FUNDACIÓN DEL METAL PARA LA FORMACIÓN

DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA INTEGRAL DE SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CCOO industria

Edita:
Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo
C/. Príncipe de Vergara, 74 - 5ª Planta – 28006 Madrid
Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31
observatoriometal@fmfce.org
www.fmfce.com

Depósito Legal: M-31874-2023

DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA INTEGRAL DE SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Empresas del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023)

Coordina: Federación Estatal de CCOO de Industria.

Maqueta: FMF.

Edita: FMF.

Edición: Junio 2023.

Elaborado por: Tamara Antón Nadales, Ángel Muñoa Blas y Manuel Alejandro González Muiño, *Federación de Industria de CCOO).*

Con la colaboración de María José Sevilla Zapater, Montse López Bermúdez y César Sánchez Barrera (F1Mayo-ISTAS) en el estudio cuantitativo a partir del diseño del cuestionario para el diagnóstico en la gestión, análisis de respuestas y elaboración de conclusiones.

Para dotar de un marco de relaciones laborales a las personas trabajadoras del Sector Metal, los agentes sociales más representativos, Industria de Comisiones Obreras (CCOO Industria), la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal), suscribieron el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal (IV CEM). El Convenio incluye el acuerdo de la creación del Observatorio Industrial del Sector Metal.

Entre los objetivos de este Observatorio Industrial está la elaboración de estudios estadísticos y la generación de información cuantitativa y cualitativa específicos sobre la situación y perspectivas del Sector. Por ello, en el marco del citado Observatorio, Industria de Comisiones Obreras (CCOO Industria) con la financiación de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, FMF, ha editado este este estudio sobre la situación del sistema integral de salud laboral en el sector.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN **8**

2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA **10**

2.1. Metodología 12
Revisión bibliográfica, consulta de bases de datos y documental 12
Cuestionario individual 13
Entrevistas semiestructuradas 15

3. MAPA SECTORIAL **19**
Actividades 19
Estructura empresarial 23
Personas asalariadas 26
Resumen 29

4. SINIESTRALIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES **30**

4.1. Siniestralidad 30

4.1.1. Evolución general de los accidentes de trabajo desde 2012 34

4.1.2. Accidentes de trabajo, sectores y secciones de actividad 40

4.1.3. Accidentes de trabajo in itinere 47

4.1.4. Accidentes de trabajo por sexo 49

4.1.5. Accidentes de trabajo y edad 51

4.1.6. Accidentes de trabajo y ocupación 52

4.1.7. Accidentes de trabajo y situación profesional 53

4.1.8. Accidentes de trabajo y tipo de contrato 54

4.2. Enfermedades Profesionales 55

4.2.1. EEPP y grupos de enfermedad 57

4.2.2. EEPP y sexo 58

4.2.3. EEPP por sectores y secciones de actividad 59

4.2.4. EEPP y duración de la baja 61

4.2.5. PANOTRATSS 62

4.3. Conclusiones 65

Recomendaciones 68

5. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA **69**

5.1. Servicios de Prevención y formación en PRL 69

5.1.1. Servicios de Prevención 69

5.1.2. Formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito del IV Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal 71

5.2. La calidad de la gestión preventiva en la empresa 78

5.2.1. Principales referencias bibliográficas para la definición de criterios de calidad 78

5.2.2. Lista no exhaustiva de criterios de calidad 81

5.3. Resultado diagnóstico: cuestionario on-line 83
5.3.1. La relación entre el tamaño de la empresa y la calidad en la gestión 121
5.4. Resultado diagnóstico: encuestas semiestructuradas en grupos deliberativos 123
6. ACTIVIDAD DE LOS ORGANISMOS COLABORADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL) 130
6.1. Antecedentes 130
6.2. Comisión de control y seguimiento de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 130
6.3. Elementos fundamentales del funcionamiento de las Mutuas 131
6.3.1. La fiscalización del Tribunal de Cuentas en el ejercicio 2017 132
6.3.2. La opinión de los delegados y delegadas de prevención 132
6.4. Tendencias en la evolución de las Mutuas. Respuestas a las dificultades actuales 133
6.5. Resumen actividad de las mutuas en 2021 136
6.5.1. Descripción del ámbito mutual: trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena 137
6.5.2. Recursos que gestionan las Mutuas 142
6.5.3. La plantilla de las Mutuas 144
6.5.4. Desarrollo de la colaboración con la Seguridad Social 144
6.6. La visión de Delegados/as de Prevención 168
6.7. Conclusiones 169
7. ACTIVIDAD DEL SISTEMA ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGRURIDAD SOCIAL (ITSS) EN SALUD LABORAL Y LA FISCALIA ESPECIAL 178
7.1. Sistema Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) 178
7.2. Actividad de la Fiscalía Especial (Fiscal de la Sala de Siniestralidad Laboral) 186
8. CNSST, INSST Y OTROS ORGANISMOS 190
8.1. La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 190
8.2. Las notas técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 191
9. CONCLUSIONES FINALES Y RETOS DE FUTURO 193
10. BIBLIOGRAFÍA 198
ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO 202
ANEXO 2: CURSOS IMPARTIDOS EN PRL POR LA FMF 215
ANEXO 3: LISTA DE COMPROBACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA PRL 218

1. PRESENTACIÓN

El documento que tienes en tus manos es el resultado de la ejecución del proyecto que se enmarca dentro de las acciones realizadas por CCOO de Industria en el Observatorio Industrial del Sector Metal, cuyo objeto se orienta a la mejora de la gestión de la prevención en las empresas. Este proyecto ha de considerarse una exploración necesaria -pero no suficiente- a la realidad de las empresas del Sector Metal, y está ejecutado a partir de la elaboración de un estudio estadístico y generación de información cuantitativa y cualitativa específico sobre la situación del Sector Metal que busca contribuir al fortalecimiento de los planes de actuación en materia de salud laboral.

Tras la pandemia generada por el Sars-CoV-2 y las nuevas exigencias sociopolíticas y/o medioambientales, la salud de las personas se ve afectada por múltiples variables que afectan a las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, cuyas respuestas requieren actuar de modo descentralizado (con el ejercicio de la inteligencia distribuida): nuevos paradigmas e incertidumbres que tienen como consecuencia riesgos en la salud de la población trabajadora. Hablamos de descarbonización, la sequía, digitalización o, en términos sociales, la desigualdad, globalización, nuevas regulaciones o cambios políticos que tienen influencia significativa en la persona trabajadora.

En el ámbito de la salud laboral observamos -en todos los sectores- una siniestralidad disparada desde 2012, en tasas brutas y relativas y apenas mitigadas, en el primer caso, por el confinamiento y en claro contraste con la primera década de vida de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Además de lo anterior y por los motivos citados, aparecen nuevos riesgos o riesgos emergentes que requieren un abordaje desde el mundo del trabajo: estrés térmico por efecto del cambio climático, cambios tecnológicos y nuevas formas de organización del trabajo -cuya máxima expresión es el teletrabajo y la indivisión del espacio público y privado-, riesgos psicosociales y su impacto en cuadros de depresión-ansiedad, la evolución demográfica o los riesgos vinculados a la nanotecnología entre otros cuyas consecuencias desconocemos a fecha de hoy.

Los costes asociados en todos los niveles, desde humanos, sociales o económicos, vinculados a la incapacidad temporal por contingencias comunes y puesta la inquietud de manifiesto en el AENC de 2023 por parte de los principales agentes sociales, invocan una revisión del sistema integral de gestión de la salud de las personas trabajadoras en las empresas con objeto de fortalecer la integración de la actividad preventiva, vinculando a todos los actores del mundo del trabajo y la administración.

Apuntado lo anterior, desde CCOO de Industria, en colaboración con la Fundación 1º de Mayo-ISTAS, con este trabajo, pretendemos conocer las características de la gestión de la prevención de los riesgos laborales a partir del análisis de las respuestas y otras fuentes de información, recopiladas por medio de técnicas cuantitativas y cualitativas, ofrecidas por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del ámbito de aplicación del *IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023)*. Además de lo anterior y con carácter complementario, este análisis, con objeto de conocer la realidad de la accidentalidad (ver metodología), no sólo se centra en el papel de la empresa en materia de PRL y el deterioro de las estadísticas de accidentalidad: analiza el papel de la Fiscalía, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, las Mutuas, así como analizar y valorar con objeto de mejorar la prevención herramientas que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSTT) pone a disposición de las partes.

Aunque no pensaba en el análisis del mundo del Trabajo, Ulrick Beck (1986) ya citaba, como síntesis sociológica, la Sociedad del Riesgo, en la que hablaba de que "las crisis que padecemos no se deben a causalidades simples, sino a realidades intrincadas", huyendo de toda simplicidad para conocer un fenómeno complejo, razón por la cual nuestro estudio no se agota en la aplicación de la normativa PRL; ampliando el objeto de estudio a toda una constelación de actores que influyen en la prevención y reparación del daño.

