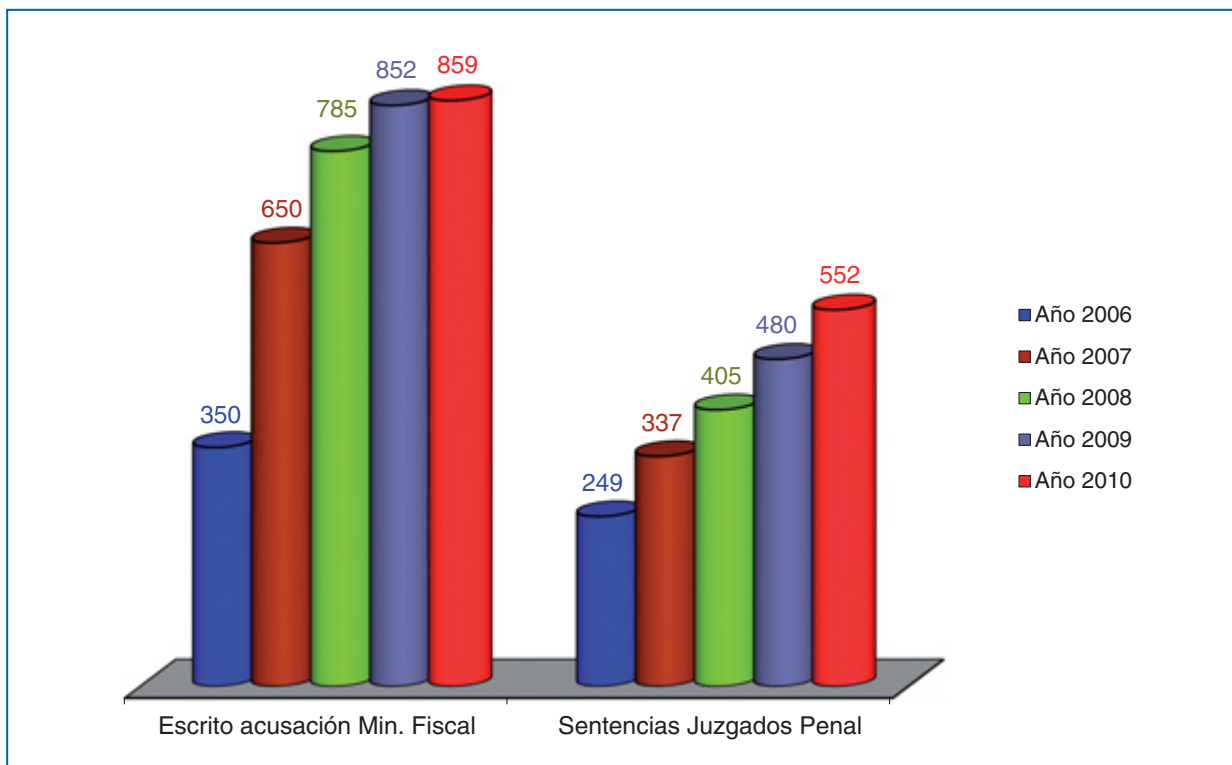
El número de sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal, como en los últimos cuatro años, vuelve a sufrir un incremento, en este caso pasando de 480 a 552, es decir, del 15%. Este dato estadístico, juntamente con el número de escritos de acusación del Ministerio Fiscal, refleja fielmente la incidencia que la siniestralidad laboral tiene en la acción de los tribunales. A pesar de que se ha pasado de 249 sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal, durante 2006, a 552 en 2010, un 121,7% más, hay elementos comparativos que permiten pensar en la existencia de algún tipo de problema, por cuanto, de forma consecutiva, anualmente se incrementa el número de escritos de acusación que no va seguido de su correlativa sentencia. Para ilustrar la cuestión se incluyen los datos oportunos en la tabla 5 y las figuras 1 y 2.

**TABLA 5**  
Escritos de calificación y sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal

	2006	2007	2008	2009	2010
Escritos de acusación del Ministerio Fiscal	350	650 (+85,7%)	785 (+20,8%)	852 (+8,53%)	859 (+0,8%)
Sentencias Juzgados penal	249	337 (+35,3%)	405 (+20,2%)	480 (+18,5%)	552 (+15%)



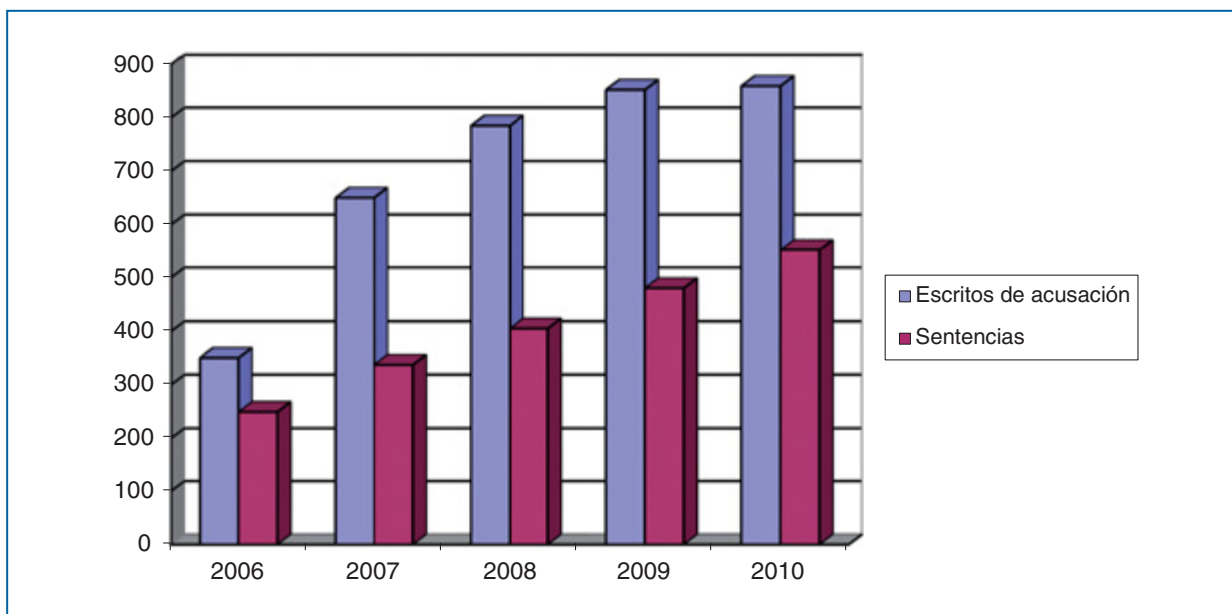
**FIGURA 1**  
Evolución de los escritos de acusación y sentencias



En la figura 1, a tenor de los datos de la tabla 5, se puede ver, con separación, la distinta magnitud entre escritos de acusación y sentencias. En la figura 2, con las barras de escritos de acusación

y sentencias anuales, un dato junto al otro, se ve cómo anualmente hay una diferencia importante entre unos y otras.

**FIGURA 2**  
Evolución comparada del número de escritos de acusación y de sentencias



Vistos ambos gráficos, el análisis completo de estos datos estadísticos pasa por sumar los escritos de acusación durante el quinquenio 2006 a 2010, que ascienden a 3.496, y de las sentencias de los Juzgados de lo Penal, que suman 2.023. Se aprecia que entre aquéllos y éstas hay un diferencia de 1.473, siendo así que en 2009 ascendía a 1.166, por lo que la bolsa de pendencia de procedimientos en fase intermedia y pendientes de celebración de juicio se incrementa cada año.

Dicho lo anterior, hemos de pasar a valorar las sentencias que nos han sido remitidas por los Fiscales Delegados a lo largo del año y que, en 2010, han ascendido a 420, del total de las 552 dictadas, es decir, un 76,1%, lo que favorece el análisis de los datos que se derivan de las sentencias.

En primer lugar, de las 420 sentencias, 290 (el 69%) son condenatorias, y 130 (el 31,1%) son absolutorias. De las 290 sentencias condenatorias, 175 (el 60,3%) son de conformidad, dato destacable que permite pensar en el grado de aceptación o de convicción que resulta de los escritos de acusación y del trabajo previo llevado a cabo por Fiscales y Jueces de Instrucción en la fase de investigación judicial. Dieciocho de las sentencias condenatorias (6,2% del total de éstas) han recaído en procedimientos seguidos única y exclusivamente por delitos de riesgo (artículos 316 y 317 del C.P.). De las 18 sentencias por delitos de ries-

go, dieciseis son supuestos en los que se enjuicia el riesgo de caídas a distinto nivel, mientras que una se corresponde con un supuesto de riesgo de derrumbe y otra por riesgo grave para caso de evacuación. Doce de las sentencias absolutorias (el 9,2%) resolvían supuestos de acusaciones por delitos de riesgo. De ellas, ocho por riesgo de caídas a distinto nivel, dos por riesgos sufridos por trabajadores en zanjas sin entibar, una por riesgo de incendio y una por causa no especificada.

Del conjunto de las 290 sentencias condenatorias, 105 se corresponden con supuestos de caídas de trabajadores realizando trabajos en altura (el 36,2%), lo que lleva a pensar que la mayor parte de los supuestos que llegan a la jurisdicción penal son accidentes laborales sufridos en el ámbito de la Construcción. Catorce, del total de sentencias condenatorias, un 4,8%, se corresponden con supuestos de electrocuciones (con muerte o lesiones), diecinueve (el 6,5%) son supuestos de caídas de objetos sobre trabajadores, cuarenta y uno (el 14,1%) con supuestos de atrapamientos, trece (el 4,5%) con supuestos de cortes provocados por máquinas, y ocho (el 2,75%) por supuestos de lesiones o muertes sufridas por trabajadores con ocasión de trabajar en zanjas deficientes en cuanto a medidas de seguridad. Las restantes 90 sentencias condenatorias se distribuyen en supuestos múltiples y variados.

**TABLA 6**  
**Sentencias dictadas en 2010 según el tipo de fallo y la fecha de los hechos**

<i>Año</i>	<i>Condenatoria</i>	<i>Absolutoria</i>	<i>Total</i>
1996	1	1	2
1997	2	1	3
1998	3	0	3
1999	4	0	4
2000	6	3	9
2001	13	3	16
2002	18	16	34
2003	22	10	32
2004	34	16	50
2005	48	20	68
2006	54	17	71
2007	59	30	89
2008	22	9	31
2009	2	1	3
2010	1	0	1
Desconocido	1	3	4

Por su parte, del conjunto de las 130 sentencias absolutorias, cuarenta y dos (el 32,3%) se corresponden con caídas a distinto nivel, trece (el 10%) con supuestos de conducción, atropello y vuelcos de vehículos y máquinas, y veintidos (el 16,9%) se corresponden con supuestos de atrapamientos por máquinas. Las restantes 53 sentencias absolutorias se refieren a supuestos distintos y múltiples, que supondrían una más dilatada exposición.

Para finalizar hay que decir que se mantiene la alta longevidad de los procedimientos sentenciados. Precisamente un apartado de este Informe se dedica a valorar la lentitud en la tramitación de estos procesos, al que nos remitimos para evitar reiteraciones. El tiempo medio en dictar sentencia, desde la fecha de los hechos, es de más de 60 meses en las sentencias condenatorias, más de 61 meses en las absolutorias, y la media del total

de las 420 es de 61 meses, es decir, más de cinco años, distribuyéndose las sentencias de 2010, según la fecha de los hechos, tal como que se muestra la tabla 6.

Reducir el tiempo que se tarda en dictar sentencia es uno de los retos que debemos imponernos todos los Fiscales, tratando de agilizar la tramitación de los procedimientos en todas sus fases.

#### 4.2.4.4. Sentencias dictadas por las Audiencias Provinciales

La evolución de los datos estadísticos relativos al número de sentencias dictadas por las Audiencias Provinciales, se aprecia perfectamente examinando la tabla 7, comprensiva de las dictadas en el quinquenio 2006 a 2010.

TABLA 7  
Evolución del número de sentencias dictadas por las Audiencias Provinciales

	2006	2007	2008	2009	2010
Sentencias Audiencias	47	105	139	145	145

La anterior tabla exige una aclaración. En el Informe del año 2009 se hacían constar 110 sentencias dictadas por las Audiencias, dato estadístico que estaba tomado directamente del proporcionado por los Fiscales en sus respectivas Memorias, pero que después se pudo comprobar que, examinadas directamente las diferentes bases de datos electrónicas, el número real de tales sentencias es el de 145, que hacemos figurar en la tabla, muy superior a las 110 que se reflejaron en el Informe de 2009. Con las mismas referencias de las sentencias remitidas por los Fiscales, el número de sentencias dictadas este año son 145 sentencias, que, previsiblemente, como ha venido sucediendo cada año, será superado una vez pueda complementarse con las sentencias que publiquen las distintas bases de datos de jurisprudencia,

lo que, a fecha de hoy, no se ha producido. Lo que suscita la reflexión de que o bien los Fiscales no controlan la totalidad de las sentencias, o bien no las remiten al Fiscal de Sala informante.

Las cifras reflejadas en la tabla precedente explican con claridad la evolución de la siniestralidad en el ámbito penal. Las 145 sentencias dictadas en 2010 suponen un incremento del 208,5% respecto de las dictadas en 2006.

Por otra parte, si hasta 2005 se habían dictado 331 sentencias por las Audiencias Provinciales sobre esta materia<sup>20</sup>, en el quinquenio 2006 a 2010, se han dictado 581, lo que supone un crecimiento espectacular, fruto en gran medida de la especialización del Ministerio Fiscal y de su concreto trabajo sobre la materia.

<sup>20</sup> Ponencia presentada por Juan Manuel de Oña Navarro y José María López Cervilla en el I Congreso de Acción Social y Condiciones de Trabajo para empleados de la Administración Pública, celebrado en Granada los días 9 y 10 de noviembre de 2006, bajo el título "El tratamiento de la siniestralidad laboral en la jurisdicción penal".



**5. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN.  
ACCIONES INSTITUCIONALES**





## 5.1. Acción institucional del INSHT

### FRANCISCO MARQUÉS MARQUÉS

Subdirector Técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### 5.1.1. INTRODUCCIÓN

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, tiene como objetivo fomentar una auténtica cultura preventiva, que involucra a la sociedad en su totalidad.

Es labor de las administraciones públicas desarrollar las acciones necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo con el propósito de conseguir una reducción de la siniestralidad laboral y la mejora continua de las condiciones de trabajo. A lo largo de estos años se ha ido conformando el marco de una política de promoción de la prevención de manera coherente, coordinada y eficaz, que tiene como base el acervo jurídico (tanto español como europeo y/o internacional) que afecta a la seguridad y salud de los trabajadores.

Las acciones de promoción de la prevención son desarrolladas tanto por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, como por las Comunidades y Ciudades Autónomas en el ámbito de sus correspondientes competencias. En el ámbito del Ministerio de Trabajo e Inmigración, son desarrolladas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a su mejora. Para ello establecerá la cooperación necesaria, tanto en el ámbito nacional como internacional, con las entidades públicas o privadas cuyas actuaciones pue-

dan contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo desarrollará, en cumplimiento de su misión, las funciones establecidas en el artículo 8.2.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la adecuada coordinación y colaboración con los órganos técnicos en materia preventiva de la Comunidades Autónomas.

#### Papel del INSHT en la EESST 2007-2012

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo. Fue 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 mandato del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el INSHT desempeña un papel protagonista en el desarrollo de las políticas de prevención y en la ejecución de la EESST, asumiendo 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. Desde entonces, el INSHT ha ido adaptando sus líneas de actuación prioritarias a los objetivos marcados en la Estrategia, y ha avanzado en la definición de unos objetivos estratégicos y operativos que permitan alcanzar esas metas. Durante este año 2010 el INSHT ha continuado realizando acciones concretas para la consecución de sus objetivos. Un resumen de las mismas se recoge en el cuadro 1.

CUADRO 1  
Papel del INSHT en la EESST 2007-2012

Objetivos	Acciones
<p><b>OE1.—Fomentar las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo y mejorar la calidad de la prevención en las empresas</b></p>	
<p><b>Objetivos operativos (OP)</b></p> <p>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).</p> <p>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).</p>	<p>Prevención10.es, Atención telefónica STOP, Evalua-T Campaña de comunicación 20 eventos celebrados en el INSHT y participación en más de 70 actos Publicaciones 2010</p>
<p><b>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</b></p>	
<p><b>Objetivos operativos (OP)</b></p> <p>OP2.1.— Promover la cooperación y la coordinación con todas las administraciones públicas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Firma de 6 Convenios de colaboración con entidades públicas y privadas Prevención10.es, Atención telefónica STOP, Evalua-T Gestión de las consultas normativas (2.700) Portales temáticos en la web del INSHT: transportista autónomo y trastornos musculoesqueléticos Desarrollo de bases de datos de Vibraciones y sustancias cancerígenas de 2.ª categoría Guía para la evaluación y gestión del riesgo por exposición dérmica Código de conducta sector ocio y música</p>
<p><b>OE3.—Generar y promover conocimiento basado en la evidencia, para desarrollar una verdadera cultura de la prevención</b></p>	
<p><b>Objetivos operativos (OP)</b></p> <p>OP3.1.— Incorporar los principios de la cultura de la prevención en todos los niveles de la sociedad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Prevención10.es, Atención telefónica STOP, Evalua-T Publicaciones 2010 Creación de la sección “La salud laboral en la prensa” Elaboración del borrador del Plan Nacional de Formación Publicación en <a href="http://www.oect.es">www.oect.es</a> de varios Informes de situación Informe anual sobre el estado de la seguridad y salud en España 2009</p>

**CUADRO 1 (Continuación)**  
**Papel del INSHT en la EESST 2007-2012**

<b>OE4.-Potenciar la investigación en seguridad y salud en el trabajo</b>	
<b>Objetivos operativos (OP)</b>	Realizados 78 Proyectos de investigación. Consolidación de la Red de Institutos y Centros de Investigación en seguridad y salud en el trabajo Proyecto: "Diagnóstico de situación y análisis del entorno de la investigación sobre las condiciones de trabajo y seguridad y salud de la población laboral" Desarrollo de los grupos de trabajo del Comité técnico mixto Participación en grupos de expertos nacionales, europeos e internacionales Celebración de la Conferencia Europea de contribución a la evaluación a medio término de la Estrategia comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012 en Barcelona Herramienta de análisis online de las encuestas Encuesta Nacional de Gestión Preventiva en las Empresas (ENGE 09) Plan Nacional de I+D+i: seguimiento de 17 proyectos subvencionados.
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 extramuros 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.	
<b>OE5.-Impulsar la mejora de la gestión de la detección, notificación y seguimiento de los daños derivados o relacionados con el trabajo</b>	
<b>Objetivos operativos (OP)</b>	Unificación de criterios de notificación y registro de PAT. (Comité técnico mixto).
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.	
<b>OE6.-Potenciar la formación especializada y de calidad en seguridad y salud en el trabajo</b>	
<b>Objetivos operativos (OP)</b>	Elaboración del borrador del Plan Nacional de Formación Publicaciones periódicas: colección ERGA Formación específica en PRL: 140 actividades formativas, más de 5.000 alumnos. Actividades formativas a demanda de otros organismos. Actos formativos y divulgativos Calculadores para la prevención: carga térmica estimada, evaluación de la exposición a agentes químicos por inhalación, incertidumbre asociada a las mediciones de ruido.
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.	

### 5.1.2. ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL INSHT EN 2010

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 (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 y la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, iniciativa de la Comisión Europea “*The Digital Agenda 2010*”). Teniendo presente este objetivo, el INSHT en 2009 inició el desarrollo de su sistema integral de información que incluye tres portales: el portal del ciudadano, el del empleado y el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo y en 2010 continúa con su implementación. A través de la web del INSHT ([www.insht.es](http://www.insht.es)), se difunde y se pone a disposición de los usuarios la información relacionada con las actividades realizadas por el Instituto.

#### 5.1.2.1. Desarrollo normativo y reglamentario

La función del INSHT es la de aportar el asesoramiento técnico necesario en la elaboración de la normativa legal y técnica sobre prevención de riesgos laborales y promover la información al respecto. Durante el año 2010 se ha colaborado en la elaboración/modificación de las siguientes normativas:

- modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 337/2010), y de la “Orden de desarrollo” de dicho Real Decreto (Orden TIN/2504/2010),
- proyecto normativo para la organización de los servicios sanitarios de los Servicios de Prevención,
- Real decreto 486/2010 sobre radiaciones ópticas artificiales, transposición de la Directiva 2006/25/CE,
- participación en el Consejo de Coordinación de Seguridad Industrial para informar sobre 4 proyectos normativos,
- otras normas para las que el INSHT ha realizado un informe técnico:
  - Proyecto del Real Decreto sobre Universidades.
  - Seguridad aérea.
  - Almacenamiento de productos químicos.

- Pirotecnia y cartuchería.
- ITC Seguridad minera.
- Gases fluorados.
- modificación del RD 363/1995 “Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas” y el Real Decreto 255/2003 sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
- Proyecto de Instrucción del CSN sobre “Control radiológico de los materiales residuales generados en las instalaciones nucleares».
- Proyecto de Real Decreto sobre protección física de las instalaciones y materiales nucleares y radioactivos.

Para facilitar una información permanente y actualizada, el INSHT ha desarrollado una herramienta de acceso a través del portal del INSHT “Consulta Normativa”, para facilitar la identificación y la consulta rápida a la normativa y a los criterios aplicables a cualquier situación que pueda presentarse en el ámbito preventivo.

#### 5.1.2.2. Asistencia Técnica

La existencia de un organismo como el INSHT garantiza, a las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y sindicales y otras entidades públicas implicadas en la prevención, el apoyo técnico especializado y diferenciado que requieran en materia de seguridad y salud.

Se han elaborado diversos instrumentos de orientación técnica, publicados en la página web del INSHT, para facilitar y agilizar el acceso a la información; destacan:

- el “Código de conducta Sector ocio y música”, complemento a la guía técnica de ruido: se ha concluido y está pendiente de publicación,
- las directrices sobre el VIH/SIDA en el trabajo en colaboración con el Ministerio de Sanidad,
- la guía para la evaluación y gestión del riesgo por exposición dérmica a productos químicos, desarrollada en el proyecto europeo RISKOF-DERM-toolkit,
- la “Guía para una maternidad segura y saludable”, encomendada al Ministerio de Trabajo e Inmigración (Disposición adicional 3.ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres),
- la participación, a nivel nacional, europeo e internacional, en los comités de normalización

correspondientes a prevención de riesgos laborales AENOR, CEN e ISO, destacando el trabajo que desempeña como secretariado del Comité AEN/CTN 81 de «Prevención y Medios de Protección Personal y Colectiva en el Trabajo»; durante este año, se han realizado alrededor de 200 votaciones sobre documentos internacionales ISO y CEN, y 50 votaciones sobre normas UNE.

En relación con la función del INSHT de prestar asesoramiento y apoyo en materia de prevención de riesgos laborales, tanto a profesionales de la prevención como a organismos públicos y privados, en definitiva, a la sociedad en general, cabe incluir la *gestión de las consultas "normativas"* formuladas al INSHT, básicamente a través de su portal de internet. Durante este año, se ha optimizado el procedimiento de consulta y el seguimiento de las mismas. Se han gestionado alrededor de 2.700 consultas.

Dentro de esta función, el INSHT también lleva a cabo la línea de *Asesoramiento público a las empresas de hasta 10 trabajadores*. Este proyecto, denominado "Prevencion10.es" (Programa STOP-riesgos laborales y evalua-t), se encuadra dentro de la línea de acción 1.1 del objetivo 1 de la EESST y 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.

A lo largo de este año, se ha desarrollado una metodología común para el desarrollo de las autoevaluaciones. *MERLAM* (método de evaluación de riesgos laborales adaptado a la microempresa) y se ha elaborado una herramienta informática *Formula-t* que sirve para facilitar el intercambio de experiencias entre los distintos técnicos de las Administraciones y contribuir a la creación de una base de conocimiento común. A finales de 2010, el portal *Prevencion10.es* ha sido visitado en más de 120.000 ocasiones. Del orden de 20.000 empresas han visitado *evalua-t* y 640 empresarios han incorporado *evalua-t* como herramienta de gestión de la prevención en su empresa. Se han atendido, a través del Servicio STOP Riesgos laborales, más de 17.000 llamadas y, a través de la página web, a 10.400 usuarios.

### 5.1.2.3. 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.

#### 5.1.2.3.1. Cooperación con la Administración General del Estado

Existe una estrecha colaboración con la Dirección General de la Función Pública (DGFP) en materia de prevención de riesgos laborales, tal como dispone el RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. En 2010, se ha elaborado conjuntamente con la DGFP un protocolo sobre acoso laboral para las Administraciones Públicas, se ha impartido la formación de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales a 30 funcionarios de la AGE con un total de 300 horas y el INSHT, como organismo auditor de la AGE y asesor técnico especializado, colabora con la DGFP en materia de auditorías.

Otras actuaciones de los técnicos del INSHT han sido:

- en la Comisión Nacional de "Coordinación y seguimiento de programas de prevención del SIDA" del Ministerio de Sanidad,
- en las reuniones trimestrales de la Junta Consultiva de la Dirección de Área de Trabajo y Asuntos Sociales de Barcelona del Ministerio de Trabajo e Inmigración y en las reuniones sobre medidas de coordinación y mejora de las actuaciones de la Administración General del Estado en Cataluña.
- en la Comisión de Evaluación de Productos Fitosanitarios adscrito a la Dirección General de Recursos Agrícolas y Ganaderos del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (MARM).
- la asistencia técnica a distintos departamentos de la AGE cuyos resultados se recogen en 18 informes técnicos.



#### 5.1.2.3.2. *Colaboración y apoyo técnico a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social*

En la Resolución de 8 de marzo de 2010, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SESS) encomienda al INSHT el desarrollo, durante el año 2010, de determinadas actividades de prevención correspondientes al ámbito de la Seguridad Social, con el objeto de reducir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común y en el capítulo III de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de Seguridad Social y la financiación de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.

Las actividades preventivas a realizar son de ámbito estatal o supraautonómico con el objetivo de adecuar la planificación, seguimiento y prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como trabajos de análisis e investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y de apoyo a la promoción y normalización de las actividades de educación y formación especializada en seguridad, higiene industrial, ergonomía, psicología y medicina del trabajo. La información sobre los resultados de las actividades preventivas encomendadas al INSHT están disponibles en la página web del INSHT.

Otra de las actividades fundamentales de colaboración con la Secretaría de Estado de la Seguridad Social es la asistencia técnica que presta el INSHT en la planificación de las actividades preventivas realizadas por las mutuas con cargo a cuotas, así como la colaboración en el seguimiento y en la valoración técnica de los resultados de dichas actividades, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, artículo 3.2 "Financiación, planificación y desarrollo de las actividades preventivas de las mutuas" de la Orden TAS/3623/2006. En dicho capítulo se regulan las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, encomendando a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (con la colaboración del INSHT), una vez consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, la planificación anual de dichas actividades, el establecimiento de los criterios a seguir y la asignación de las prioridades en su ejecución.

Desde 2007, el INSHT colabora con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social para dar cumplimiento a dicha encomienda. La Resolución del 9 de junio de 2010 de la SESS establece 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 2010, especificando los sectores y número de empresas a las que van dirigidas, así como el número de trabajadores afectados.

Las actividades prioritarias van enfocadas principalmente: a fomentar la integración de la prevención de riesgos en empresas de hasta 10 trabajadores y en aquellas con mayor número de accidentes de trabajo graves y mortales en 2009, a elaborar estudios y análisis sobre las causas de siniestralidad laboral y difundir las conclusiones y recomendaciones, a colaborar en el mantenimiento del sistema de información, notificación y registro de enfermedades profesionales, a elaborar y difundir códigos de buenas prácticas para la gestión de la prevención, a llevar a cabo actuaciones de I+D+i, especialmente el análisis sobre trastornos musculoesqueléticos y agentes físicos, a establecer programas de formación, concienciación y asistencia técnica al trabajador autónomo y a establecer programas de actividades preventivas de ámbito supra-autonómico o estatal.

Los técnicos del INSHT, tomando como referencia la documentación aportada por las mutuas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad, elaboran un informe anual con el seguimiento y valoración técnica de las actividades preventivas realizadas. De manera general, las actividades preventivas realizadas por las mutuas durante el año 2010 afectan a 236.379 empresas de las cuales el 72,9% (172.332) son empresas de hasta 10 trabajadores, el 19,6% son empresas de 11-49 trabajadores y el 7,5% (17.788) son empresas de más de 50 trabajadores. En relación con las actividades preventivas realizadas en el colectivo de los trabajadores autónomos, han sido destinatarios de estas actividades 59.812.

Teniendo en cuenta la población asociada a las mutuas, resulta que las actividades preventivas con cargo a cuota alcanzan al 15,5% de sus empresas. De este porcentaje el 12,4% son microempresas (de hasta 10 trabajadores), el 35,1% son empresas de 11-49 trabajadores y el 59,8% son empresas de 50 o más trabajadores asociadas. Respecto a los trabajadores por cuenta propia adheridos a las mutuas ha sido objeto de alguna ac-

tividad preventiva el 8,6%. Las mutuas han presentado diversos estudios y análisis sobre la siniestralidad laboral, así como 192 códigos de buenas prácticas y 35 programas de investigación y análisis.

#### 5.1.2.3.3. *Cooperación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

Durante 2010, se ha continuado en la labor de colaborar y apoyar desde el punto de vista técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) mediante la realización de siete Informes técnicos en materia de prevención solicitados por la Inspección, el análisis de 26 muestras ambientales a petición de la ITSS y el diseño y coordinación conjunta con la Escuela Nacional de la ITSS de veinte cursos en materia de prevención para la ITSS.