Este documento, cuyo objeto central es la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas, obedece a la necesidad de describir y conocer dicha gestión para poder elaborar y proporcionar

herramientas de acción sindical en salud laboral adaptadas a las necesidades de nuestros delegados y delegadas de prevención y, en general, para las personas trabajadoras. La temática adquiere mayor relevancia si tenemos en cuenta que, en la última edición de la encuesta sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas españolas realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el año 2019 (a partir de la Encuesta Anual Laboral), y publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en noviembre de 2021, se afirma que el sector con más representación de delegados y delegadas de prevención es Industria, con valores que se sitúan en el 40,3%, contando, además, el 87% de las empresas del sector de Industria cuenta con un Comité de Seguridad y Salud. Según esta encuesta, entre las empresas que tienen representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales (PRL, delegado y delegada de prevención o Comité de Seguridad y Salud), la forma más frecuente de hacerlos partícipes en estas cuestiones es la formación, seguida del acceso a la documentación preventiva. Respecto a las revisiones periódicas de los lugares de trabajo se observa que, a medida que aumenta el rango de plantilla, disminuye el porcentaje de empresas que no hacen estas revisiones, desde el 12,7% en microempresas hasta el 1,6% de empresas de 500 o más.

Por actividad económica, *industria* es la que obtiene el valor más bajo (5,5%), por lo que se interpreta que la industria es el sector en el que más revisiones periódicas de los lugares de trabajo se realizan. Según esta encuesta, también destaca el sector industrial en cuanto a las actividades preventivas realizadas en las empresas, ya que obtiene una mayor relevancia en actividades enfocadas a los agentes químicos, a equipos de trabajo, agentes físicos y manipulación manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos. Por último, el sector industrial destaca por estar por encima del total en todas las actividades de mejora, siendo más evidente en la asignación de la presencia de recursos preventivos.

Y si importante es trabajar para que no se materialice el daño a través de robustos planes de actuación, no menos importante es el proceso posterior a la aparición del mismo: el volante, la recuperación de la persona hasta su reinserción en el entorno laboral con eventual adaptación del puesto para no agravar patologías en estrecha colaboración con los servicios de prevención y las empresas, las Enfermedades Profesionales o la gestión de cuotas entre otros. En todo esto es clave la correcta actuación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumple un papel crucial en la lucha contra la siniestralidad en las empresas. Este organismo público, entre cuyas funciones figuran la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, la asistencia técnica o el arbitraje, conciliación y mediación, llevó a cabo en 2021 más de 900 mil actuaciones; un 37% en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Otro órgano con papel relevante en el campo de la siniestralidad laboral y complementario a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la Fiscalía Especial, cuya función -reconocida en la Constitución Española- es la promoción de la acción de la justicia, también en el campo de la prevención de riesgos laborales y cuya vía de entrada en el mundo del trabajo, generalmente, es mediante parte de lesión o la remisión de la ITSS de acta de infracción o expediente.

Como colofón en esta constelación de actores implicados en la salud laboral no hay que olvidar el papel del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST por sus siglas), órgano científico técnico especializado de la AGE cuya función principal es el "análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo". Entre otras herramientas, el Instituto se sirve de las Notas Técnicas de Prevención, que repasamos en este informe.

Por todo lo concernido en esta primera presentación, con amparo del Observatorio Industrial del Sector Metal y cuyo nacimiento se ubica en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal. Comisiones Obreras de Industria (CCOO Industria) con la financiación de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, FMF, ha elaborado este estudio con el fin de analizar la situación de la gestión de la prevención en el que influyen numerosos actores del Sector Metal con objeto de mejorar el diagnóstico y, de este modo, optimizar la acción preventiva que coadyuve a erradicar esta lacra.

2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

La OMS define la salud laboral como "una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores y trabajadoras. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo". En el ámbito de la Ley 31/1995 de PRL se entiende la salud laboral como "la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo". Y, más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza la persona trabajadora en concreto, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y su organización. Para ello se combinan las siguientes materias:

- **La seguridad en el trabajo.** Conjunto de técnicas y procedimientos dirigida a evitar los accidentes de trabajo.
- **La higiene Industrial** cuyo objetivo es evitar que la persona trabajadora enferme por su actividad laboral en los procesos del trabajo, además de la protección al medio ambiente y la contribución a un desarrollo seguro y sostenible.
- **Ergonomía y Psicosociología Aplicada.** La primera tiene como función adaptar el puesto de trabajo y las tareas a la persona que lo ocupa y la segunda trata de los factores de riesgos vinculados a la organización del trabajo como carga y ritmo de trabajo, contenido del mismo, tiempo de trabajo, etc.
- **Medicina del Trabajo.** Disciplina orientada a la aplicación de las ciencias de la salud con objeto de promocionar la calidad de vida a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud.

El objetivo de este informe consiste en valorar la eficacia y el funcionamiento del sistema integral de gestión de la salud laboral en el ámbito del CEM. Para ello, se ha considerado apropiado el empleo de la metodología de procesos muy empleada en las normas ISO de sistemas de gestión, e iniciar el estudio a partir de los datos de siniestralidad y enfermedad profesional. En este caso, el proceso sería:

- El análisis de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales.

  La siniestralidad laboral es el resultado del desempeño de todos los sujetos activos asociados a la salud laboral, medibles a través de los datos de su actividad en los resultados de la siniestralidad laboral y enfermedad profesional.

- El funcionamiento de los servicios de prevención.

  Gestión de la prevención en la empresa centrándose en la evaluación de riesgos laborales, las medidas preventivas, el plan de emergencia y la vigilancia de la salud; funciones propias de los Servicios de Prevención mayoritariamente y cuyo fin es evitar los daños controlando los riesgos.

- El estudio de los procesos de curación.

  Una vez producido el daño se inicia el proceso de recuperación de la salud, la gestión sanitaria y la gestión de las prestaciones correspondientes. Éstas últimas incluyen tanto las contingencias profesionales como las comunes por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

- La actividad de control del cumplimiento normativo por la autoridad laboral.

  El estudio de la actividad de vigilancia y control del cumplimiento normativo en esta materia por la autoridad laboral, a través de los mecanismos de requerimientos, infracciones y sanciones (ITSS), muestra su incidencia sobre la actividad empresarial. Es decir, la capacidad de disuasión de estos mecanismos ante evidencias de incumplimiento de la norma en el centro de trabajo.

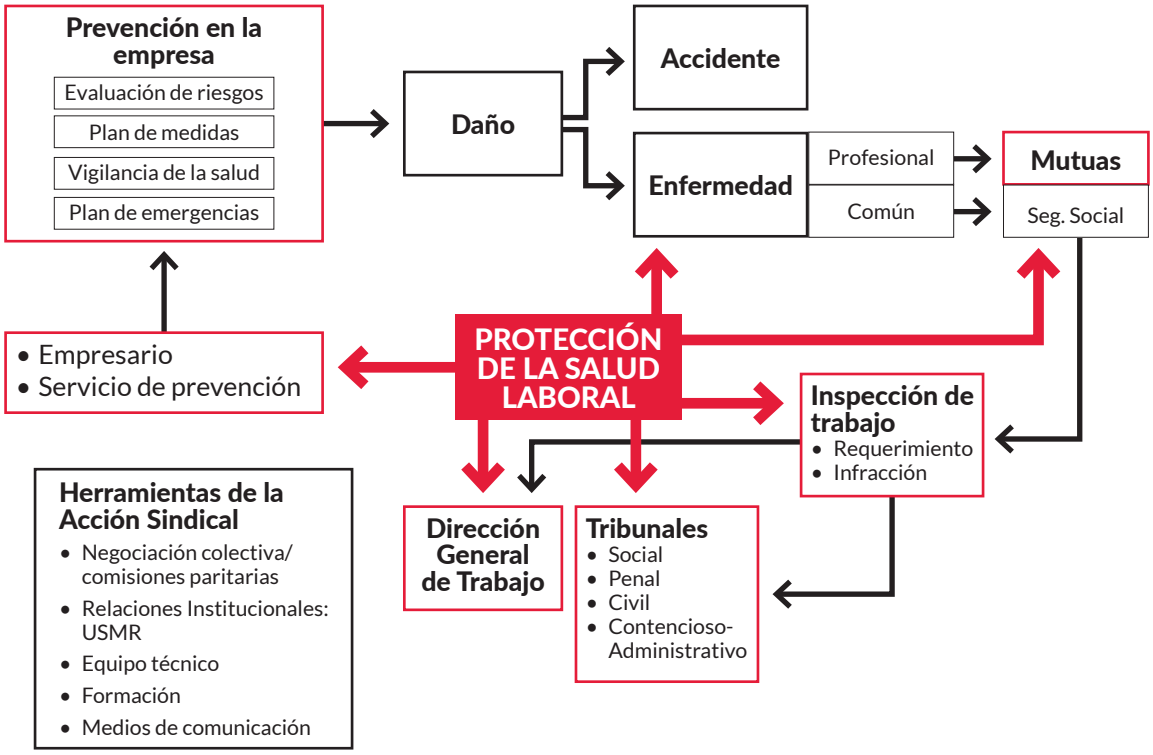
- La actividad sancionadora de los tribunales.