#### 5.1.2.4. **Cooperación con las Comunidades Autónomas**

Siguiendo con la línea de trabajo iniciada en el año 2009 (Convenio Marco de colaboración entre el INSHT y cada una de las 17 Comunidades Autónomas a desarrollar por Convenios Específicos, acordado en el Comité Técnico-Mixto), en el ejercicio 2010 se han impulsado Convenios Marco de Colaboración entre el INSHT y las Comunidades Autónomas de La Rioja, Aragón, Castilla-La Mancha, Islas Baleares y Xunta de Galicia, para la realización de las acciones que se incluyan dentro de los planes y/o programas de acción para la ejecución de la EESST 2007-2012.

En el marco de coordinación entre las Comunidades Autónomas y el INSHT se han realizado 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, con el objeto de llegar a todos los usuarios que acceden a nuestro portal, del territorio nacional, de Europa y de los países hispanohablantes.

Desde el punto de vista técnico, en relación con la actividad del Comité Técnico-Mixto que el INSHT coordina, en 2010 se han organizado los grupos de trabajo para el estudio y análisis de importantes aspectos como son: la unificación de los criterios estadísticos para la notificación y registro de los accidentes de trabajo, las características del parque de maquinaria existente en España, la

exposición a vibraciones mecánicas, y se ha comenzado el desarrollo de bases de situaciones de trabajo con exposición a agentes químicos y a riesgos producidos por maquinarias.

Con el objetivo de perfeccionar la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el INSHT coordina la Red de Institutos y Centros de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, formada por quince Comunidades Autónomas y el propio INSHT. En 2010, se ha desarrollado el Proyecto de "Diagnóstico de situación y análisis del entorno de la investigación sobre las condiciones de trabajo y seguridad y salud de la población laboral".

El INSHT ha proporcionado asistencia técnica a demanda a distintas Comunidades Autónomas cuyos resultados se recogen en ocho informes técnicos. En cuanto a formación a demanda se ha realizado un curso a medida para el personal con funciones preventivas de la Tesorería General de la Seguridad Social de Barcelona con la asistencia de 43 personas, y cuarenta y seis cursos a medida de diferentes instituciones, fundamentalmente, universidades e instituciones públicas (con un total de 334 horas).

#### 5.1.2.5. **Cooperación con las Administraciones Locales**

El INSHT a través de sus Centros Nacionales presta su apoyo y asesoramiento a las administraciones locales. Entre otras acciones se han realizado, conjuntamente, proyectos específicos de investigación de ámbito local.

### 5.1.3. **FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

El INSHT promueve y apoya la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en todos los programas y niveles educativos, participando activamente en la formación especializada en este terreno y aportando los elementos de ayuda que se requieran.

Dicha formación, que se realiza fundamentalmente a iniciativa de sus Centros Nacionales y en respuesta a los nuevos avances científicos y técnicos, 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 sig-



nificativas del Organismo. Además, el INSHT atiende un número importante de solicitudes de formación a demanda de otros organismos — CC AA, Agentes Sociales, ITSS y otras instituciones oficiales en forma de talleres, cursos, seminarios, másteres, etc.

Durante este periodo se ha dado cumplimiento a la oferta formativa programada en el catálogo de formación para 2010, específicamente la oferta de cursos y jornadas dirigidas a mejorar las cualificaciones de los expertos y profesionales de la prevención de riesgos laborales. La actividad formativa ha supuesto la organización e impartición de alrededor de 140 actividades (incluidos cursos (60%), seminarios (27%), jornadas técnicas (13%)...) con la asistencia de más de 5.000 alumnos.

En cumplimiento del Objetivo 6 de la EESST 2007-2012, se ha elaborado un borrador del Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, que actualmente ya ha sido aprobado en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 5.1.4. INVESTIGACIÓN, ESTUDIOS E INFORMES

El INSHT en su calidad de organismo científico-técnico debe mantener un conocimiento actualizado de la situación y tendencias de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en España y la Unión Europea, y aportar elementos de ayuda para la mejora de las mismas. El INSHT, en líneas generales, participa en proyectos de investigación nacionales, europeos e internacionales, en congresos y jornadas técnicas, en el diseño y validación de herramientas, métodos y procedimientos relacionados con la prevención de riesgos laborales, en la elaboración de publicaciones técnicas y científicas, etc.

Así mismo, es labor del INSHT la recopilación, análisis y difusión de información en esta materia, sirviendo como referencia para el diseño y seguimiento de las políticas de prevención. Como ejemplo, en relación con el Plan de acción para el impulso y ejecución de la EESST 2007-2012, el INSHT ha elaborado un sistema de indicadores que permite valorar el desarrollo y los logros alcanzados.

Teniendo en cuenta los objetivos marcados en la EESST y la encomienda de gestión de determinadas actividades de prevención correspondien-

tes al ámbito de la Seguridad Social, el INSHT ha reforzado líneas de actuación ya iniciadas y ha planteado otras nuevas. En el campo de la investigación en seguridad y salud en el trabajo, se han realizado este año 78 proyectos de estudio e investigación.

Un ejemplo de este empeño en reforzar la investigación es el hecho de que en el año 2010 se han seguido desarrollando iniciativas en la Red de Institutos Públicos para la Investigación en Prevención de Riesgos Laborales (EESST Objetivo 5.3).

##### 5.1.4.1. Portal del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

En cumplimiento de la misión de potenciar los sistemas de información en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal como establece la EESST, el INSHT difunde los resultados del trabajo técnico y de investigación del INSHT y de algunos trabajos de calidad de profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales. El objetivo es la difusión, de forma permanente, del conocimiento relativo a las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores, así como suministrar una información fiable y eficaz para el diseño de las políticas preventivas. Así, entre otras acciones, se realiza periódicamente un informe sobre el estado y evolución de la prevención de riesgos laborales, que incluye un análisis de la organización y funcionamiento del Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo (acorde con la línea de acción 5.1 del Objetivo 5 de la EESST).

Un ejemplo del dinamismo de este portal es la publicación, con carácter mensual, de los índices de incidencia de accidentes de trabajo, que complementan la información proporcionada por los ya acreditados informes interanuales de siniestralidad laboral (de carácter trimestral).

La mayoría de los estudios e informes están disponibles en la web del Observatorio ([www.oect.es](http://www.oect.es)) y en ellos han participado los Centros Nacionales del INSHT. Uno de los avances más significativos 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.

Durante el año 2010, se han publicado en el portal del OECT los siguientes informes:

- Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes. (2008.)
- Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género.
- Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicios.
- Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos.
- Análisis de la siniestralidad en trabajadores autónomos con la contingencia cubierta. Año 2009.
- Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España. Año 2009.
- Accidentes de Trabajo-Tráfico durante el año 2009.
- Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas.
- Informes interanuales de siniestralidad laboral.
- Estudio de caracterización del Parque de Maquinaria Español: Avance de resultados.
- Estudio del nivel de exposición a vibraciones mecánicas en diferentes puestos de trabajo.

Otras novedades incorporadas a esta web son las secciones de Salud Laboral en la Prensa Diaria y Análisis online de las encuestas.

### 5.1.5. PROMOCIÓN/INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Entre los cometidos que, de forma permanente, realiza el INSHT desde su creación están: el promover la sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales y actuar como elemento dinamizador de la prevención; producir, recopilar y facilitar la difusión de la información a todos los interesados; facilitar el intercambio de información entre las distintas Administraciones Públicas y ejercer el papel del «Centro de Referencia Nacional» en esta materia en relación con la Unión Europea.

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, con objeto de desarrollar una cultura preventiva (EESST, Objetivo 4). 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.

Gran parte de la documentación generada por el INSHT se encuentra disponible en su página web o en su biblioteca, cuya fondo documental es uno de los mejores del país.

#### 5.1.5.1. Publicaciones no periódicas

Durante 2010 se continuó con la publicación de distintos materiales para la prevención, destacando, entre ellos: guías técnicas, notas técnicas de prevención (NTP), fichas de divulgación normativa (FDN), métodos analíticos, documento de valores límite profesional, audiovisuales en formato DVD, ayudas informáticas para la prevención (AIP), fichas internacionales de seguridad química (FISQ).

#### 5.1.5.2. Publicaciones periódicas

Siendo la información al público una prioridad para el INSHT se mantienen las diversas publicaciones institucionales (*Revista Seguridad y Salud en el Trabajo, colección ERGA, etc.*), que se difunden mediante boletines electrónicos y listas de distribución.

#### 5.1.5.3. Campañas de promoción y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales

A finales del año 2010 el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través del INSHT, puso en marcha una campaña de promoción y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales, que estaba dirigida principalmente a empresarios de empresas de hasta 10 trabajadores. El objetivo de la campaña fue el lanzamiento del servicio «Asesoramiento público al empresario, prevencion10.es». 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.

#### 5.1.5.4. Presencia en eventos

El INSHT promueve multitud de eventos relacionados con la prevención en los que participa activamente su personal técnico, con el fin de fo-

mentar 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.

El INSHT, durante este año, ha celebrado más de 20 eventos (congresos y jornadas técnicas, seminarios, mesas redondas, etc.) en sus instalaciones. Se han presentado comunicaciones, ponencias, etc. en más de 70 actos, de carácter nacional e internacional, formativo y divulgativo, con las últimas novedades en seguridad y salud que interesan tanto a profesionales de la prevención, como a empresarios y trabajadores. El INSHT, durante este periodo, ha tenido presencia mediante stand en nueve eventos de ámbito nacional.

### 5.1.6. COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El INSHT colabora con organismos internacionales y otras entidades relevantes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo. En particular con la Organización Internacional del Trabajo, la Asociación Internacional de la Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Organización Mundial de la Salud.

Se han realizado actividades de apoyo a las instituciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en los países potenciales candidatos a la adhesión a la Unión Europea, así como a los países enmarcados en la nueva política europea de vecindad.

En el año 2010, se han desarrollado ocho proyectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en países de Iberoamérica (Proyectos de Cooperación Técnica del Ministerio de Trabajo e Inmigración).

Se han intensificado las actividades de cooperación técnica y la colaboración de expertos del INSHT en actividades docentes y de asistencia técnica, relacionadas con la prevención de riesgos laborales en diferentes países, tanto a través del programa de cooperación bilateral del Ministerio de Trabajo e Inmigración con Iberoamérica, como a través del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación o de otros organismos internacionales. Se ha continuado con la participación en el programa PIFTE de formación técnica, organizado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, desarrollando en

octubre de 2010 un seminario sobre Prevención de Riesgos Laborales en Construcción en el que participaron más de 30 técnicos de diferentes países de Iberoamérica.

Se mantienen las actividades en el marco del memorando de entendimiento entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Reino de España y el *Ministerio do Trabalho e Solidaridade* de la República Portuguesa para la colaboración entre el INSHT y la *Autoridade para as Condições de Trabalho* portuguesa, firmado en enero de 2009.

El INSHT ha continuado su labor como miembro de la Red Mediterránea para la Formación e Investigación en Seguridad Salud en el Trabajo (METRONet).

El INSHT, representado por el Centro Nacional de Medios de Protección, en el período comprendido entre abril 2009 y abril 2010, ha ostentado la presidencia del Comité director del *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.

#### 5.1.6.1. Comisión Europea

En cuanto a la participación en la Unión Europea, el INSHT participa en las instituciones competentes en seguridad y salud en el trabajo y colabora con los organismos de otros países que desarrollan funciones semejantes.

Este año, el Instituto ha cooperado en un proyecto europeo liderado por el INRS (Francia) y el BAuA (Alemania), cuyo objetivo es la verificación de que los valores declarados de emisión de ruido se están incluyendo en los manuales de instrucciones de acuerdo con requerimientos de la Directiva de Máquinas.

Es función del INSHT la de actuar como centro de referencia nacional, facilitando la colaboración y la transmisión de la información entre el ámbito europeo y el nacional y, en particular, al Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Durante este año, se ha participado en las reuniones de varios grupos de expertos.

Así mismo el INSHT participa en el Comité Científico europeo para establecer los valores límite de exposición ocupacional (SCOEL).

### 5.1.6.2. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

El INSHT, como Punto Focal de España, se encarga de la coordinación de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, asiste y participa en las reuniones periódicas de la Agencia Europea relacionadas con su Consejo de Dirección y su Red de Centros de Referencia, situados en cada Estado miembro. También participa a través del Comité de Enlace (interlocutores sociales, CC AA y AGE) en las iniciativas de la Agencia. El Instituto forma parte de los siguientes Grupos de Expertos: Grupo de Internet, Observatorio Europeo de Riesgos, Grupo de promoción de la salud en el trabajo, Grupo de *Mainstreaming OSH into Education*.

En cumplimiento del programa anual de actividades previstas en el Acuerdo de cooperación entre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Agencia Europea durante el 2010, se han desarrollado una serie de actividades entre las que destacan las relacionadas con:

- el lanzamiento y difusión de la Campaña Europea 2010/2011 “Lugares de Trabajo Saludables, sobre mantenimiento seguro y preventivo”,
- la difusión de la X Convocatoria a los Galardones Europeos a las Buenas Prácticas, evaluación de los proyectos recibidos y selección de los candidatos,
- la organización, planificación y difusión de los eventos de la Semana Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo,
- la difusión y promoción de Buenas Prácticas en mantenimiento seguro ante medios de comunicación por medio de visitas in situ a empresas,
- el Fortalecimiento de la Red Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (RNSST) mediante la actualización de su página web y reunión con los miembros que la componen,
- el asesoramiento y revisión lingüística de todas las publicaciones, material promocional y notas de prensa de la Agencia,
- la recopilación de estudios de casos sobre diversos temas (nanopartículas, enfermedades profesionales, exposición al humo del tabaco, género, trabajadores autónomos y radiación ultravioleta, etc.),
- la realización de material divulgativo: *E-fact Procurement of maintance services*,

- las actividades del Centro temático (*Topic center*) de investigación de la Agencia Europea: *Women at work*.

### 5.1.6.3. Consejo de la Unión Europea (Grupo Asuntos Sociales)

Durante el primer semestre de 2010, España ejerció la Presidencia del Consejo de la UE.

En este período se llevaron a cabo una serie de eventos, de los que destaca la “Conferencia Europea de contribución a la evaluación a medio término de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012”, que se celebró en Barcelona los días 3 y 4 de junio de 2010, en cuya organización participó el INSHT. El objetivo principal de esta Conferencia fue el análisis crítico de la puesta en práctica de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) para su revisión y adaptación a las circunstancias surgidas en base a la experiencia y conocimientos alcanzados.

En el ámbito legislativo y con relación a la seguridad y salud en el trabajo, se han aprobado varias directivas y se está trabajando en las propuestas que a continuación se relacionan:

- Directiva 2010/32/UE por la que se aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, celebrado por HOSPEEM y EPSU.
- Directiva 2010/68/UE por la que se modifica la Directiva 96/98/CE del Consejo sobre equipos marinos.
- Propuesta que modifica la Directiva 2004/40/CE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos).
- Propuesta que modifica la Directiva 92/85/CEE, relativa a la mejora de la protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

### 5.1.6.4. 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” (PEROSH). 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. Así mismo, el INSHT participa en un grupo internacional de institutos de investigación en seguridad y salud en el trabajo, compuesto por directores de institutos de la UE, Estados Unidos, Canadá, Australia e Israel de forma estable y que establece contactos con otros institutos análogos de diferentes países. Este grupo analiza los retos y oportunidades a que se enfrentan los institutos de investigación en este campo.