  El artículo 316 del Código Penal sanciona la creación de un peligro o riesgo grave para la vida, salud o integridad física de las personas trabajadoras por no facilitar los medios necesarios para su seguridad laboral. La actividad de la fiscalía especializada y las sentencias alcanzadas en los tribunales evidencian también la persecución de estos delitos.

- Otros factores.

  Tales como los organismos y políticas cuyo fin principal sea la protección de la salud de los trabajadores (CNSST, INSST, FEPRL, etc.). En este apartado se ha estudiado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y las Notas Técnicas de Prevención del INSST (NTP) publicadas en los años 2020, 2021 y 2022.

Ilustración 1. Marco de referencia del sistema integral de protección de la salud laboral.



El informe se ha centrado, sobre todo, en los datos del año 2021, por su valor como referencia de normalización tras la pandemia y el año 2022. Cuando no ha sido posible se han empleado los referidos a 2020 y con frecuencia con un intervalo de 3 o 4 años para visualizar tendencias.

Se persigue en el análisis un doble objetivo: en primer lugar, conocer las principales características del sistema de gestión integral de salud laboral del sector; y, en segundo lugar, y como consecuencia del anterior, extraer conclusiones a partir de las cuales caben definir planes de actuaciones específicos, recomendaciones y retos de futuro para alcanzar mayor grado de excelencia.

El objetivo es muy ambicioso, y, todavía más, si consideramos que la gestión preventiva de los riesgos laborales abarca una gran diversidad de derechos y obligaciones regulados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo. Una gestión eficaz permite corregir las inadecuadas condiciones de trabajo y garantizará a la empresa una sólida rentabilidad económica -además de costes personales, sociales, etc.-. Sin embargo, los datos indican que algo falla. La elevada incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España lo pone de manifiesto, traduciéndose, entre otros muchos indicadores, en malestar y desmotivación de la población trabajadora.

En los últimos años se han publicado multitud de artículos, trabajos de investigación, estudios y guías divulgativas muy críticas con la actual gestión del riesgo en las empresas. En octubre de 2016, ISTAS publica el documento técnico *73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España* a partir de un complejo y fructífero proceso de reflexión y debate colectivo para la elaboración de propuestas de mejora en la gestión preventiva de las empresas. Sobre estas cuestiones también se centra el trabajo publicado en 2018 *Guía sobre errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa* que, aunque es específico en ergonomía, recoge de forma muy clara y didáctica los 10 errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico fruto de la literatura consultada y de la revisión de evaluaciones de riesgo con criterio técnico y sindical. En gran medida, estos 10 errores identificados en la gestión del riesgo ergonómico son extrapolables a la gestión preventiva de los riesgos laborales en su conjunto.

El trabajo realizado para el diagnóstico ha permitido profundizar a nivel cuantitativo y cualitativo en aquellas cuestiones que más preocupan a los actores implicados por su influencia directa e indirecta en la producción de daños a la salud, la recuperación de la misma y los mecanismos y procesos existentes la prevención y gestión de los accidentes. Con todo, aparte de la revisión bibliográfica de estudios anteriores en cada uno de los procesos o mecanismos existentes que inciden en la salud laboral o el estudio de estadísticas oficiales -como técnica cuantitativa para la recopilación de datos- se ha diseñado un cuestionario a cumplimentar mediante formulario online y se han desarrollado asambleas y reuniones de trabajo de modo presencial donde la exposición del tema a trabajar y la elaboración de preguntas abiertas para recopilar datos han servido para la obtención de información valiosa para los fines marcados.

Finalmente, se recopilan conclusiones al diagnóstico y se agregan recomendaciones específicas para los distintos agentes implicados en la prevención y control de los riesgos laborales. Las actuaciones preventivas se incorporan a modo de retos, con la idea de facilitar su desarrollo a medio plazo y definir el plan de mejora continuo.

2.1. METODOLOGÍA

Revisión bibliográfica, consulta de bases de datos y documental

La consulta de información de estudios realizados con anterioridad y diversas bases documentales ha permitido localizar, analizar y profundizar en una serie de datos necesarios para la realización del informe.

Como se ha explicado con anterioridad, las variables y organismos que influyen en la eficacia y el funcionamiento del sistema integral de gestión de la salud laboral son muchos y, por tanto, las fuentes consultadas han sido muy variadas. La mayoría de éstas son de carácter público y oficial, y vienen especificadas y referenciadas en cada uno de los apartados del estudio así como en la bibliografía que se recoge al final del mismo.

El análisis documental y de las bases de datos a disposición nos ha permitido centrarnos en aquellos aspectos que, según nuestro criterio, podrían tener una mayor incidencia sobre el control de la siniestralidad y de los riesgos laborales.

Cabe destacar que, para algunas cuestiones específicas, se ha observado la falta de datos oficiales que hubieran podido ofrecer una visión más nítida de la realidad del sector. La falta de datos desagregados a nivel sectorial o divisiones de actividades concretas ha llevado a que en mucho casos se haya tenido que recurrir a un análisis global que puede no corresponder con exactitud al que se da en el ámbito del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal. No obstante, en todo momento, se han aplicado coeficientes correctores para intentar corregir, en la medida de lo posible, este hecho.

Cuestionario individual

Objetivo

Con el *Cuestionario diagnóstico sobre la calidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa*, se ha pretendido recoger información sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales que realiza la empresa en la que trabaja la persona encuestada desde la óptica de la representación legal de las personas trabajadoras. Su cumplimentación permite caracterizar la gestión concreta en la empresa, así como en el sector, e identificar deficiencias a partir de las cuales cabría definir actuaciones específicas, recomendaciones para los distintos agentes implicados en la gestión PRL al tiempo que extraemos conclusiones con la finalidad de plantear retos de futuro para la mejora de la gestión PRL, y, en consecuencia, de la salud laboral de las personas trabajadoras.

Proceso de diseño y elaboración

Durante el primer cuatrimestre de 2023 se diseñó el contenido y estructura del cuestionario diagnóstico. El proceso seguido en la creación del cuestionario se basa fundamentalmente en la selección previa de los ítems a incluir. Para ello, se realiza el análisis bibliográfico y se extraen los criterios de calidad de la gestión PRL (apartado 5 de este documento). Estos criterios de calidad permiten abordar la temática y ordenar la información para el diagnóstico y posterior análisis. A partir de la selección de criterios, se define y concreta cada ítem y cada acción específica que se traduce en una condición de éxito en la gestión PRL. Se incorporan en el cuestionario y se distribuyen en grupos temáticos.

El primer grupo temático es el **Grupo 0** que recoge información previa sobre la persona encuestada y la empresa en la que desarrolla su actividad. Le siguen ocho grupos temáticos, entre ellos, el compromiso de la dirección, la asignación y asunción de responsabilidades y funciones, el tratamiento de los daños, la identificación de riesgos participada y la búsqueda de medidas preventivas consensuadas y la participación directa de los delegados y las delegadas de prevención. Cada uno de los grupos incorpora un apartado de respuesta abierta para que la persona encuestada aporte sus propios testimonios, según su punto de vista y observaciones. El Anexo I de este documento incorpora el cuestionario completo y los códigos correspondientes a cada ítem en su registro automático online.

La versión online

El cuestionario online se ha creado en la aplicación LimeSurvey. Se trata de una aplicación en línea de código abierto que permite crear, realizar encuestas y analizar sus resultados. A continuación, se muestran las características clave de LimeSurvey.

- **Diseño de encuestas.** LimeSurvey ofrece un conjunto completo de herramientas para crear encuestas personalizadas. Se puede elegir entre diferentes tipos de preguntas, así como permite opciones múltiples, respuestas abiertas, clasificación y otros. Además, permite personalizar el diseño y la apariencia de las encuestas para que se ajusten a las necesidades específicas.

- **Distribución de encuestas.** Las encuestas se pueden enviar a través de diferentes canales como correo electrónico, enlaces directos, redes sociales o incrustándolas en tu sitio web. LimeSurvey proporciona opciones flexibles para controlar el acceso a las encuestas como la configuración de contraseñas o la programación de fechas de inicio y finalización.

- **Recopilación de respuestas.** LimeSurvey registra las respuestas de las personas participantes de manera automática y segura. Permite rastrear el progreso de la encuesta y ver las respuestas en tiempo real. También facilita el establecimiento de reglas y condiciones lógicas para personalizar el hilo de preguntas o ítems en función de la respuesta anterior de cada participante.