- Durante el año 2010, el INSHT ha participado activamente en tres grupos PEROSH:
- Grupo de trabajo de Revisiones sistemáticas en materia de seguridad y salud en el trabajo (*Clearinghouse of Systematic Reviews on Occupational Health and Safety*).
- Grupo de trabajo de Desarrollo de encuestas y metodología transversal (*Survey Development and Cross Culture Methodology*).
- Grupo de Trabajo de Comunicación (*Perosh Communication Group*). Durante el año 2010 se ha participado activamente en este grupo de trabajo como *Focal Point*, con la finalidad de divulgar y dar a conocer en esta red las noticias más relevantes con respecto al INSHT. Esta tarea de divulgación se lleva a cabo a través de los distintos canales de comunicación de la red PEROSH, habiéndose potenciado,

durante el año 2010, una nueva *Newsletter*, de periodicidad cuatrimestral.

En resumen, pese a la grave situación socioeconómica actual, en España y en el mundo, el INSHT trabaja día a día con el objetivo de dar respuesta a las nuevas necesidades de las empresas y los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta exigencia constituye un impulso para la mejora continua en el desempeño de la misión del INSHT, estímulo que el Instituto trasmite al resto de los actores implicados en las políticas de prevención de riesgos laborales, tanto a las administraciones públicas como a las organizaciones empresariales y sindicales, logrando así una armonización de las distintas actuaciones.

Actualmente, para superar la crisis parece ser clave el cambio del modelo productivo español. Es labor del INSHT recordar que este cambio tendrá que ir de la mano de la integración de la seguridad y salud laboral: tanto por la mejora de la salud de los trabajadores, como de la productividad y competitividad de las empresas, en un nuevo escenario de sostenibilidad en el que las empresas alcancen la excelencia y una gestión ética y de responsabilidad social.

Agradecimientos: A Marta Muñoz Nieto-Sandoval y María Gómez-Cano Alfaro, por su inestimable colaboración en la realización de este trabajo.



## 5.2. Actuaciones de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas

EMILIO CASTEJÓN VILELLA\*

Coordinador de Ediciones y Publicaciones  
INSHT

### 5.2.1. INTRODUCCIÓN

EL artículo 40.2 de la Constitución Española establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, mandato que afecta a todas las Administraciones Públicas, cada una en el ámbito de sus competencias. Por su parte, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, atribuye a las Administraciones Públicas competentes en materia laboral el desarrollo de funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico y vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A través de los distintos estatutos de autonomía se establece que corresponde a las comunidades autónomas la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral. Como consecuencia, los distintos territorios asumieron las competencias ejercidas por los Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Así, los institutos autonómicos, los centros directivos específicos, en su caso, o los servicios de seguridad y salud en el trabajo autonómicos son los órganos gestores de las políticas de prevención de riesgos laborales de las distintas comunidades autónomas.

Estas competencias inicialmente atribuidas han tenido un impulso mayor con la revisión realizada a los diferentes Estatutos de Autonomía, los cuales incluyen ahora referencias más amplias en materia de seguridad y salud laboral.

En algunos casos las comunidades autónomas han dictado, en el año 2010, disposiciones relevantes en el marco de sus competencias preventivas. Una de las más destacables es la Ley de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, Ley 10/2010 que se publicó en el Diario Oficial del día 2 de noviembre. La ley aborda, desde una vertiente transversal, medidas dirigidas tanto a la sensi-

bilización social sobre los valores de seguridad y salud en el trabajo y a la incorporación de objetivos y contenidos relativos a la prevención de riesgos laborales en los diversos niveles del sistema educativo castellano-manchego, como a incentivar la adopción de comportamientos preventivos por quienes pretendan acceder a subvenciones públicas o participar en la contratación administrativa.

Es destacable que, aunque con distintas denominaciones (Plan, Estrategia, etc.), casi todas las comunidades autónomas cuentan con un instrumento de planificación de la Política sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que constituye el marco a partir del cual se desarrollan los programas y las actuaciones concretas en esta materia. En muchos casos estos instrumentos de planificación han sido el resultado de acuerdos alcanzados en el seno de órganos tripartitos que permiten la implicación y participación de los agentes sociales y económicos a nivel autonómico en el diseño y evaluación de las políticas preventivas abordadas.

Dentro de las actividades que las comunidades autónomas asignan a sus órganos técnicos, en el campo de la prevención de riesgos laborales, debe distinguirse entre las derivadas de la asunción de las competencias en materia laboral y las que por su propio carácter son desempeñadas como ejecución de la normativa estatal; entrarían en este segundo grupo las actividades de registro, autorización, vigilancia y control propias de la autoridad laboral en materia de Prevención de Riesgos Laborales y, en el primero, las actividades de promoción y asesoramiento.

En este apartado debe destacarse el éxito de la creación de la figura de los Técnicos Habilitados, que ya han alcanzado la cifra de 280 en todo el Estado, lo que permite realizar una intensa labor complementaria y de apoyo a las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

\* Este apartado ha sido elaborado a partir de los informes aportados por las distintas Comunidades Autónomas, a las que agradecemos su colaboración.



## 5.2.2. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN

Las actividades de este tipo que realizan las comunidades autónomas son básicamente de cuatro tipos: asesoramiento a las empresas, formación, incentivos y subvenciones y actuaciones de fomento de la cultura preventiva.

### 5.2.2.1. Asesoramiento a las empresas

Una de las formas más eficaces de reducir la siniestralidad es asesorar a las empresas acerca de las soluciones concretas que deben aplicarse para eliminar las deficiencias productivas que han dado o pueden dar lugar a accidentes y enfermedades.

Todas las comunidades autónomas desarrollan este tipo de actividad a través de diversos programas; una de las formas más habituales es dirigir estas acciones a las empresas de mayor siniestralidad, bien globalmente, bien en actividades concretas, entre las cuales se encuentra frecuentemente la construcción, aunque también el sector agrario. Otras actividades que son objeto de atención son los centros especiales de empleo, las actividades logísticas y las empresas de trabajo temporal, entre otras.

En algunos casos estas acciones se dirigen a un tipo específico de siniestros, como los accidentes por sobreesfuerzos, que en el conjunto del Estado representan aproximadamente el 40% de los accidentes de trabajo registrados. En otros el objetivo son las exposiciones a determinadas situaciones de potenciales efectos graves: es el caso de la sílice libre cristalina, los agentes cancerígenos, las instalaciones con riesgo de explosión (normativa ATEX) o los riesgos psicosociales, cuya evaluación se promueve. Señalaremos finalmente las actividades que se dirigen a ciertos colectivos de trabajadores particularmente vulnerables: inmigrantes, trabajadores autónomos, discapacitados, jóvenes, mujeres, etc.

Es habitual que entre estas actividades se incluya la investigación de los accidentes ocurridos, en especial los de carácter mortal o grave, lo que permite acumular experiencia sobre sus causas y mejorar la eficacia preventiva de las recomendaciones efectuadas.

Destacaremos finalmente que algunas comunidades autónomas han comenzado a desarrollar acciones orientadas a la prevención de los accidentes laborales-viales, tanto en jornada como in itinere, que ya representan cerca del 38% de los

accidentes de trabajo de carácter mortal (ver capítulo 2.2. de este informe).

### 5.2.2.2. Formación en prevención

La totalidad de las comunidades autónomas incluyen la formación preventiva en sus programas de actuación. En ese ámbito imparten cursos, organizan jornadas técnicas y congresos y colaboran con las actividades organizadas por otras instituciones.

Un aspecto relevante es la dedicación de la mayoría de las comunidades autónomas a la formación preventiva de escolares y alumnos de enseñanza secundaria, bien a través de aulas móviles (bus de la prevención y similares), bien mediante la asistencia de aquellos a actividades formativas especialmente organizadas para ellos, bien mediante la asistencia de monitores a los centros educativos, desarrollando *in situ* las acciones formativas.

En este ámbito también cabe destacar el apoyo a la realización de congresos de prevención de ámbito autonómico que constituyen una importante fuente de formación y de intercambio de experiencias entre los profesionales del sector.

### 5.2.2.3. Incentivos y subvenciones

Diversas comunidades autónomas incentivan la actuación preventiva de las empresas mediante subvenciones dirigidas a fomentar, por ejemplo, la contratación de técnicos de prevención en aquellas situaciones en que ello no es obligatorio, la realización de acciones formativas, la adecuación de los centros de trabajo de las pequeñas y medianas empresas en aspectos como los equipos de trabajo, la señalización o las instalaciones para el control de contaminantes, la creación de servicios de prevención mancomunados o la certificación de sistemas de gestión de la prevención, entre otras.

En algunos casos son objeto de subvención los cursos de nivel superior (másteres) organizados por las universidades.

### 5.2.2.4. Actuaciones de fomento de la cultura preventiva

La práctica totalidad de las comunidades autónomas desarrollan este tipo de actividades, especialmente a través de campañas publicitarias que emplean diversos tipos de medios de comu-

nicación (carteles, folletos, publicidad en prensa y/o medios audiovisuales, etc.).

En este ámbito puede señalarse también la convocatoria de diversos tipos de premios dirigidos a escolares, empresas, etc.

### 5.2.3. ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO

Cada vez con mayor intensidad, las comunidades autónomas llevan a cabo trabajos de investigación, en la mayor parte de los casos de forma independiente y en otros en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u otras instituciones, en particular universidades. El conocimiento generado se difunde a través de publicaciones puestas a disposición de los interesados, utilizando cada vez con mayor frecuencia las páginas web respectivas.

A este respecto, es de reseñar que, en cumplimiento del mandato de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, se han comenzado las acciones para poner en marcha la Red de Institutos públicos para la investigación en prevención de riesgos, para cuyo cumplimiento se ha elaborado su Reglamento de Funcionamiento. Así, se dispone que: La red de institutos públicos para la investigación en prevención de riesgos laborales estará coordinada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como órgano científico técnico de la Administración General del Estado, y en ella 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 a la resolución de los problemas prácticos que se plantean en el lugar de trabajo, al estudio

de las exposiciones laborales a factores de riesgo y sus consecuencias y a la transferencia de los resultados de la investigación a las empresas, diseñándose modelos de buenas prácticas preventivas aplicables por éstas.

### 5.2.4. ACTUACIONES DE COORDINACIÓN

Una de las funciones importantes que realizan las instituciones preventivas de todas las Comunidades Autónomas es la de coordinación con otras instituciones autonómicas (consejerías de Educación, Sanidad, Economía, Administraciones Locales, etc.) y con la Administración General del Estado, especialmente con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a través de su participación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 5.2.5. CONCLUSIONES

A la vista de las actuaciones desarrolladas en 2010, puede afirmarse que en las políticas autonómicas es cada vez más relevante el papel de la seguridad y salud laboral, lo que ha tenido su reflejo en la creación de órganos directivos específicos de la materia u organismos autónomos. Asimismo, se están consolidando nuevas formas de intervención pública en materia preventiva, en particular a través de la figura de los Técnicos Habilitados. Los retos futuros están en la mejora de la coordinación administrativa y de los instrumentos incorporados, así como en la explotación conjunta de las aportaciones de los órganos técnicos autonómicos a la mejora de la seguridad y salud laboral y a la lucha efectiva contra la siniestralidad.



## 5.3. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

### JOSÉ YANES COLOMA

Director del Secretariado Permanente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. INSHT

#### 5.3.1. 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 de Estado de Empleo y la secretaria la ejerce la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este Real Decreto ha sido modificado en va-

rias ocasiones con motivo de las reestructuraciones de los departamentos ministeriales.

La CNSST funciona en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de Trabajo, conforme a lo establecido en su Reglamento de Funcionamiento Interno, y adopta sus acuerdos por mayoría de los votos.

#### 5.3.2. ACTIVIDADES DEL PLENO Y DE LA COMISIÓN PERMANENTE

En el año 2010, la CNSST celebró tres reuniones ordinarias del Pleno y cuatro reuniones ordinarias de la Comisión Permanente. En el seno de estas reuniones se adoptaron los acuerdos que se relacionan a continuación.

##### 5.3.2.1. Información de proyectos normativos

La CNSST fue informada, y dio traslado para su tramitación, de los siguientes proyectos normativos:

- *Proyecto de Real Decreto sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales*: este proyecto normativo supone la transposición al Derecho español de la Directiva 2006/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2006. El texto regula las disposiciones encaminadas a evitar o reducir la exposición a radiaciones ópticas artificiales; establece los valores límite de la exposición; prevé diversas disposiciones relativas a la evaluación de riesgos, a la información, formación, consulta y participación de los trabajadores; establece disposiciones relativas a la vigilancia de la salud y recoge el régi-

men sancionador. La disposición adicional contiene un mandato dirigido al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para elaborar y mantener actualizada una Guía Técnica no vinculante.

- *Proyecto de Real Decreto por el que se modifican: el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.* Las modificaciones recogidas en este Real Decreto responden íntegramente a la adaptación del ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La mayor parte del contenido se dirige a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención para facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas y mejorar 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. Asimismo, se incluyen modificaciones puntuales en el Real Decreto 1109/2007, sobre el libro de subcontratación, y se deroga expresamente el artículo 18 del Real Decreto 1627/1997, ambas por necesidades derivadas de la adaptación de la Directiva de servicios de mercado interior.

- *Anteproyecto de Ley General de Salud Pública:* el Anteproyecto de Ley de Salud Pública tiene como objetivo mejorar la salud de la población incrementando el nivel de protección de la salud y desarrollando la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Asimismo, pretende establecer el marco legal para las actuaciones de salud pública que se realizan desde las distintas administraciones, de manera que se garanticen los principios de efectividad, equidad, transparencia, calidad y cohesión en la organización de la salud, y adaptar el dispositivo de salud pública a los conocimientos científicos actuales.
- *Proyecto de Orden TIN/2010, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización*

*para la realización de la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas:* esta Orden supone la traslación normativa de la Estrategia, en concreto de su objetivo 2, sobre la mejora de la calidad y eficacia del sistema de prevención, en particular en lo relativo a las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención ajenos. Entre las novedades que introduce la Orden destaca el establecimiento de ratios de técnicos de prevención para que las entidades puedan prestar un servicio preventivo de calidad y la determinación de los datos que deben facilitar estos servicios sobre su actividad preventiva para conocimiento de las entidades y personas interesadas.

- *Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención:* el objetivo 2.6 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 establece que se promoverá la actualización de los criterios básicos sobre los recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Con este Real Decreto se pretende dar respuesta a este objetivo, teniendo como fin principal mejorar la calidad de la actividad sanitaria de los servicios de prevención, asegurando unos requisitos mínimos que debe cumplir tal actividad para ser autorizada y potenciando, especialmente, la vigilancia de la salud colectiva.