- **Análisis de datos**. Después de recopilar las respuestas, LimeSurvey ofrece diversas herramientas para analizar los datos. Adicionalmente, permite la generación de informes estadísticos y gráficos, filtrando y segmentando los resultados. Los datos pueden exportarse en distintos formatos para su mejor uso.

- **Personalización y extensibilidad**. LimeSurvey es altamente personalizable y flexible. Puede adaptar la apariencia de las encuestas y personalizar los mensajes y las notificaciones para las personas participantes. Además, LimeSurvey cuenta con una comunidad activa de desarrolladores que han creado una amplia gama de complementos y extensiones para ampliar las capacidades de la plataforma.

En resumen, LimeSurvey[1] es una poderosa herramienta que ha permitido crear, distribuir y analizar los resultados de la encuesta en línea de manera eficiente y efectiva.

Ámbito de aplicación y participantes

El ámbito territorial de aplicación es el estatal, coincidente con el ámbito de aplicación del *IV Convenio Colectivo estatal de la industria*, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023).

- Delegados y delegadas de prevención.
- Delegados y delegadas de personal.
- Delegados y delegadas sindicales.

Procedimiento de distribución, cumplimentación y registro.

El cuestionario se distribuyó en su versión online a través del correo electrónico a personas participantes del ámbito de aplicación del CEM. Se incorporaron las explicaciones pertinentes conforme a protección de datos personales y el enlace para acceder y cumplimentar el cuestionario en línea y de forma anónima.

- Distribución: El correo electrónico con el enlace al cuestionario online se envía a un total de 2.164 delegados y delegadas del ámbito de aplicación.
- Cumplimentación: en línea.
- Registro de las respuestas: automático en LimeSurvey.

Alcance y tamaño de la muestra.

El número de encuestas registradas totales es de 317. De esta cantidad, el número de encuestas nulas que no aportan información válida para el análisis es de 80; siendo el número total de encuestas con información válida para el análisis de 237. De estas 237, son 90 las que se corresponden con encuestas completas, es decir, que han llegado a cumplimentar los ítems del Grupo 8. El resto, equivalente a 147, se corresponde con encuestas parciales que incluyen información válida para el análisis, pero que en algunos casos la persona encuestada ha avanzado mucho en la cumplimentación del cuestionario, llegando a completar los ítems del Grupo 5, 6 o 7. En otros casos, se ha avanzado menos, aportando información válida de entre el Grupo 4 y el 0.

1.- Para saber más: LimeSurveyCommunityEdition. Versión 5.3.16+220523.

En la siguiente tabla se muestran los resultados totales del registro de encuestas recopiladas y proporcionadas por LimeSurvey, aportando el registro numérico de las respuestas nulas, parciales y completas.

Tabla 1. Resultado del registro de respuesta al cuestionario.

RESULTADOS DEL REGISTRO DE RESPUESTAS AL CUESTIONARIO				
Número TOTAL de encuestas registradas (n)	Número de encuestas nulas (n)	Número de encuestas con respuesta parcial (n)	Número total de encuestas con todas las respuestas completas (n)	SUMA DE ENCUESTAS CON INFORMACIÓN VÁLIDA PARA EL ANÁLISIS (n)
317	80	147	90	237

En la siguiente tabla se muestra la información relativa al número de encuestas cumplimentadas según el tamaño de la empresa y con relación al grupo de ítems respondidos, ya sea de forma parcial o completa. En esta tabla no se consideran las respuestas nulas (n80).

Tabla 2. Encuestas que aportan información válida, según tamaño de empresa y para cada Grupo de ítems.

ENCUESTAS QUE APORTAN INFORMACIÓN VÁLIDA, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA Y PARA CADA GRUPO DE ÍTEMS										
Tamaño de empresa según las personas en plantilla	Número de personas encuestadas que responden a cada Grupo de ítems									**TOTAL: encuestas registradas según tamaño de empresa (n)**
	Grupo 0	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	
De 1 a 49	84	65	44	37	34	30	29	28	28	84
De 50 a 249	60	51	38	34	29	27	21	21	20	60
De 250 en adelante	93	81	68	59	50	47	44	43	42	93
TOTAL: encuestas registradas según Grupo de ítems al que aporta información válida (n)	237	197	150	130	113	104	94	92	90	**237**

Periodo de cumplimentación

Del 26 de abril al 11 de mayo de 2023.

Total: 16 días naturales.

Entrevistas semiestructuradas

Objetivo

Mediante esta técnica de investigación se pretende recoger información de carácter cualitativo con relación al sistema integral de gestión de salud de las personas trabajadoras. Conocer de primera mano información en detalle sobre lo que opinan y hacen, explorando los porqués y los cómo de sus opiniones y acciones, permite identificar los puntos fuertes y las carencias con respecto a la gestión que en la actualidad se hace en la identificación y prevención de riesgos laborales, en los procesos de recuperación, en las actuaciones de las entidades involucradas en materia o los mecanismos existentes para el control efectivo de la normativa al efecto.

A través de esta técnica

La recopilación de información en investigaciones cualitativas a través de entrevistas con distinto grado de estructuración es una fuente de gran nivel para el/la investigador/a ya que el contacto personal y directo con el sujeto permite profundizar y obtener datos de calidad sin las limitaciones propias del muestreo en términos cuantitativo.

En el campo de la investigación y con carácter general, podemos resumir en tres tipos las entrevistas: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.

Para nuestro trabajo se ha optado por:

- Entrevista semiestructurada.
- Colectiva (en grupos de varias personas representantes y con responsabilidad territorial y delegados/as de prevención).

Una entrevista semiestructurada tiene ciertas ventajas:

- Recoge previamente una serie de temas y preguntas orientadoras que el/la entrevistador/a puede ir formulando en función de las respuestas y comentarios de las personas presentes, mejorando, la dinámica y la fluidez conversacional. Este tipo de entrevistas propicia el ajuste de las preguntas al individuo o grupo y refuerza la disposición de la persona entrevistada en una disciplina, la PRL en la que las valoraciones personales de su experiencia pueden ser variadas y, a veces, contradictorias. Además, permite al investigador/a gestionar fácilmente los imprevistos que puedan aparecer.

- Permite gran libertad para que el/la investigador/a aporte su punto de vista y sus consideraciones a la hora de hacer las preguntas con objeto de contextualizar adecuadamente el desarrollo de la entrevista sin alterar la obtención de información.

- Hay tres tipos de preguntas:
  1. Descriptivas: aquellas que reconocen el lenguaje del informante o grupo para poder comparar con otras respuestas. En PRL, es muy fácil el desarrollo de estas demandas ya que la normativa y el desempeño de la función de representación homogenizan el lenguaje empleado.
  2. Estructurales: son aquellas que muestran el modo en que la persona entrevistada organiza sus respuestas.
  3. Preguntas de contraste: brindan información sobre cómo se diferencia los objetos de su experiencia con los acontecimientos de su realidad.

Proceso de diseño y elaboración

La fase de diseño, como en cualquier otra técnica de investigación, es fundamental cuando lo que necesitamos es recoger información de carácter cualitativo. Podemos desagregar las siguientes fases durante este proceso:

Fase 1. Identificación de los perfiles de las personas que representan a su grupo o población de referencia. Es decir, se seleccionaron grupos específicos con unas características determinadas que eran relevantes para el estudio.

Fase 2. Definición de las variables principales o estructurales y selección de los participantes de cada grupo. Para esta fase es necesario tener un mapa sectorial del sector para determinar las variables de selección de los participantes de forma que la información que se obtuviera fuera representativa.

Fase 3. Preparación de entrevistas y planificación. La entrevista se diseña según una estructura que abarca distintos bloques temáticos mediante el siguiente esquema:

I. Presentación de la actividad a las personas participantes, donde se les explica la finalidad de los grupos de discusión y del informe diagnóstico que se pretende obtener mediante la técnica elegida. Explicando la importancia de que las respuestas y conversaciones han de abordarse con absoluta libertad y sinceridad. A continuación, se explica la metodología que se va a seguir:

- Se propone un gráfico para que se marque con x aquellos elementos que se conozcan y se solicite información sobre lo que no se entienda o se tengan dudas.

- Se plantea una pregunta general y los/as asistentes exponen sus reflexiones, experiencias concretas u opiniones sobre el tema planteado.

II. Bloques de preguntas semiestructuradas:

- Prevención en la empresa:
  - ¿Conoces, tienes acceso y te ha formado la empresa en estos cuatro elementos de la prevención?
  - ¿Has hablado alguna vez con la persona del servicio de prevención? ¿Te ha servido o sido útil?
  - ¿Has tenido problemas con o por los reconocimientos médicos?
  - ¿Has hecho simulacros del Plan de emergencia?