### 5.3.2.2. Información periódica

Entre las materias que con carácter periódico se informan a la Comisión Permanente y al Pleno, en 2010, destacaron las siguientes:

- Información sobre siniestralidad laboral.
- Información de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL), adscrita a esta CNSST.

### 5.3.2.3. 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 docu-

mentos presentados por éstos y cuya información detallada se recoge más adelante en el apartado correspondiente a la actividad de cada grupo.

### 5.3.3. 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
- Plan Prevea
- Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales

#### 5.3.3.1. Grupo de Trabajo “Amianto”

En 2010 el grupo mantuvo tres reuniones de trabajo. En ellas se continuó con el estudio de la evolución de la situación española sobre riesgos y patologías por amianto y con el seguimiento del cumplimiento de la normativa.

El grupo presentó al Pleno el 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 2008.

#### 5.3.3.2. Grupo de Trabajo “Construcción”

Durante este año se celebraron tres reuniones y han permanecido en funcionamiento los subgrupos:

- Trabajos verticales.
- Características exigibles a los planes y estudios de seguridad en obras.

- Obras de construcción sin proyecto y obras de emergencia.

El Pleno aprobó el documento “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.

El Subgrupo de Planes y Estudios de Seguridad en Obras de Construcción ha elaborado una propuesta de contenidos mínimos para la redacción de los estudios de seguridad y salud en el trabajo que se presentará para aprobación por el Pleno de la CNSST en 2011. Asimismo, en 2010 se puso en marcha un Subgrupo para analizar la aplicación del RD 1627/1997 en obras que presentan cierta singularidad como son las obras sin proyecto, las de emergencia y las de explotación de infraestructuras.

#### 5.3.3.3. 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 2011, 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 2011. Las principales novedades que presentó este documento para el año 2011 fueron las siguientes:

- La sustitución de las frases de Riesgo (R) por las frases de Peligro (H), como consecuencia de la entrada en vigor del Reglamento (CE) N.º 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas peligrosas (denominado reglamento CLP), que la Comisión Europea adoptó a finales de 2008, y que entra en vigor el 1 de diciembre de 2010 para las sustancias y en junio de 2015 para las mezclas.
- La actualización o incorporación (en las Tablas 1 a 3) de los valores límite de exposición profesional para todos los agentes químicos publicados en la Tercera Lista de Valores Límite Indicativos de la Directiva (CE) 2009/161/UE.
- La modificación de la definición de carcinógeno, mutágeno y tóxico para la reproducción de acuerdo con el Reglamento CLP ya mencionado.



- La inclusión de las notas “z” y “aa” en el Apartado “Notas a las Tablas 1 a 3”.
- La incorporación (a las tablas 1 y 2) 19 + 2 (cancerígenos) VLA. Se incluyen 24 propuestas nuevas y se eliminan 9 entradas.

#### 5.3.3.4. Grupo de Trabajo “Sector Agrario”

Este grupo se creó en 2001 para el estudio y seguimiento de la aplicación de la normativa preventiva en el sector agrario. Desde entonces ha realizado propuestas concretas en aquellos casos en que la importancia o urgencia así lo requerían, y ha constituido diversos subgrupos para el estudio de temas relevantes como la utilización de productos fitosanitarios, enfermedades profesionales de los agricultores, riesgos en la prevención, extinción de incendios en el sector agrario, etc.

El grupo acordó elevar al Pleno de la CNSST el documento “Trabajos en invernaderos”, que analiza, entre otros temas, la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en estas instalaciones.

Los subgrupos que han permanecido en funcionamiento en 2010 son los siguientes:

- Maquinaria agrícola.
- Trabajos en invernaderos.
- Vigilancia de la salud.
- Riesgos laborales y género en el sector agrario.

Asimismo, en 2010 se celebraron jornadas técnicas de difusión en La Rioja, Navarra, Aragón, Asturias, Cantabria y País Vasco, cumpliendo así con el acuerdo de la CNSST de difundir los trabajos del grupo en todas las comunidades autónomas.

#### 5.3.3.5. Grupo de Trabajo “Trabajadores Autónomos”

En 2009 este grupo de trabajo acordó reanudar sus actividades, entre otras cosas, para elaborar dos documentos, uno sobre coordinación de actividades preventivas y otro sobre la formación de los trabajadores autónomos. En 2010 se cumplió con este objetivo. Por un lado, el Pleno aprobó el documento “Trabajadores Autónomos. Coordinación de actividades preventivas”, en el que se proponen medidas para mejorar la seguridad y salud de los autónomos cuando desarrollan su actividad en concurrencia con otros trabajadores autónomos o

trabajadores de otras empresas; y, por otro lado, el grupo elaboró un documento con propuestas para la formación de este colectivo, cuyo contenido se ha integrado en la Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

#### 5.3.3.6. Grupo de Trabajo “Seguimiento de la Estrategia Española”

En julio de 2007 la CNSST acordó la creación de un Grupo de Trabajo para el seguimiento de las acciones incluidas en la Estrategia. Desde entonces, los trabajos de este grupo se han orientado al seguimiento de las acciones incluidas en los tres planes de acción para la ejecución de la Estrategia y a la formulación de propuestas y prioridades para su mejor desarrollo.

Durante este periodo 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.
- Servicio de asesoramiento público al empresario.
- Balance del Segundo Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Tercer Plan de Acción.
- Indicadores de seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe señalar que el balance del Segundo Plan de Acción, que coincidió con el ecuador del periodo de vigencia de la Estrategia, puso de manifiesto una valoración muy satisfactoria de todas las partes implicadas, administraciones públicas y agentes sociales. Asimismo, se ha elaborado un modelo de indicadores de gestión e impacto que permitirá una evaluación final más ajustada del grado de cumplimiento de los objetivos de la Estrategia.

#### 5.3.3.7. Grupo de Trabajo “Empresas de Trabajo Temporal”

Los trabajos del grupo se centraron en el cumplimiento de los objetivos establecidos en su mandato:

- 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 accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas del trabajo.
- Análisis del grado de cumplimiento de la normativa específica sobre seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal.
- 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.
- Elaboración de propuestas de líneas de investigación para la mejora del nivel de seguridad y salud de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- Promoción y difusión de buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral en las empresas de trabajo temporal.

#### **5.3.3.8. Grupo de Trabajo “Reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”**

En 2010, y una vez aprobado el “Plan de reforma de la CNSST” que recogía medidas para potenciar y revalorizar este órgano de participación institucional, se procedió a la actualización de su Reglamento de Funcionamiento Interno. Dicha actualización se dirige principalmente a potenciar la labor de coordinación institucional entre los departamentos ministeriales representados en la CNSST, fomentar el intercambio de información, dotar de mayor competencia a la Comisión Permanente y regular con mayor amplitud el funcionamiento de los grupos de trabajo.

#### **5.3.3.9. Grupo de Trabajo “Plan Prevea”**

En este periodo se impulsó el desarrollo del Plan Prevea (Programa Voluntario de Reducción

de Accidentes), dirigido a empresas que presentan una siniestralidad superior a la media de su sector. Para ello, entre otras medidas, se organizó una jornada técnica con los responsables de las comunidades autónomas encargados de gestionar el Plan Prevea para establecer criterios comunes de ejecución e implantación de dicho programa en esta fase experimental. Puesto que el Programa tiene un periodo de ejecución de 24 meses, las actuaciones del grupo en los próximos meses se dirigirán al seguimiento y análisis de resultados, para valorar la implantación de este programa en un futuro.

#### **5.3.3.10. Grupo de Trabajo “Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales”**

La formación es uno de los pilares fundamentales de la Estrategia. En el objetivo 6 se contempla la elaboración de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales que incluya medidas para potenciar la formación y sensibilización en materia preventiva tanto en el sistema educativo, como en los trabajadores y empresarios. Este objetivo dio lugar a la creación de un grupo de trabajo específico en la CNSST. El grupo avanzó significativamente en la elaboración del Plan Nacional de Formación, cuya aprobación definitiva está prevista para el primer semestre de 2011.

#### **5.3.4. REUNIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DURANTE 2010**

En 2010 la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de sus funciones, celebró un total de 48 reuniones, entre Pleno, Comisión Permanente y Grupos de Trabajo. El calendario de dichas reuniones se recoge en la tabla 1.

**TABLA 1**  
**Reuniones de la CNSST celebradas en 2010**

<i>Reuniones</i>	<i>Fechas de reunión</i>
Pleno CNSST	21-ene, 7-sep, 9-dic.
Comisión Permanente CNSST	21-ene, 31-may. 7-sep, 1-dic
Grupo de Trabajo "Agrario"	27-may, 29-nov.
Grupo de Trabajo "Amianto"	18-may, 19-oct.
Grupo de Trabajo "Amianto": reunión Previa AGE	2-feb.
Grupo de Trabajo "Construcción"	18-feb, 23-jun, 2-dic
Grupo de Trabajo "Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales"	10-feb, 24-mar, 25-may, 29-jun, 14-jul, 13-oct.
Grupo de Trabajo "Empresas de Trabajo Temporal"	16-mar, 26-may, 12-jul.
Grupo de Trabajo "Plan Prevea"	10-mar
Grupo de Trabajo "Seguimiento de la Estrategia Española"	18-ene, 19-abr, 15-jul, 1-dic.
Grupo de Trabajo "Trabajadores Autónomos"	17-feb, 15-abr, 21-sep.
Grupo de Trabajo "Trabajadores Autónomos": Reunión AGE	12-mar
Grupo de Trabajo "Valores Límite"	22-jul, 7-oct.
Jornada Técnica Prevea	9-feb
Subgrupo: Características Exigibles a los Planes y Estudios de Seguridad en Obras	14-ene.
Subgrupo: Maquinaria Agrícola	20-abr.
Subgrupo: Obras de Construcción Sin Proyecto y Obras de Emergencia	19-may, 22-sep.
Subgrupo: Trabajos en Invernaderos	11-feb
Subgrupo: Trabajos Verticales	25-ene
Subgrupo: Vigilancia de la Salud	26-ene, 16-mar, 11-may, 28-jun, 16-nov.

## 5.4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

### PEDRO MONTERO LEBRERO

Director Gerente.

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

#### 5.4.1. ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN EN EL EJERCICIO 2010

**D**URANTE el ejercicio 2010 y por orden cronológico, han tenido lugar, como referentes más relevantes, los siguientes hechos:

- Modificación, por acuerdo del Patronato de 23 de febrero de 2010, del presupuesto del ejercicio con ampliación, en cuantía de 10.900.000,00 millones de euros, del crédito destinado a la financiación de los órganos territoriales y sectoriales previstos en el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.
- Aprobación por el Patronato de la Fundación (23 de febrero de 2010) de la convocatoria de asignación de recursos para el desarrollo, en el ejercicio 2010, 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 2007-2012, por un importe de 10.900.000 euros y su publicación en el Boletín Oficial del Estado número 55, de 4 de marzo de 2010.
- Modificación, por acuerdo del Patronato de 23 de febrero de 2010, del presupuesto del ejercicio con ampliación, en cuantía de 4 millones de euros, del crédito destinado a financiar Acciones Directas de la Fundación de colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales, distintas de las acciones correspondientes a los órganos sectoriales y territoriales del Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.
- Aprobación por el Patronato de la Fundación (23 de febrero de 2010) de tres acciones directas, por un importe de 2.124.581,02 euros.
- Modificación, por acuerdo del Patronato de 27 de mayo de 2010, del presupuesto del ejercicio, adicionando, a la aportación de 15 millones de euros para financiar acciones correspondiente a los órganos sectoriales y territoriales del Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a que se refiere la Resolución de 9 de febrero de 2010 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, los remanentes de tesorería disponibles del año anterior, por valor de 1.602.097,48 euros.
- Aprobación por el Patronato de la Fundación (27 de mayo de 2010) de acciones de la convocatoria de actuaciones en el ámbito sectorial contempladas en el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, correspondiente a 46 actuaciones en 20 ramas de actividad, por importe de 12.498.999,20 euros.
- Reunión ordinaria del Patronato de la Fundación el día 22 de junio de 2010, con la propuesta de modificación del presupuesto de la Fundación para la incorporación de los remanentes de tesorería, procedentes del cierre del ejercicio 2009, en las partidas correspondientes a las Acciones Directas y Sectoriales, para la financiación de las acciones de la convocatoria del ejercicio 2010, por un importe de 28.440.400,25 euros. La distribución del importe destinado a la financiación de acciones quedó definitivamente fijada en las partidas que se indican en la tabla 1.

TABLA 1

Importes aprobados por tipo de acción

Tipo de acción	Importe aprobado (euros)
Para la financiación de Acciones de Tipo Territorial	19.314.693,54
Para las Acciones de Tipo Sectorial	6.260.457,71
Para las Acciones Directas	2.865.249,00

- 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 22 de junio de 2010.
- Aprobación de los criterios generales de prioridad para la valoración de las propuestas de financiación de las Acciones de tipo Sectorial y confirmación de la definición de Tipos de Acciones a financiar que quedaron concretadas en acciones de Información, acciones de Formación, de Asistencia Técnica y de Promoción de Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (Reunión del Patronato de 22 de junio de 2010).
- Aprobación por el Patronato de la Fundación, en la citada reunión de 22 de junio, del anteproyecto de presupuesto de la Fundación para el ejercicio 2011.
- Aprobación por el Patronato de las Bases y Guías de la Convocatoria de Asignación de recursos del ejercicio 2010 y su publicación en el Boletín Oficial del Estado número 185 del día 31 de julio de 2010, y su publicación en los diarios *ABC*, *El Mundo* y *El País* de fecha 16 de agosto de 2010, como garantía del cumplimiento de los principios de publicidad, concurrencia y objetividad en la referida asignación de recursos. (Reunión del Patronato de 26 de julio de 2010)
- Reunión del Patronato de la Fundación de fecha 14 de diciembre de 2010 con la aprobación, por el pleno del Patronato de 230 acciones, por valor acumulado de 29.425.655,76 euros, previa modificación, a propuesta de la Comisión Delegada, del presupuesto del ejercicio, para financiar la totalidad de las acciones directas solicitadas hasta la fecha, así como el importe íntegro de cada una de las acciones indirectas sectoriales seleccionadas de cada uno de los grupos comprendidos en su convocatoria. El desglose del número de acciones aprobadas según su origen se indica en la tabla 2.

**TABLA 2**  
**Número de acciones aprobadas según su origen e importe total**

	<i>Número de acciones</i>	<i>Importe (euros)</i>
Acciones de Tipo Directo presentadas por Patronos de la Fundación	10	3.341.629,94
Acciones de Tipo Territorial propuestas por los Órganos Tripartitos Territoriales	166	19.314.379,74
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	54	6.769.646,08

En la misma reunión del Patronato de fecha 14 de diciembre de 2010, se acordó aprobar el presupuesto de la Fundación para el ejercicio 2011 por un importe de 44.560.000 euros. Este presupuesto se elevó al Protectorado de la Fundación (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

#### 5.4.2. ACCIONES SOLICITADAS

En la convocatoria de asignación de recursos para el año 2010 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.

##### 5.4.2.1. Distribución de solicitudes por tipo de acción

Las solicitudes recibidas por tipo de acción fueron las indicadas en la tabla 3. En la tabla 4 se indica la distribución de solicitudes por solicitante y tipo de acción. Las figuras 1 y 2 muestran la información equivalente en forma gráfica.

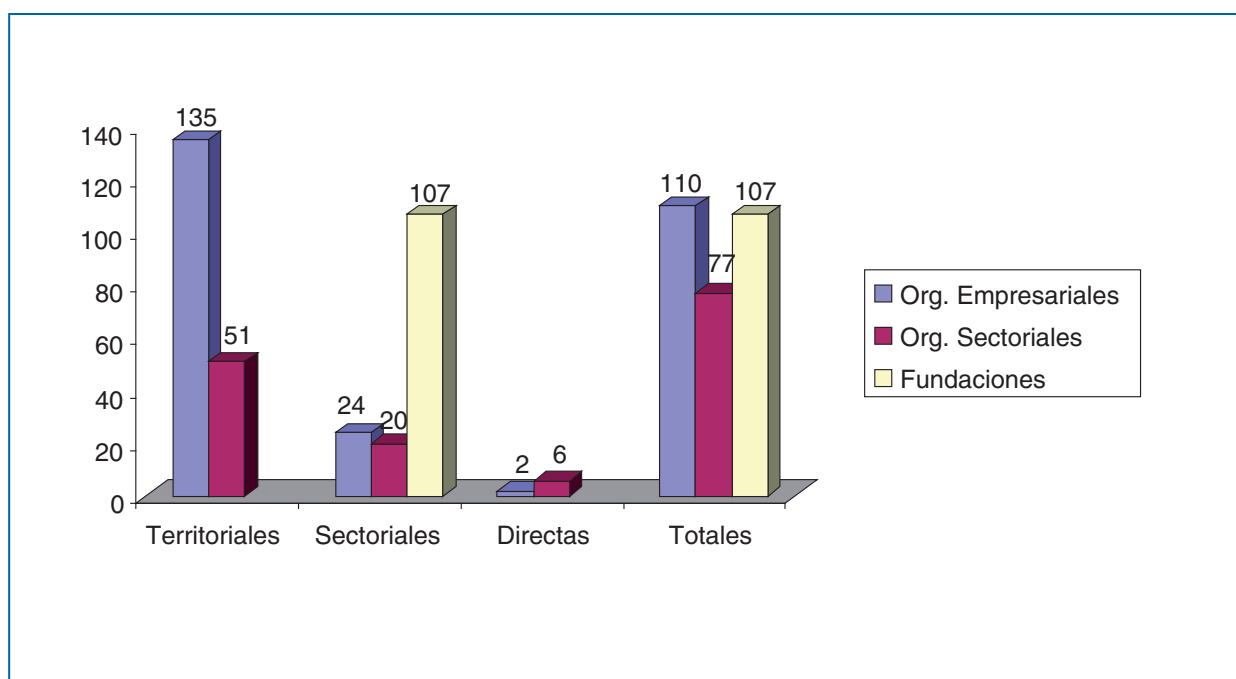
**TABLA 3**  
Distribución de solicitudes por tipo de acción

<i>Tipo de acción</i>	<i>N.º de solicitudes</i>	<i>Importe (euros)</i>
Territoriales	177	19.314.379,34
Sectoriales	151	16.715.267,38
Directas	10	3.341.629,94
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>39.371276,66</b>

**TABLA 4**  
Distribución de solicitudes por solicitante y tipo de acción

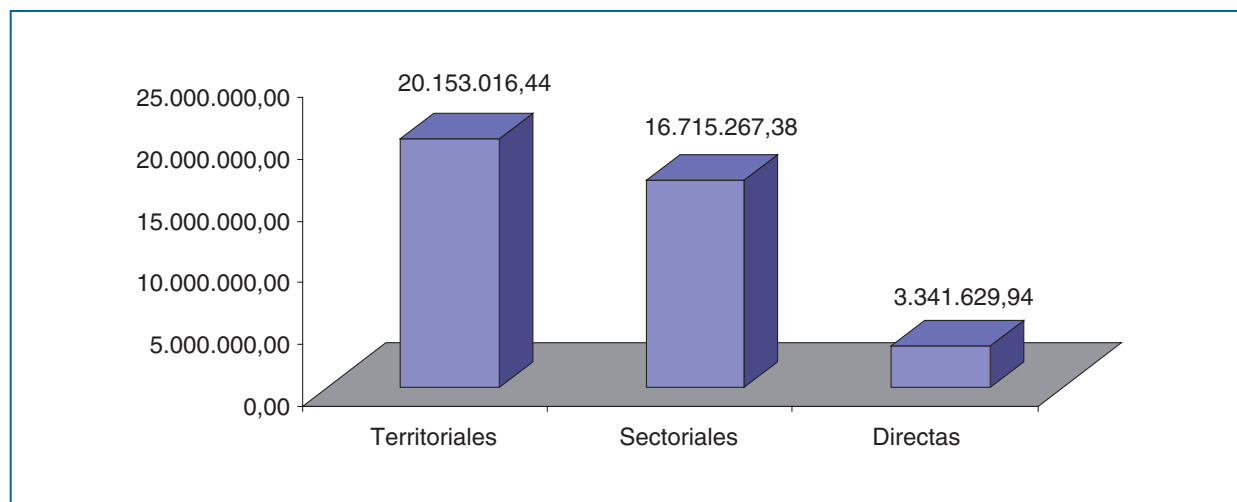
<i>Tipo de acción</i>	<i>Tipo de solicitante</i>			<i>Totales</i>
	<i>Organizaciones Empresariales</i>	<i>Organizaciones Sindicales</i>	<i>Fundaciones y pactadas</i>	
Territoriales	84	51	0	135
Sectoriales	24	20	107	151
Directas	2	6	0	8
<b>TOTALES</b>	<b>110</b>	<b>77</b>	<b>107</b>	<b>294</b>

**FIGURA 1**  
Distribución de las solicitudes por solicitante y tipo de acción





**FIGURA 2**  
**Distribución de los importes solicitados por tipo de acción**



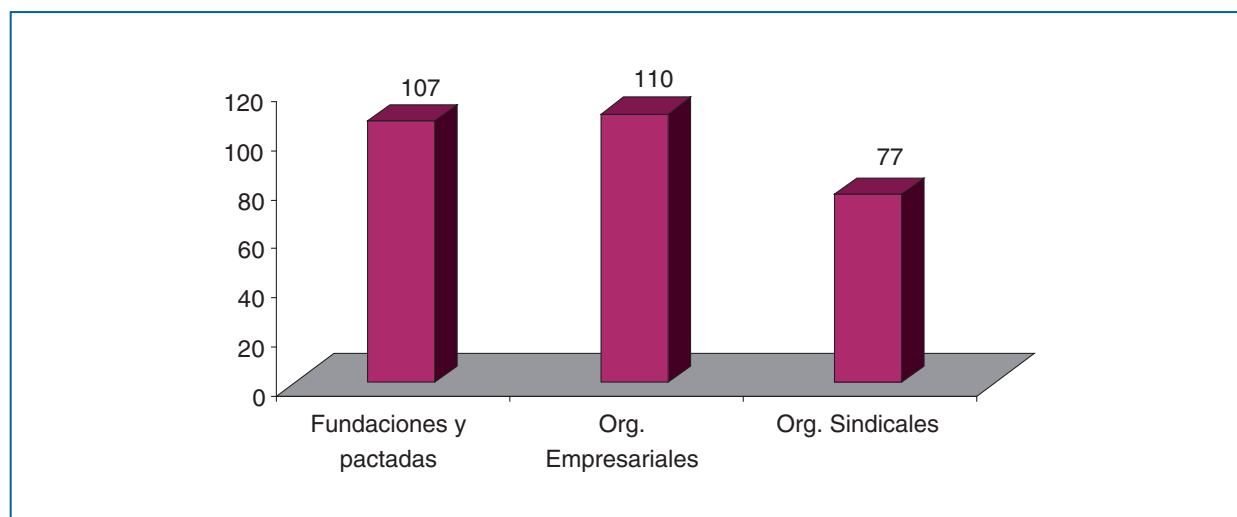
**5.4.2.2. Distribución de acciones solicitadas según el tipo de solicitante**

Considerando el tipo de solicitante se recibieron las solicitudes que se indican en la tabla 5 y la figura 3.

**TABLA 5**  
**Solicitudes por tipo de solicitante**

<i>Tipo de solicitante</i>	<i>Número de solicitudes</i>
Fundaciones y pactadas	107
Organizaciones Empresariales	110
Organizaciones Sindicales	77

**FIGURA 3**  
**Solicitudes por tipo de solicitante**



### 5.4.2.3. Solicitudes de acciones de tipo sectorial por tipo de acción

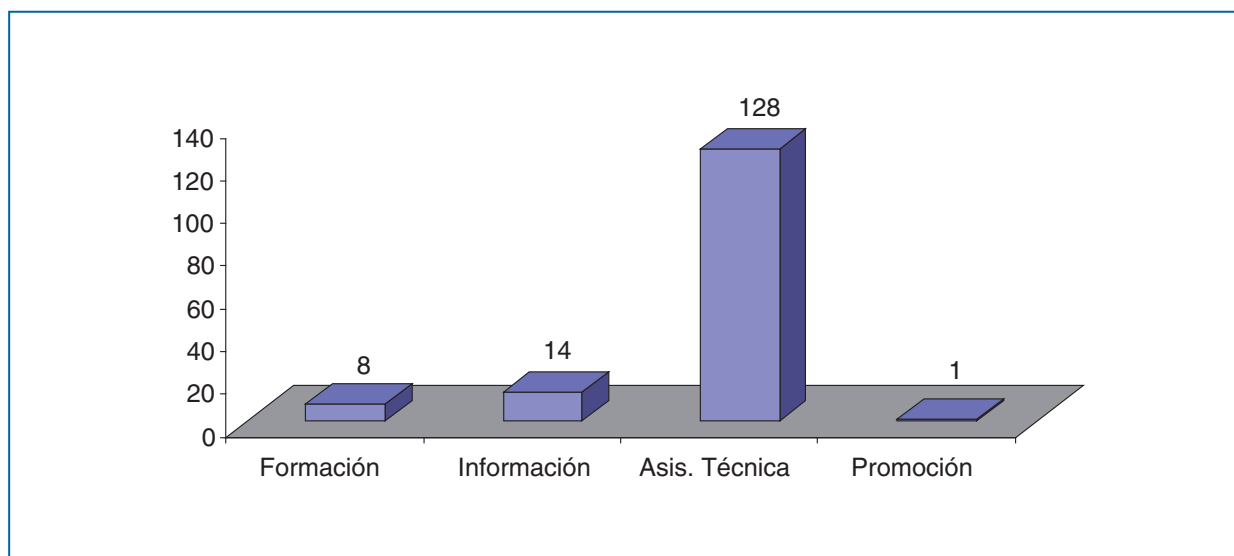
Las acciones de tipo sectorial presentadas teniendo en cuenta el tipo de acción se indican en

la tabla 6 y la figura 4. La distribución en porcentaje de estas acciones se indica en la tabla 7 y la figura 5.

**TABLA 6**  
Solicitudes de tipo sectorial por tipo de acción

<i>Tipo de acción</i>	<i>Número de solicitudes</i>
Acciones de Formación	8
Acciones de Información	14
Acciones de Asistencia Técnica	128
Acciones de Promoción	1

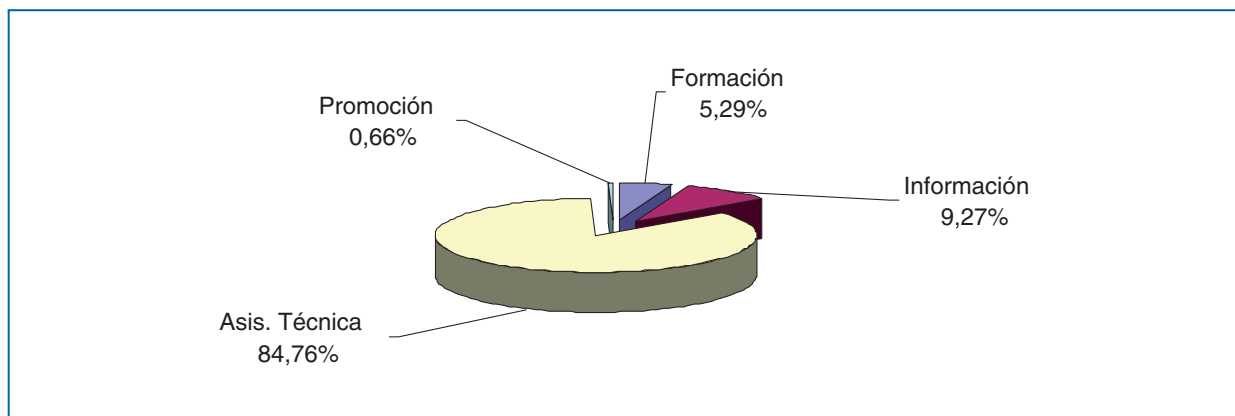
**FIGURA 4**  
Solicitudes de tipo sectorial por tipo de acción



**TABLA 7**  
Distribución porcentual de las acciones solicitadas

<i>Tipo de acción</i>	<i>Porcentaje</i>
Acciones de Formación	5,29
Acciones de Información	9,27
Acciones de Asistencia Técnica	84,87
Acciones de Promoción	0,66

**FIGURA 5**  
**Distribución porcentual de las acciones solicitadas**



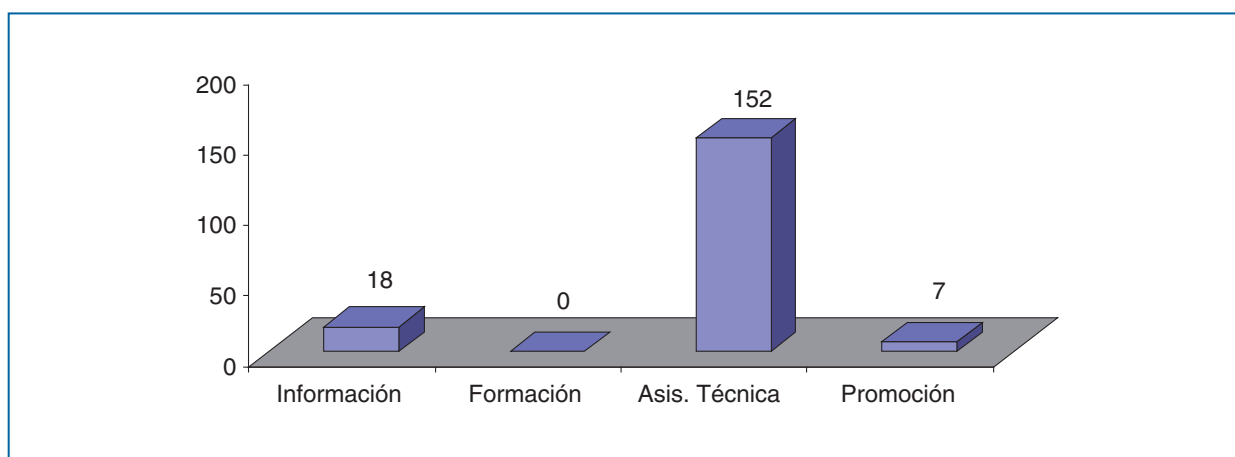
**5.4.2.4. Solicitudes de acciones de tipo territorial por tipo de acción**

La solicitud de acciones para la convocatoria 2009 se indica en la tabla 8 y la figura 6. La distribución porcentual se indica en la tabla 9 y la figura 7.