- Daños a la salud:
  - ¿Se han producido accidentes de trabajo en tu empresa? Háblanos de él o de ellos.
  - ¿Porque se ha producido?, ¿qué gravedad?, ¿cómo se ha actuado?, ¿le ha tratado la Mutua o el SPS? Valora cómo lo han hecho. ¿Se ha recuperado bien?
  - ¿Se han producido enfermedades profesionales en tu empresa? Háblanos de ello.
  - ¿Por qué se ha producido, qué gravedad, cómo se ha actuado? ¿Le ha tratado la Mutua o el SPS? Valora cómo lo han hecho.
  - ¿Tienes constancia de que compañeros o compañeras tengan problemas de salud mental? Háblanos de ello con respeto a la protección de datos personales. ¿Crees que el trabajo o las condiciones vinculadas al mismo son causa o refuerzo de esta situación?
  - ¿Conoces compañeros, compañeras, amigos, amigas, conocidos o conocidas que hayan sido víctimas de alguna forma de violencia laboral o de otra naturaleza en sus empresas?

- Organismos colaboradores de la Seguridad Social (MUTUAS).
  - ¿Sabes qué son y qué hacen estas entidades? ¿Has tenido experiencia con alguna? ¿Qué opinión tienes de su función?
  - ¿Sabes qué es un cambio de contingencia? ¿Has hecho o recomendado alguna vez un cambio de contingencia?

- Inspección de Trabajo, Seguridad y Salud.
  - ¿Se ha denunciado alguna vez a la empresa por motivos relacionados con la Salud laboral? En caso afirmativo: ¿Qué resultado produjo?

- Actividad sindical.
  - Dinos libremente qué piensas de la actividad sindical en el campo de la salud laboral. ¿Qué hacemos bien?, ¿qué hacemos mal?

- Cierre.
  - Se informa del momento de cierre para que la persona entrevistada o grupo revisen las intervenciones y añada información relevante que no haya tenido ocasión de aportar en el curso de la entrevista. En esta fase se hace balance, conclusiones y una síntesis del encuentro.

Fase 4. Planificación y desarrollo de las sesiones.

Se asegura la presencia de uno o dos delegados o delegadas de prevención de aquellas actividades con mayor peso en el sector, hasta un máximo de 8 y un mínimo de 6 participantes, velando en una adecuada representación de empresas pequeñas, medianas y grandes empresas y/o centros de trabajo.

El procedimiento será conducido por técnicos capacitados del área de salud laboral y medio ambiente federal y se explicará antes de iniciar la actividad.

Se procede al cierre del cronograma con las fechas para realizar las diferentes sesiones en Madrid, Barcelona, Valencia, Zaragoza, Bilbao y Valladolid. Todas realizadas en el mes de mayo del ámbito temporal señalado.

Fase 5. Interpretación de los datos.

La interpretación y extrapolación de los datos recabados mediante la técnica de investigación ha sido responsabilidad del técnico habilitado al efecto. No se conservan todas las grabaciones por motivos técnicos.

Se han clasificado las entrevistas según los bloques temáticos comentados y se han recogido las reflexiones y conclusiones. Se ha llevado a cabo un trabajo comparativo de las respuestas de todas las entrevistas con el fin de interrelacionar la información obtenida. Finalmente se procedió a estimar, analizar, ponderar, concluir y redactar los resultados en el informe.

La interpretación de los datos ha sido complementada y verificada por responsables territoriales de salud laboral de CCOO de Industria.

Ámbito de aplicación y participantes

El ámbito territorial al que pertenecen las personas que han configurado los grupos de discusión corresponde con aquellas CCAA donde mayor presencia tiene el sector a nivel estatal. Todas las personas participantes pertenecían a empresas con actividades recogidas en el ámbito de aplicación del *Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal.*

Las empresas representadas en las sesiones de investigación son Elecnor, Nervacero, ITP, Fumbarri, MCM, Mercedes, Madler, Grupo Segura, Levante Wagen, Thyssen, Siemens Gamesa, Saeta Die Casting, Fundación Cidaut, Barcelona Containers, Cobra, Quadis o Girbau entre otras.

Además, por la especificidad o naturaleza de la materia, los/as asistentes eran principalmente delegados o delegadas de prevención, delegados o delegados de personal y/o responsables de salud laboral a nivel territorial.

Alcance y periodo de cumplimentación

Como se ha comentado anteriormente en cada una de las sesiones realizadas se ha contado con un máximo de 10 participantes y mínimo de 6. El número de sesiones realizadas se concretó finalmente en seis:

- 5 de mayo en Madrid.
- 8 de mayo en Barcelona.
- 8 de mayo en Zaragoza.
- 9 de mayo en Bilbao.
- 10 de mayo en Valencia.
- 10 de mayo en Valladolid.

3. MAPA SECTORIAL

Actividades

Determinar qué actividades concretas pertenece al Sector Metal y cómo se distribuye la población trabajadora nos permite conocer la importancia del sector en términos de empleo y su estructura empresarial.

Bajo el *Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* se recogen multitud de actividades económicas de diversa índole, pero que tienen como sustrato la materia principal con la que se trabaja: el metal y sus derivados. De esta forma, y según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), el anexo I del propio Convenio recoge las actividades que forman parte del ámbito de estudio y que relacionamos a continuación:

Tabla 3. Actividades Económicas del Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y el comercio del metal.

CNAE	ACTIVIDAD
09.10	Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural
24.10	Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones
24.20	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
24.31	Estirado en frio
24.32	Laminado en frio
24.33	Producción de perfiles en frio por conformación con plegado
24.34	Trefilado en frío
24.41	Producción de metales preciosos
24.42	Producción de aluminio
24.43	Producción de plomo, zinc y estaño
24.44	Producción de cobre
24.45	Producción de otros metales no férreos
24.51	Fundición de hierro
24.52	Fundición de acero
24.53	Fundición de metales ligeros
24.54	Fundición de otros metales no férreos
25.11	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
25.12	Fabricación de carpintería metálica
25.21	Fabricación de radiadores y calderas para la calefacción de metal
25.29	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
25.30	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
25.40	Fabricación de armas y municiones
25.50	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia en polvos
25.61	Tratamiento y revestimiento de metales
25.62	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
25.72	Fabricación de cerraduras y herrajes
25.73	Fabricación de herramientas
25.91	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
25.92	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
25.93	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
25.94	Fabricación de pernos y productos de tornillería
25.99	Fabricación de otros productos metálicos NCOP
26.11	Fabricación de componentes electrónicos
26.12	Fabricación de circuitos impresos ensamblados
26.20	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
26.30	Fabricación de equipos de telecomunicaciones
26.40	Fabricación de productos electrónicos de consumo
26.51	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
26.52	Fabricación de relojes
26.60	Fabricación de equipos de radiación, electrodomésticos y electroterapéuticos
26.70	Fabricación de elementos de óptica y equipo fotográfico
26.80	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
27.11	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
27.20	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
27.31	Fabricación de cables de fibra óptica
27.32	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos
27.33	Fabricación de dispositivos de cableado
27.40	Fabricación de lámparas y aparatos electrónicos de iluminación
27.51	Fabricación de electrodomésticos
27.52	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
27.90	Fabricación de otro material y equipo electrónico
28.11	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
28.12	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
28.13	Fabricación de otras bombas y compresores
28.14	Fabricación de grifería y válvulas
28.15	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
28.21	Fabricación de hornos y quemadores
28.22	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
28.23	Fabricación de maquinarias de equipos de oficina, excepto equipos informáticos
28.24	Fabricación de herramientas eléctricas manuales
28.25	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
28.29	Fabricación de otra maquinaria de uso general NCOP
28.30	Fabricación de maquinaria agraria y forestal
28.41	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal

28.49	Fabricación de otras máquinas herramienta
28.91	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
28.92	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
28.93	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
28.94	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
28.95	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
28.96	Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
28.99	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos NCOP
29.10	Fabricación de vehículos de motor
29.20	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, fabricación de remolques y semirremolques
29.31	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
29.32	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
30.11	Construcción de barcos y estructuras flotantes
30.12	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
30.20	Fabricación de locomotoras y material ferroviario
30.30	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
30.40	Fabricación de vehículos militares de combate
30.91	Fabricación de motocicletas
30.92	Fabricación de motocicletas y de vehículos para personas con discapacidad
30.99	Fabricación de otro material de transporte NCOP
31.01	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
31.02	Fabricación de muebles de cocina
31.03	Fabricación de colchones
31.09	Fabricación de otros muebles
32.11	Fabricación de monedas
32.12	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
32.13	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
32.30	Fabricación de instrumentos musicales
32.30	Fabricación de artículos de deporte
32.40	Fabricación de juegos y juguetes
32.50	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
32.91	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
32.99	Otras industrias manufactureras NCOP
33.11	Reparación de productos metálicos
33.12	Reparación de maquinaria
33.13	Reparación de equipos electrónicos y ópticos
33.14	Reparación de equipos eléctricos
33.15	Reparación y mantenimiento naval
33.16	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
33.17	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