**TABLA 8**  
**Solicitudes por tipo de acción**

<i>Tipo de acción</i>	<i>Número de solicitudes</i>
Acciones de Información	18
Acción de Formación	0
Acción de Asistencia Técnica	152
Acciones de Promoción	7

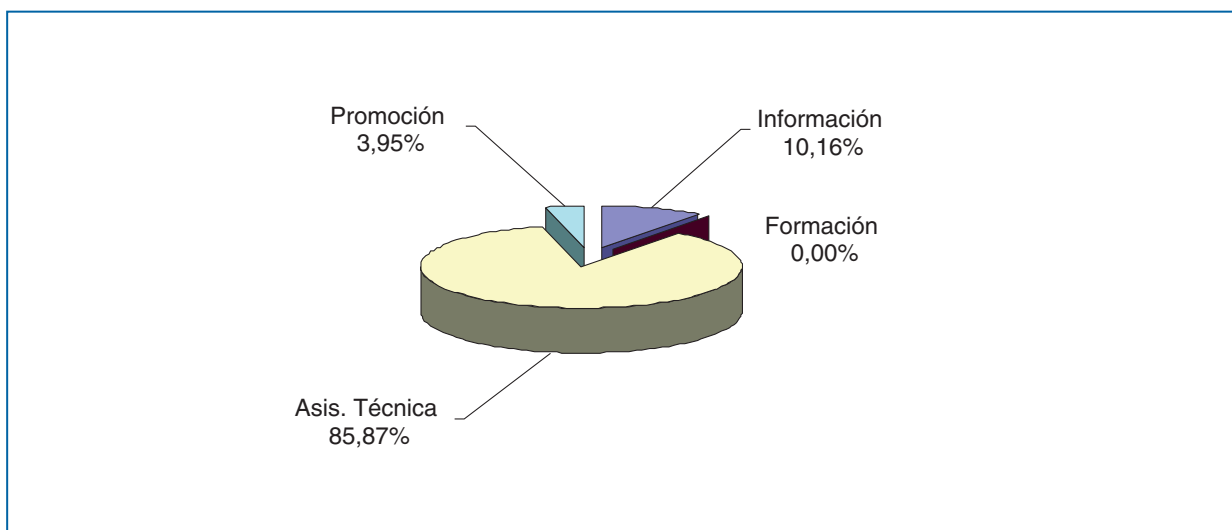
**FIGURA 6**  
**Solicitudes por tipo de acción**



**TABLA 9**  
**Distribución porcentual de las solicitudes por tipo de acción**

<i>Tipo de acción</i>	<i>Porcentaje</i>
Acciones de Información	10,16
Acción de Formación	0
Acción de Asistencia Técnica	85,87
Acciones de Promoción	3,95

**FIGURA 7**  
**Distribución porcentual de las solicitudes por tipo de acción**



### 5.4.3. ACCIONES CONFIRMADAS Y APROBADAS

Se confirmaron y aprobaron un total de 230 acciones entre Territoriales (166), Sectoriales (54) y Directas (10), que, respecto al año 2009, representa el mismo número de acciones que el año anterior. Estas acciones se aprobaron en la reunión del Patronato de la Fundación del día 14 de diciembre de 2010.

Las acciones aprobadas y confirmadas representan globalmente el 67,44% de las solicitadas frente al 68,04% que representó el año anterior. De

las acciones aprobadas y confirmadas lo fueron en el 93,78% en el caso de las acciones Territoriales y Directas y el 35,76% en el caso de las Sectoriales, cuando para este tipo de acciones, en el ejercicio 2009, se pudo aprobar el 25,57% de las solicitadas.

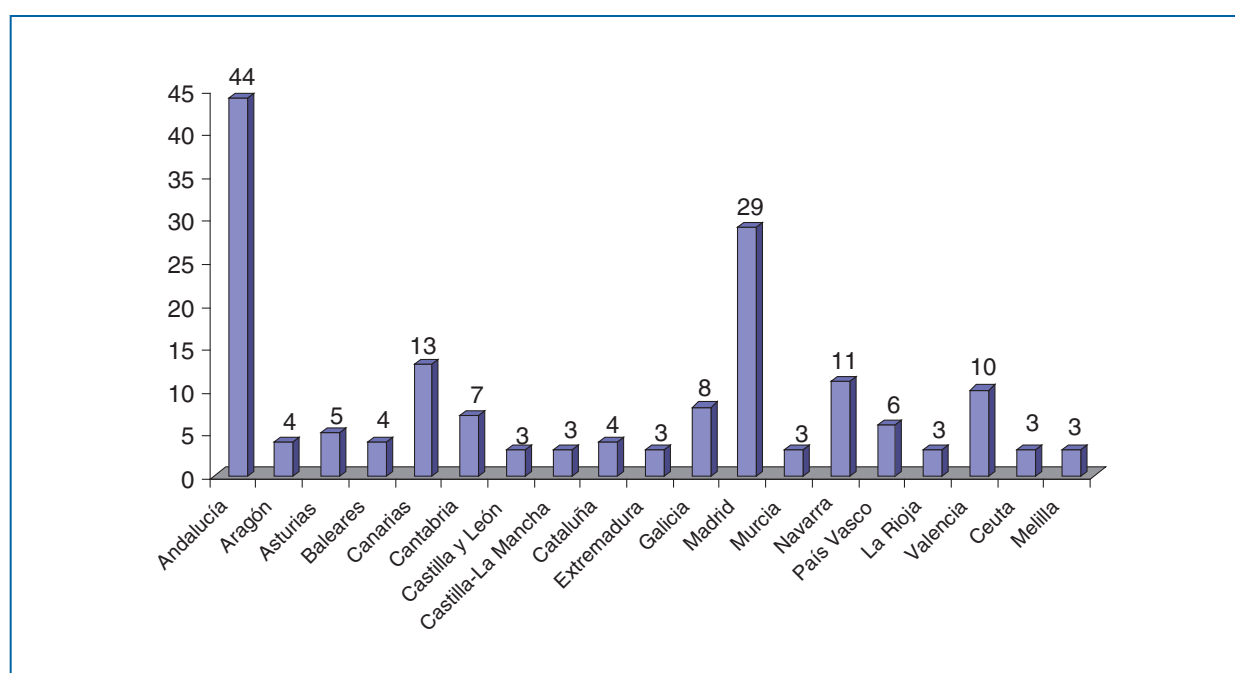
#### 5.4.3.1. Acciones confirmadas de tipo territorial

Las acciones elevadas al Patronato de la Fundación para su confirmación fueron 165, distribuidas por Comunidades Autónomas tal como se indica en la tabla 10 y la figura 8.

**TABLA 10**  
Acciones de tipo territorial confirmadas

<i>Órgano Tripartito Territorial</i>	<i>N.º de Acciones</i>
Andalucía	44
Aragón	4
Asturias	5
Baleares	4
Comunidad Valenciana	10
Canarias	13
Cantabria	7
Cataluña	4
Ceuta	3
Castilla y León	3
Castilla-La Mancha	3
Extremadura	3
Galicia	8
La Rioja	3
Madrid	29
Melilla	3
Murcia	3
Navarra	11
País Vasco	6
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>

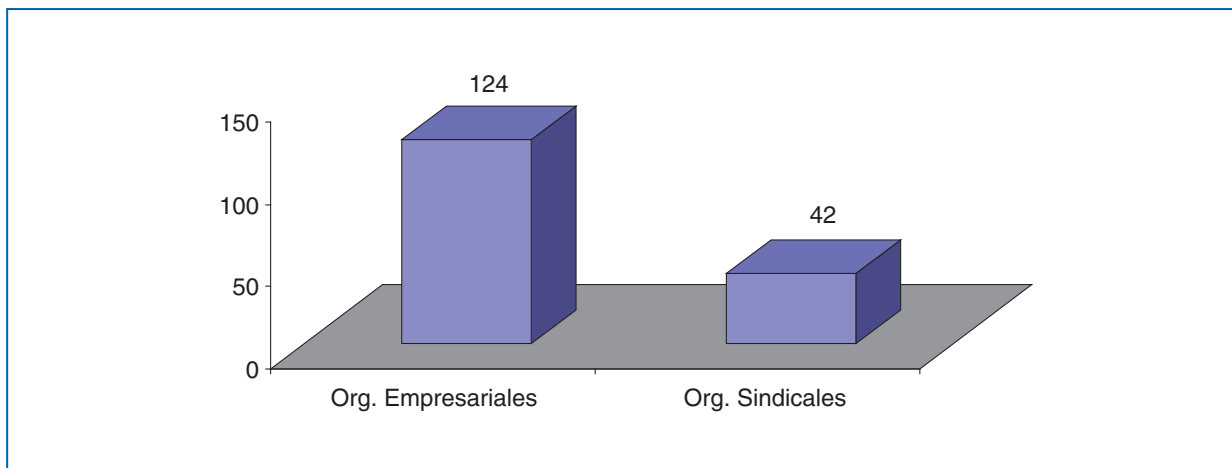
**FIGURA 8**  
Acciones de tipo territorial confirmadas



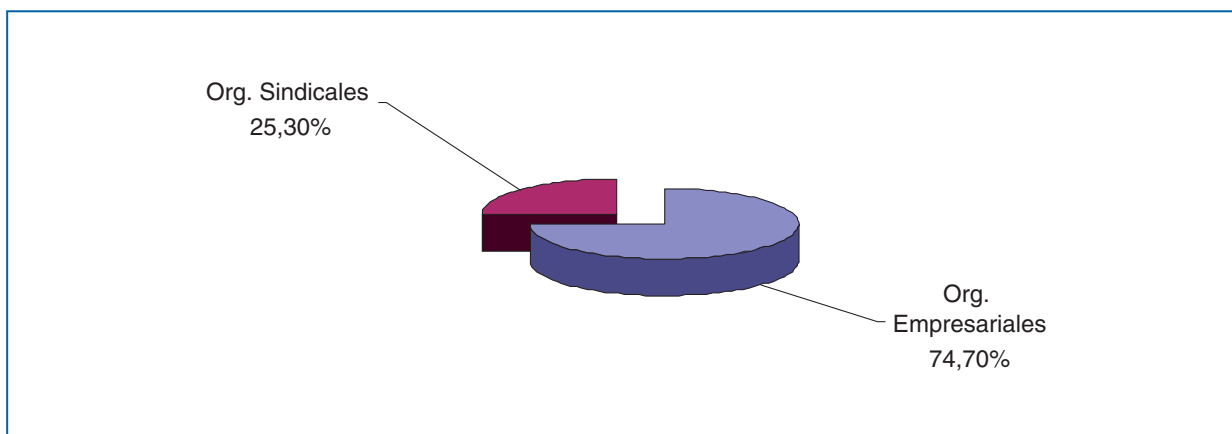
De las 177 acciones presentadas por los Órganos Tripartitos de las Comunidades Autónomas, 166 fueron confirmadas por el Patronato de la Fundación en su reunión del día 14 de diciembre

de 2010. Respecto al tipo de solicitante de la acción, 124 (70,05%) fueron solicitadas por Organizaciones Empresariales y 53 (29,95%) por Organizaciones Sindicales (figuras 9 y 10).

**FIGURA 9**  
Acciones de tipo territorial confirmadas por tipo de solicitante



**FIGURA 10**  
Acciones de tipo territorial confirmadas por tipo de solicitante



#### 5.4.3.2. Acciones aprobadas de tipo sectorial

Se aprobaron 54 acciones de las 151 solicitadas (35,76%), habiéndose producido un descenso del

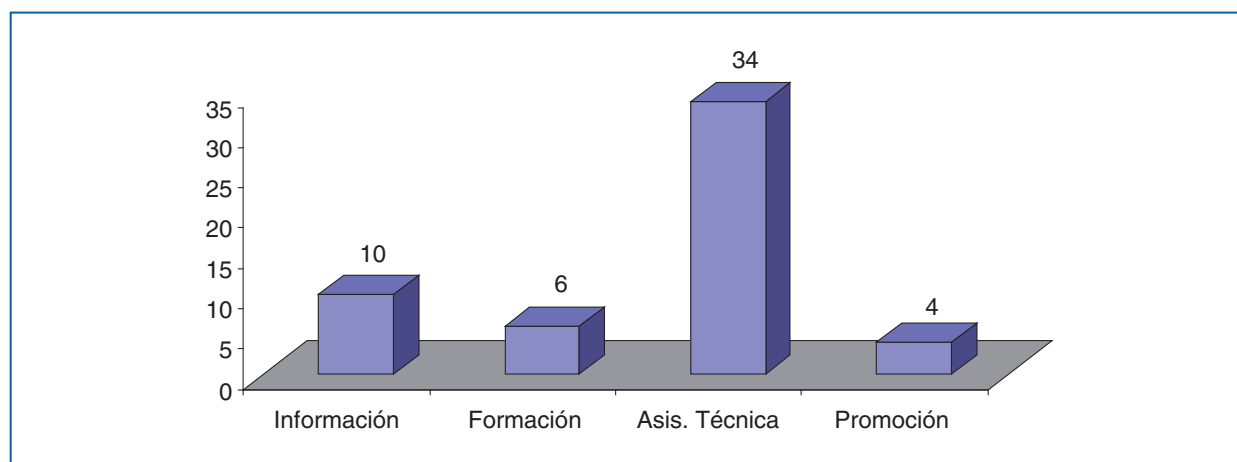
3,57% de solicitudes respecto del año anterior. Por tipo de acción se distribuyeron tal como se indica en la tabla 11 y la figura 11. La distribución porcentual se indica en la tabla 12 y la figura 12.