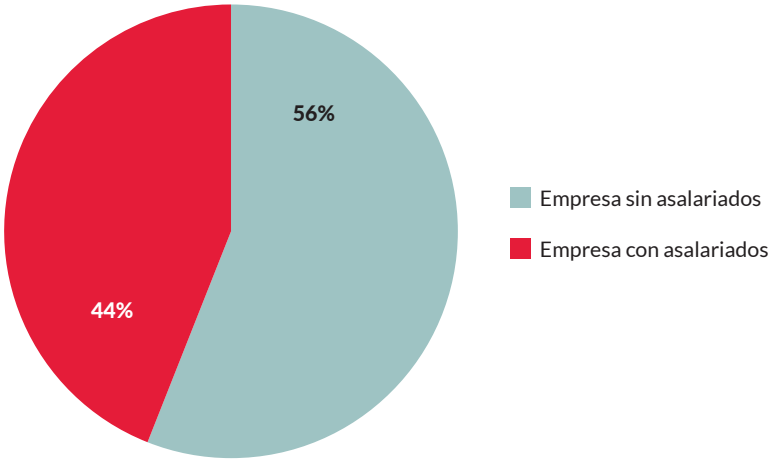
33.19	Reparación de otros equipos
33.20	Instalación de máquinas y equipos industriales
38.12	Recogida de residuos peligrosos
38.22	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
38.31	Separación y clasificación de materiales
38.32	Valorización de materiales ya clasificados
39.00	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
42.11	Construcción de carreteras y autopistas
42.12	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas
42.13	Construcción de puentes y túneles
42.21	Construcción de redes para fluidos
42.22	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
42.99	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil NCOP
43.21	Instalaciones eléctricas
43.22	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
43.29	Otras instalaciones en obras de construcción
43.32	Instalación de carpintería
43.99	Otras actividades de construcciones especializada NCOP.
45.20	Mantenimiento y reparación de vehículos a motor
45.40	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
61.10	Telecomunicaciones por cable
61.20	Telecomunicaciones inalámbricas
61.30	Telecomunicaciones por satélite
61.90	Otras actividades de telecomunicaciones
62.03	Gestión de recursos informáticos
62.09	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
71.12	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
71.20	Ensayos y análisis técnicos
80.20	Servicios de sistemas de seguridad
81.10	Servicios integrales a edificios e instalaciones
81.22	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
93.21	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
95.11	Reparación de ordenadores y equipos periféricos
95.12	Reparación de equipos de comunicación
95.21	Reparación de aparatos electrónicos de audio y video de uso doméstico
95.22	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
95.24	Reparación de muebles y artículos de menaje
95.25	Reparación de relojes y joyería
95.29	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

Estructura empresarial

Como veremos ahora, este conjunto de actividades es esencial en la economía española, tanto en términos de empleo como en términos de producción. Según los últimos datos del Directorio central de empresas (DIRCE), de acuerdo con un desglose a dos dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas, el número total de empresas que configuraban el sector en 2022, incluyendo los CNAE 9, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 45 y 95, era de **184.266 empresas**. Una cifra ligeramente superior a la de 2021.

Del total de las empresas del sector, hasta 43,5% eran empresas sin asalariados; porcentaje inferior a la media de la economía española, que, según el número de empresas activas en 2022, era del 56,6%.

Ilustración 2. Estructura empresarial del Sector Metal



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del DIRCE

En el reparto de las empresas por actividades nos encontramos que es la *Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas* (CNAE 45) la que aglutina el 40,6% de las empresas, seguida de la *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo* (CNAE 25), que aglutina el 17,4% y la actividad de *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico* (CNEA 95), con valores del 15,4% de las empresas del sector.

Ilustración 3. Empresas del Sector Metal por actividades económicas

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del DIRCE

Si analizamos cada una de estas actividades y la presencia de empresas sin asalariados observamos que, por normal general, el porcentaje de éstas es bastante elevado, llegando a alcanzar el 72,5% en la actividad de *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos domésticos* o el 55,4% en *Otras industrias manufactureras.*

Es también el CNAE 95, 45 y 25 donde se concentran el mayor número de empresas sin asalariados.

Tabla 4. Número de empresas con y sin asalariados por actividad económica

NÚMERO DE EMPRESAS CON Y SIN ASALARIADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA			
	TOTAL	SIN ASALARIADOS	
	2022	2022	% TOTAL
TOTAL METAL (INDUSTRIA , SERVICIOS Y COMERCIO)	**184.266**	**80.168**	**43,50%**
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.371	177	12,90%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	31.977	9.579	30,00%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.267	872	38,50%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1.859	419	22,50%
28 Fabricación de maquinaria y equipo NCOP	5.777	899	15,60%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1.650	360	21,80%
30 Fabricación de otro material de transporte	885	242	27,30%
31 Fabricación de muebles	10.993	4.413	40,10%
32 Otras industrias manufactureras	10.056	5.574	55,40%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	14.209	5.794	40,80%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	74.789	31.214	41,70%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	28.433	20.625	72,50%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del DIRCE

Si el análisis del tejido empresarial lo realizamos en función al número de las personas trabajadoras que emplea o figura en plantilla, distinguiendo además entre las actividades industriales, de servicios y de comercio que engloba el *Convenio estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal*, la fotografía es muy parecida.

Los tramos que hemos establecido para analizar el tejido empresarial corresponden a los que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece en su Artículo 35.2 para la designación del número de delegados de Prevención entre los trabajadores y trabajadoras[2]. Esta elección ha venido motivada al entender que dicho análisis podía ser de utilidad a la hora de abordar los aspectos concretos objeto del presente estudio, en relación con la calidad y la eficacia de la actividad preventiva en las empresas del sector.

A modo de recordatorio, los delegados de Prevención serán designados por y entre la representación legal de las personas trabajadoras en función de la siguiente escala:

- De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 delegados o delegadas de prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 delegados o delegadas de prevención.
- De 501 a 1.000 personas trabajadoras: 4 delegados o delegadas de prevención.
- De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5 delegados o delegadas de prevención.
- De 2.001 a 3.000 personas trabajadoras: 6 delegados o delegadas de prevención.
- De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: 7 delegados o delegadas de prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 delegados o delegadas de prevención.

2.- Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

No obstante, para facilitar el análisis, y por la escasa presencia de grandes empresas en el sector, se ha optado por unificar en un solo tramo el número de centros con más de mil personas trabajadoras, según se puede ver en la tabla 5. Los datos que se han utilizado se extraen de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Las diferencias entre los datos del DIRCE y de la EPA radican en que los primeros se refieren a empresas activas mientras que en el caso de la EPA se hace referencia a centros de trabajo; es normal por lo tanto que haya una diferencia en los números ya que una misma empresa puede contar con varios centros de trabajo.

En 2022 los centros de trabajo según los datos de la EPA eran 275.168. Un 68% de los cuales tenían como actividad principal alguna de las relacionadas con la industria, un 27.75% con los servicios del metal y apenas un 4.2% de actividades de comercio. Motivado por lo anterior, es en la industria del metal donde se va a concentrar también el mayor número de personas asalariadas y todas las empresas grandes del sector.

Tabla 5. Número de centros de trabajo según tamaño de la plantilla

PLANTILLA	INDUSTRIA DEL METAL	SERVICIOS DEL METAL	COMERCIO DEL METAL	TOTAL CONVENIO METAL
Hasta 5	133.095	57.180	7.456	197.731
De 6 a 30	45.408	16.824	3.439	65.671
De 31 a 49	4.284	1.343	395	6.022
De 50 a 100	2.630	704	251	3.585
De 101 a 500	1.598	309	122	2.029
De 501 a 1.000	82	7	3	92
Más de 1.000	36	2	-	38
TOTAL	**187.133**	**76.369**	**11.666**	**275.168**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Personas asalariadas

Empleando el mismo nivel de desagregación que el utilizado en el análisis del número de empresas CNAE a 4 dígitos, y según los datos de la EPA en 2022, el **número de personas asalariadas** en las actividades que se enmarcan dentro del *Convenio Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* asciende a **1.524.854** de media.