**TABLA 11**  
**Acciones de tipo sectorial aprobadas por tipo de acción**

<i>Tipo de acción</i>	<i>Número de acciones aprobadas</i>
Acciones de Información	10
Acciones de Formación	6
Acciones de Asistencia Técnica	34
Acciones de Promoción	4

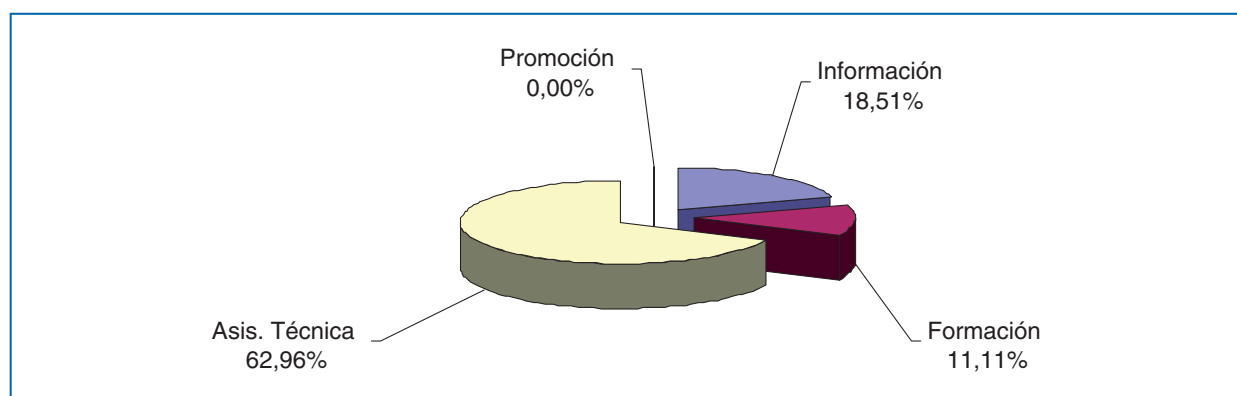
**FIGURA 11**  
**Acciones de tipo sectorial aprobadas por tipo de acción**



**TABLA 12**  
**Distribución porcentual de las acciones de tipo sectorial aprobadas por tipo de acción**

<i>Tipo de acción</i>	<i>Porcentaje</i>
Acciones de Información	18,51
Acciones de Formación	11,11
Acciones de Asistencia Técnica	62,96
Acciones de Promoción	0

**FIGURA 12**  
**Distribución porcentual de las acciones de tipo sectorial aprobadas por tipo de acción**

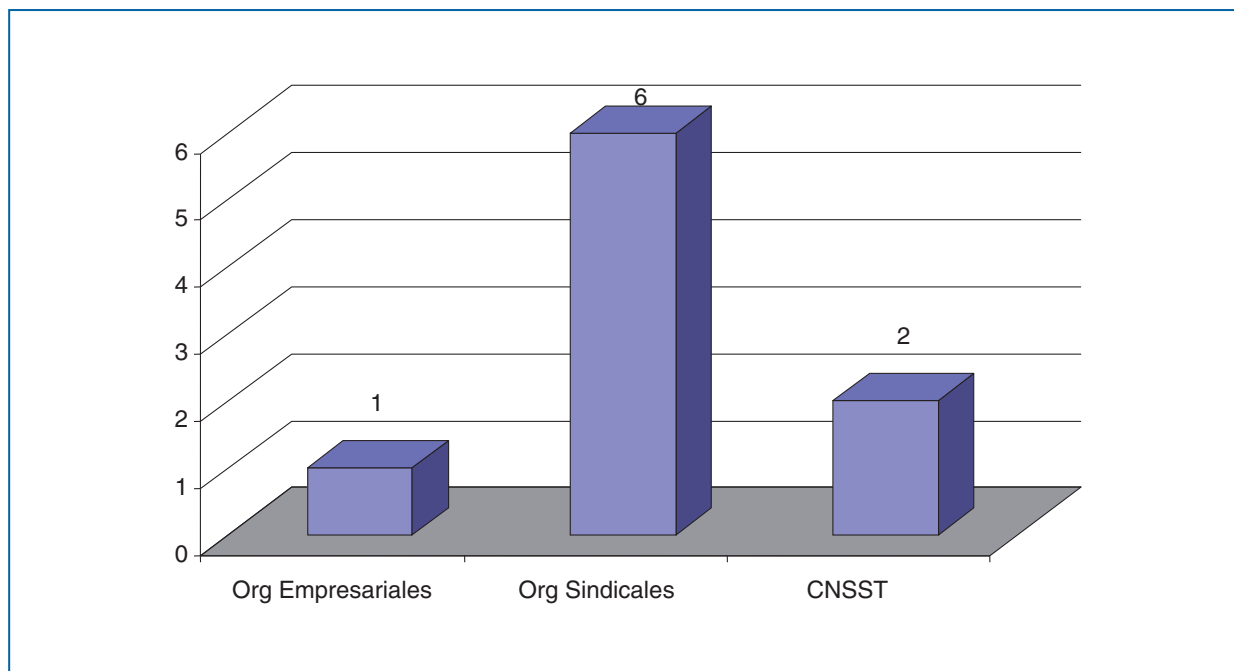


### 5.4.3.3. Acciones aprobadas de tipo directo

Se aprobaron las 9 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



### 5.4.4. RESUMEN DE LA CONVOCATORIA ORDINARIA

Para la convocatoria del año 2010 se ha aprobado la financiación de 230 acciones por un importe global de 29.425.655,76 euros, lo que representa un aumento en importe del 11,02% de lo que representó la convocatoria del ejercicio 2009.

### 5.4.5. ACTIVIDAD RELACIONADA CON LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante el ejercicio 2010 se amplió el presupuesto de la Fundación en 16.591.873,38 euros adicional-

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 nueve actuaciones, por un importe de 4.085.307,35 euros, correspondientes a acciones Directas de organizaciones empresariales y sindicales, más la financiación de 140 programas de actuación por un importe adicional de 12.498.999,20 euros.



**6. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 2010**



## 6. Desarrollo de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo. 2010

CONCEPCIÓN PASCUAL LIZANA

Directora del INSHT

**L**A Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (EESST) establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales para este período. La EESST señala entre sus objetivos estratégicos uno bien concreto: la reducción de un 25 por 100 de los índices de siniestralidad (tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales) y otro mucho más ambicioso: la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

La EESST se articula en torno a ocho objetivos operativos que abordan cerca de 100 medidas a realizar en las distintas áreas que intervienen en la seguridad y salud laboral. Estos objetivos se agrupan en dos grandes apartados: por una parte, los objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas, dirigidos a empresarios y a sus organizaciones representativas y al sector de la prevención en general (servicios de prevención, entidades auditoras y formativas); y, por otra parte, se establecen los objetivos para las políticas públicas en prevención de riesgos laborales dirigidos a las instituciones de las administraciones públicas que desarrollan políticas relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores.

Durante el año 2010 se ha concluido su segundo plan de actuación y dado inicio a su tercer y último plan, que finaliza el próximo año 2012. En 2010 se han realizado acciones en el ámbito de todos y cada uno de los objetivos operativos que la componen. Muchas de ellas son detalladas en otros capítulos de este informe por lo que sólo se señalan en las páginas siguientes aquellas cuyo alcance se supone más global.

### **Objetivo 1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas**

Para favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de

las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas se han adoptado una serie de medidas que han exigido la modificación de la Ley de Prevención (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), por ejemplo, que el empresario de las empresas de hasta 10 trabajadores (antes, de hasta 6) pueda asumir personalmente la prevención. Estas modificaciones se han plasmado en la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. En este año, ha sido el Real Decreto 337/2010, que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) el que ha introducido importantes avances para la consecución de este objetivo de la Estrategia. Destaca que, en relación con las pequeñas empresas, se establece que las de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Su disposición final primera encarga al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración y actualización permanente de una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

También es de importancia otra modificación realizada, la que afecta al papel de las auditorías. Así, las empresas de hasta 50 trabajadores no incluidas en el anexo I, que decidan hacer prevención con recursos propios, quedarán exentas de realizar la auditoría reglamentaria, salvo que la autoridad laboral requiera su realización. Las empresas dispensadas deberán realizar la auto-declaración, conforme al anexo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así mismo, el proyecto de asesoramiento público a empresas de hasta 10 trabajadores, denominado Prevención10.es, se encuadra dentro del objetivo 1 de la EESST y consiste en el diseño y puesta en funcionamiento de un nuevo servicio público que facilite asesoramiento público al em-

presario 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 requieran apoyo técnico especializado.

Para dar cumplimiento al proyecto Prevención10.es, se han establecido dos líneas de desarrollo: el Programa STOP-riesgos laborales y evalua-t.

El Programa STOP-riesgos laborales consiste en la prestación de un servicio telefónico de orientación a la microempresa con el que se cumplen los siguientes objetivos:

- a) 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.
- b) Canalizar todas las consultas que, en materia de prevención de riesgos laborales, planteen los empresarios hacia los órganos competentes de la AGE y de las CC AA, mejorando la coordinación entre las distintas administraciones competentes en la materia.

En cuanto al Programa evalua-t, consiste en la elaboración de un sistema web que permite, a través de internet, la autoevaluación de riesgos laborales a las empresas de hasta 10 trabajadores. Esta actividad se incorpora al Plan de Reducción de Cargas Administrativas y de mejora de la regulación. Y en él colabora el INSHT con la Subdirección General de Mejora y Simplificación de la Regulación Procedimental del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública.

### **Objetivo 2. Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas**

Con el objetivo de fomentar un sistema preventivo aprovechando los recursos preventivos propios de la empresa, el Gobierno aprobó en 2010 el Real Decreto 404/2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que contribuyan de forma especial a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. El objetivo por tanto del sistema "bonus" es el de establecer un sistema de incentivos de reducciones en las cotizaciones por contingencias profesionales a aquellas empresas

que se distingan por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Entre las actuaciones a desarrollar por estas empresas, el real decreto recoge la implantación de planes de movilidad vial como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes "in itinere". Para facilitar a las empresas la implantación de tales planes de movilidad vial, el INSHT participará junto con el Ministerio del Interior en el diseño de un "Plan Tipo de Seguridad Vial en la empresa".

Con el objetivo de mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales de la empresa, en especial de aquellas entidades que actúan como servicios de prevención, el Gobierno aprobó unas modificaciones del Reglamento de los Servicios de Prevención a través de:

- El RD 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; 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, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
- La Orden TIN/2504/2010<sup>21</sup>, de 20 de septiembre, que desarrolla el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad auditoría del sistema de prevención de las empresas.

### **Objetivo 3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la SST**

Con objeto de promocionar la cultura preventiva, el INSHT ha intervenido en varias campañas de concienciación y sensibilización para la reducción

<sup>21</sup> Orden TIN/2504/2010 <http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/28/pdfs/BOE-A-2010-14843.pdf>



de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como mediante la organización de la “Conferencia Europea de contribución a la evaluación a medio término de la Estrategia comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012”, que se celebró en Barcelona los días 3 y 4 de junio de 2010, durante el período de presidencia española de la UE.

Así mismo, se ha fomentado la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, así como en lo relativo a la elección de la modalidad de organización de la prevención, con la aprobación del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, y su desarrollo en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre. Esta normativa introduce algunas modificaciones en las competencias del comité de seguridad y salud, con **el fin de promover, de forma activa**, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores. En concreto, mediante:

- el artículo 8.8 de 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, que modifica el artículo 39.1.a) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>22</sup> relativo a las competencias del comité de seguridad y salud;
- el artículo 1.3 del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, que modifica el artículo 15.5 del RD 39/1997 por el cual la empresa tendrá que mantener también a disposición del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención.

#### **Objetivo 4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española**

Con el objetivo de abordar la prevención de riesgos laborales de forma transversal en la política educativa, como mecanismo fundamental para potenciar la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales, se ha avanzado en la redacción del Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales mediante el debate en el Plenario de la

<sup>22</sup> LPRL <http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado el 9.12.2010. El Plan Nacional de Formación incluirá acciones que abarcan la integración de la prevención en el sistema educativo y la formación para el empleo, la formación de profesionales de la prevención y la formación en prevención de colectivos específicos.

#### **Objetivo 5. Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de SST**

El Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo (OECT), como sistema público de información del Estado, incardinado en el INSHT, y configurado como un sistema en el que los organismos de la Administración General del Estado, los órganos de las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales participan de forma activa, tiene la responsabilidad de recopilar y profundizar en el conocimiento de los riesgos laborales y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. En este sistema se incluye la información sobre salud laboral y la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo; integrando y potenciando la coordinación de la información de los Ministerios de Sanidad, Política Social e Igualdad y de Trabajo e Inmigración. A través del portal web ([www.oect.es](http://www.oect.es)) muestra los resultados del trabajo técnico y de investigación del INSHT y de profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales. En la memoria 2010 del INSHT se especifican con más detalle las actividades del OECT<sup>23</sup>. Especialmente relevante es que durante 2010 se concluyó el análisis y estudio de las condiciones de trabajo mediante la Encuesta Nacional de Gestión preventiva en las Empresas (ENGE 2009). También se llevó a cabo la presentación pública y divulgación de los principales resultados en jornadas y en congresos y en la página web del Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo ([www.oect.es](http://www.oect.es)).

Así mismo, con el objetivo de perfeccionar la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el INSHT asume la coordinación de la Red de Institutos y Centros de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, formada activamente por quince comunidades autónomas y el propio INSHT. Como resultado de las reuniones de trabajo mantenidas se ha redactado y aprobado el Reglamento de Funcionamiento de dicha Red.

<sup>23</sup> Memoria 2010 [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Lineas\\_Accion/Memoria%20Actividades%202010.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Lineas_Accion/Memoria%20Actividades%202010.pdf)

### **Objetivo 6. Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales**

Este objetivo se ha trabajado de forma intensa en el seno del Grupo de Trabajo “Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales” de la CNSST, con el borrador del Plan Nacional de Formación en prevención de riesgos laborales (PNF). En la reunión del pleno de la CNNST del 9.12.2010 se aprobó parcialmente el PNF. Además, se han seguido de forma minuciosa los cambios reglamentarios derivados del denominado “Proceso de Bolonia” a fin de adaptar las necesidades formativas en PRL, ante este nuevo marco docente.

### **Objetivo 7. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales**

Dos principales actuaciones se enmarcan entre los cumplimientos de este objetivo de la ESST 2007-2012. Por un lado, la creación de la Comisión técnica mixta como órgano colegiado de participación entre el INSHT y las Comunidades Autónomas para garantizar la coordinación de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales. En relación con la reforma del INSHT se ha elaborado el borrador del proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el estatuto del INSHT.

Por otro lado, se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a través de lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 35/2010, de 17 de septiem-

bre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo<sup>24</sup>.

### **Objetivo 8. Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales**

En el ejercicio 2010 se han impulsado convenios marco de colaboración entre el INSHT y las Comunidades Autónomas de La Rioja, Aragón, Castilla-La Mancha, Islas Baleares y Galicia, para la realización de las acciones que se incluyan dentro de los planes y/o programas de acción para la ejecución de la EESST 2007-2012. Con los cinco convenios firmados en 2010, junto con los 12 firmados durante 2009, el INSHT establece unas líneas de actuación en común con las 17 Comunidades Autónomas, que puede desarrollar mediante estos convenios específicos.

Se ha fortalecido la participación y los mecanismos de coordinación institucional impulsando la reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a su organización, composición y funciones, dotándola de mayor capacidad y eficacia operativa para un mejor cumplimiento de sus funciones. Para la realización de esta acción se creó un grupo de trabajo que 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.

<sup>24</sup> Ley 35/2010 <http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>