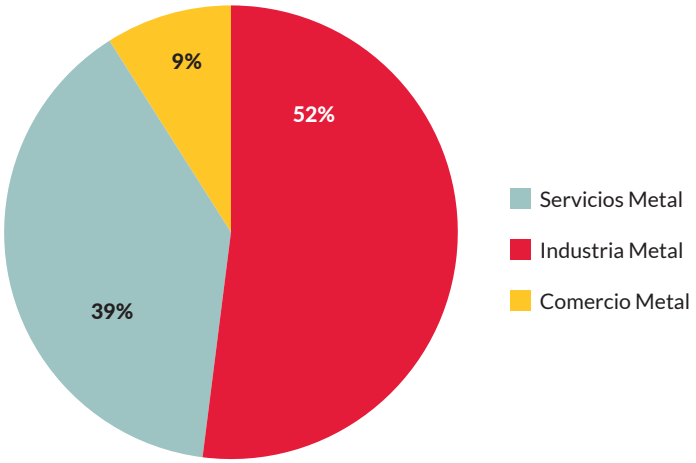
Tabla 6. Personas asalariadas por sectores del metal

NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS	
Industria Metal	796.776
Servicios Metal	596.088
Comercio Metal	131.990
TOTAL	**1.524.854**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Las personas trabajadoras asalariadas del sector sobre el total de personas ocupadas representan aproximadamente el 85% y su distribución según sexo muestra un sector fuertemente masculinizado, solo el 15% de asalariadas son mujeres.

Ilustración 4. Reparto de personas asalariadas por sectores de actividad del Convenio



Fuente: elaboración propia a partir de los de los datos de la EPA

Con relación al reparto de estos asalariados dentro de las distintas actividades económicas en las que se subdivide la población amparada bajo el citado convenio, un 52% de los asalariados se encuentran ocupados en actividades vinculadas a la industria del metal; un 39% en lo que hemos englobado dentro de servicios del metal y el 9% en actividades de comercio del metal.

Un mayor desglose por CNAE nos permite conocer las actividades concretas que tienen un mayor número de asalariados, y de este modo dilucidar dónde convendría incidir en términos de calidad en la gestión de la salud laboral. La siguiente tabla recoge el desglose por actividades según CNAE principal, aunque los valores absolutos del número de asalariados solo recogen a personas trabajadoras de aquellas actividades concretas (CNAE a 4 dígitos) donde el *Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del metal* es de aplicación.

Dentro de la industria del metal, la *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo* (CNAE 25), es donde encontramos un mayor número de personas asalariadas, seguido por la *Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques* (CNAE 29) y *Fabricación de maquinaria y equipo NCOP* (CNAE 28). Estas tres actividades concentran casi el 69% de los asalariados de las actividades industriales del sector.

Por su parte, en lo que hemos denominado actividades de servicios, son las del CNAE 43, *Instalaciones eléctricas, fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado y otras instalaciones en obras de construcción*, y del CNAE 45, *Mantenimiento y reparación de vehículos a motor* y *venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios*, aquellas que concentran más del 73% de los asalariados ocupados. Es lo que denominados servicios del metal.

Tabla 7. Personas asalariadas por actividad económica del Convenio

PERSONAS ASALARIADAS POR DE CNAE	
Industria del Metal	**796.776**
CNAE 9.10	985
CNAE 24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleación (24.10, 24.20, 24.31, 24.32, 24.33, 24.34, 24.41, 24.42, 24.43, 24.44, 24.45, 24.51, 24.52, 24.53, 24.54).	80.286
CNAE 25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (25.11, 25.12, 25.29,25.30, 25.40, 25.50, 25.61, 25.62, 25.71, 25.72, 25.73, 25.91, 25.92, 25.93, 25.94, 25.99).	249.931
CNAE 26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos. (26.11, 26.12,26.20, 26.30, 26.40, 26.51, 26.52, 26.60, 26.70).	28.417
CNAE 27. Fabricación de material y equipo eléctrico (27.11,27.12, 27.20, 27.31, 27.32, 27.33, 27.40, 27.50, 27.52, 27.90).	51.000
CNAE 28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p. (28.11, 28.12, 28.13, 28.14, 28.15, 28.21, 28.22, 28.23, 28.24, 28.25, 28.29, 28.30, 28.41, 28.49, 28.91, 28.92, 28.93, 28.94, 28.95, 28.96, 28.99).	126.397
CNAE 29. Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques (29.10, 29.20, 29.31, 29.32).	172.288
CNAE 30. Fabricación de otro material de transporte (30.11,30.12, 30.20,30.30, 30.91, 30.92,30.99).	54.178
CNAE 31. Fabricación de muebles (31.03).	10.211
CNAE 32. Otras Industrias manufactureras (32.11,32.12,32.13, 32.50).	23.083
Servicios del Metal	**596.088**
CNAE 33. Reparación e instalación de maquinaria de equipo (33.11,33.12,33.13,33.14,33.15, 33.16, 33.17,33.19, 33.20).	85.296
CNAE 38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.	5.932
CNAE 39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.	115
CNAE 42 Ingeniería Civil (42.11, 42.12, 42.13, 42.21, 42.22, 42.99).	5.985
CNAE 43. Actividades de construcción especializadas (43.21, 43.22, 43.29).	275.731
CNAE 45. Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas (45.20, 45.40).	162.184
CNAE 61. Telecomunicaciones (61.20, 61.30, 61.90).	9.519
CNAE 62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (62.03, 62.09).	1.016
CNAE 71.20 Ensayos y análisis técnicos.	28.806
CNAE 80.20 Servicios de sistemas de seguridad.	1.476
CNAE 93.21 Actividades de los parques de atracciones.	2
CNAE 95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (95.11, 95.12,95.21,95.22, 95.25).	20.026
Comercio del Metal	**131.990**
CNAE 45. Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas (45.11, 45.19,45.31, 45.32).	66.328
CNAE 46. Comercio al por mayor e intermediarios de comercio, excepto vehículos a motor y motocicletas (46.43,46.48,46.49, 46.51, 46.52, 46.61, 46.62, 46.63, 46.64, 46.66, 46.69, 46.72, 46.74,46.77)	42.202
CNAE 47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (47.41, 47.42, 47.43,47.52, 47.54, 47.59, 47.64, 47.65, 47.77)	5.367
CNAE 77. Actividades de alquiler (77.11, 77.12, 77.29,77.31, 77.32, 77.33, 77.34, 77.35, 77.39).	18.093
Total actividades Convenio Estatal Metal	**1.524.854,00**

**Para el cálculo del número de asalariados solo de los CNAES correspondientes a cada uno de los sectores de aplicación solo se han tenido en cuenta aquellas actividades económicas con desglose en 4 dígitos a los que se hace referencia en el Convenio Colectivo.*

Fuente: elaboración propia con datos de la EPA

Entre las actividades de comercio, las que más asalariados posee es aquella clasificada bajo el CNAE 45, donde se recogen actividades de *Venta de automóviles y otros vehículos a motor, el comercio al por mayor y al por menor de repuestos y accesorios de vehículos a motor*. Estas actividades, conjuntamente con las del CNAE 46, *Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, exceptuando los vehículos de motor y motocicletas*, suponen 82,2% del personal asalariado en comercios del metal.

Por lo tanto, casi el 65% de las personas asalariadas se encuentran en actividades del CNAE 25, CNAE 28, CNAE 29, CNAE 43 y CNAE 45.

Tabla 8. Personas asalariadas en función del tamaño del centro de trabajo

PLANTILLA	INDUSTRIA DEL METAL		SERVICIOS DEL METAL		COMERCIO DEL METAL		TOTAL
	Asalariados	%	Asalariados	%	Asalariados	%	Asalariados
Hasta 5	51.352	6%	141.873	24%	18.092	14%	211.317
De 6 a 30	180.100	23%	237.075	40%	50.087	38%	467.262
De 31 a 49	72.947	9%	64.960	11%	17.606	13%	155.513
De 50 a 100	101.186	13%	63.406	11%	19.809	15%	184.401
De 101 a 500	226.257	28%	73.423	12%	24.343	18%	324.023
De 501 a 1.000	56.945	7%	10.568	2%	2.053	2%	69.566
Más de 1.000	107.989	14%	4.783	1%	-	0%	112.772
TOTAL	**796.776**	**100%**	**596.088**	**100%**	**131.990**	**100%**	**1.524.854**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Si analizamos el número de asalariados en función del tamaño del centro de trabajo, según los datos de la tabla 8, apreciamos que, en términos generales, en el Sector Metal una parte importante de los asalariados se concentran en centros de trabajo de pequeñas dimensiones: plantillas compuestas por hasta 30 personas trabajadoras. Y esto es así tanto en las actividades de servicio como en el comercio. Sin embargo, en las actividades industriales la concentración en términos relativos es inferior en este tipo empresa, y por consiguiente las empresas con mayor número de empleados/as adquieren mayor peso; por ejemplo, en las empresas de 101 a 500 trabajadores se concentra un 28% del personal asalariado de la industria del metal y en aquellas de más de mil trabajadores y trabajadoras la cifra se ubica en el 14%.

Resumen

- El Sector Metal está constituido, aproximadamente, por 184.266 empresas y 275.168 centros de trabajo.
- De estas empresas, la mayoría se concentran en el CNAE 45, CNAE 25 Y CNAE 95.
- La media de personas asalariadas en las actividades que recoge el Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal asciende a 1.524.824 personas.
- Aunque un porcentaje elevado de las empresas activas no tienen asalariados (43,5%), las personas asalariadas del sector representan el 85% de las personas ocupadas.
- La presencia de mujeres en el sector es baja, por lo que cabe describir de actividad masculinizada.
- Las actividades industriales emplean el 52% de las personas asalariadas y es precisamente en estas actividades donde se concentran las grandes empresas del sector.
- Y casi un 65% de los asalariados y asalariadas trabaja en actividades de los CNAEs 43, 25, 29,45 y 28 correspondiendo este orden, de mayor a menor, al peso relativo de empleo.

4. SINIESTRALIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

4.1. SINIESTRALIDAD

Los accidentes y las enfermedades causadas en y por el desempeño laboral son una fuente de dolor y sufrimiento inaceptable en las personas trabajadoras y sus familias; no solo por la dolencia física o psíquica en sí, además porque puede conllevar una carga económica añadida. Pero, por añadidura, los accidentes y enfermedades profesionales suponen una carga económica para las empresas y para los sistemas de protección social. Además de todo lo anterior, los accidentes de trabajo y enfermedad vinculada al desempeño laboral constituye un indicador socioeconómico indispensable para la gestión de las relaciones laborales y sus efectos en las condiciones de trabajo y la salud del conjunto de la clase trabajadora.

Por esta razón, la siniestralidad laboral y sus características muestran la eficacia del sistema integral de protección de la salud laboral; y que se configura como hemos dicho con anterioridad por:

- La prevención de los riesgos laborales, como responsabilidad última del/a empresario/a y de los servicios de prevención que se ocupan de esta materia en los centros de trabajo.
- La gestión del daño cuando se ha producido, tanto en las denominadas contingencias comunes responsabilidad del servicio público de salud y del INSS llegado el caso, como de las contingencias profesionales, responsabilidad de los Organismos Colaboradores con la Seguridad Social (denominadas con anterioridad Mutuas Patronales de Accidentes y Enfermedades Profesionales).
- Control del cumplimiento de la legalidad, es decir, de la Ley 31/1995 y toda la normativa vigente para su desarrollo y aplicación, responsabilidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además de la ITSS, juegan también un papel importante los Tribunales de Justicia.

Se han escogido los años 2021 y 2022 para realizar una descripción de la siniestralidad en el ámbito del *Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del metal*; una suerte de foto fija porque la recuperación de la actividad productiva se ha realizado antes y después de la Reforma Laboral, cuya ley fue publicada en el BOE el 30 de diciembre de 2021 y supone una serie de modificaciones que afectan a diversos ámbitos del mercado laboral con incidencia en la salud laboral:

- Los contratos laborales en la nueva reforma laboral.
- Normas de contratación laboral.
- Contrato indefinido y contratos de duración determinada.
- Contrato fijo-discontinuo.
- Contratos formativos.
- Contrato indefinido adscrito a obra.
- La nueva dimensión del Convenio Colectivo.
- Ultraactividad de los convenios.
- Contratas y subcontrata. Convenio de aplicación.
- Cambios en los ERTE.
- Sistema sancionador.

Cabe señalar además que la limitación a estos años de los datos de accidentes de trabajo (AATT) y enfermedades profesionales (EEPP) debe hacerse considerando la singularidad que supone el año 2020 en términos estadísticos como consecuencia del impacto de la pandemia de COVID-19 y la ralentización de la actividad económica, los ERTEs o la extensión del teletrabajo, que, entre otros efectos, ha supuesto un espectacular impacto en la incidencia de AATT y un acentuamiento del subregistro de EEPP.

Pero también porque hay otros dos cambios metodológicos introducidos en 2019 con justificación técnica que supusieron una ruptura de las series estadísticas, lo que en algunos casos dificulta la comparación con periodos anteriores. Son:

1. El Real Decreto Ley 28/2018 que establece la cobertura obligatoria de contingencias profesionales para todas las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Hasta 2018, el Ministerio sólo registraba los accidentes de las personas trabajadoras autónomas que cotizaban voluntariamente por esta cobertura, y que sólo suponía un 20% del total de los autónomos. Este cambio supuso por lo tanto la incorporación inmediata de más de 2,5 millones de trabajadores en la población de referencia de esta estadística con unas características y condiciones de trabajo diferenciadas respecto a la mayoría anteriormente objeto de registro.
2. La definición de accidente mortal que se adopta es la de ESAW, la estadística de accidentes de trabajo de Eurostat y que entiende éste como aquel que ocasiona la muerte en el plazo de un año desde el suceso. Eso supone que en los datos de accidentes mortales de 2020 y ejercicios posteriores ya computan los datos de todos los fallecimientos acaecidos en el plazo de 12 meses, pero en el caso de 2022, que es un avance estadístico, todavía no contabiliza un número considerable de muertes que lamentablemente se van a materializar en los meses venideros y que solo podrán ser registradas cuando se publiquen las estadísticas consolidadas de AATT en otoño de 2023. En 2021, la diferencia entre el avance estadístico y los datos consolidados fue de 36 accidentes mortales.

Las fuentes a las que hemos recurrido para la elaboración del análisis en materia de siniestralidad son:

- El avance estadístico de AATT del periodo enero-diciembre 2022 publicado en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social en febrero de 2023.
- El informe “Estadística de Accidentes de Trabajo año 2021” que recoge los datos consolidados a fecha de octubre de 2022.
- Datos proporcionados por la Confederación de Comisiones Obreras.
- Informe “Actividades prioritarias en función de la siniestralidad” año 2021 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Aunque hemos tenido en cuenta los datos en términos absolutos, el análisis se ha centrado fundamentalmente en los índices de incidencia (nº de accidentes/100.000 personas trabajadoras con cobertura por AATT y EEPP). Esta variable es independiente de la evolución del volumen de población ocupada y, por tanto, permite establecer relaciones rigurosas y/o analizar el fenómeno en perspectiva comparada.

La clasificación de las actividades económicas, atendiendo únicamente al índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada, indica además sobre las actividades con mayor riesgo o probabilidad de sufrir accidentes; lo que en última instancia permitirá orientar la planificación de recursos para mejorar la eficiencia del sistema integral de protección de la salud de las personas trabajadoras.

A partir de los datos de los accidentes de trabajo con baja en jornada desagregados por CNAE a tres dígitos se obtiene la siguiente tabla agregada a dos dígitos con la intención de trasladar una imagen estática del sector; a la vez que se pretende mayor exactitud en relación a los cálculos de siniestralidad que si se analizara directamente los datos facilitados por CNAE a dos dígitos, con la desviación de englobar actividades que no incluye el Convenio Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal.

Tabla 9. Accidentes de trabajo en jornada e índices de incidencia en las actividades del Sector Metal 2021-2022

	CONVENIO DEL METAL DATOS 2021					CONVENIO DEL METAL DATOS AVANCE ENERO-DICIEMBRE 2022				
	ACCIDENTES EN JORNADA		AFILIADOS EN MEDIA ANUAL (1)	ÍNDICE DE INCIDENCIA	ÍNDICE DE INCIDENCIA MORTALES	ACCIDENTES EN JORNADA (2)		AFILIADOS EN MEDIA ANUAL (2)	ÍNDICE DE INCIDENCIA	ÍNDICE DE INCIDENCIA MORTALES
	TOTAL	MORTALES				TOTAL	MORTALES			
CNAEs										
91	-	0	776	0	0	1	0	807	0	-
241, 242, 243, 244 y 245	4.585	11	76.242	6.013,8	14,4	4.793	5	76.961	6.227,8	6,5
251, 252, 253, 254, 255, 256, 257 y 259	17.715	14	258.956	6.840,9	5,4	17.865	18	263.594	6.777,5	6,8
261, 262, 263, 264, 265, 266, 267 y 268	413	1	30.470	1.355,4	3,3	356	1	31.820	1.118,8	3,1
271, 272, 273, 274, 275 y 279	1.315	0	47.474	2.769,9	0,0	1.311	1	49.137	2.668,1	2,0
281, 282, 283, 284 y 289	5.240	7	125.584	4.172,5	5,6	5.414	11	128.184	4.223,6	8,6
291, 292 y 293	4.225	4	154.340	2.737,5	2,6	4.041	1	148.674	2.718,0	0,7
301, 302, 303, 304 y 309	1.965	1	53.284	3.687,8	1,9	1.835	3	55.013	3.335,6	5,5
310	3.086	2	65.350	4.722,2	3,1	3.188	2	66.484	4.795,1	3,0
321, 322, 323, 324, 325 y 329	723	1	38.177	1.893,8	2,6	721	0	39.803	1.811,4	0,0
331 y 332	5.483	5	101.321	5.411,5	4,9	5.593	6	105.686	5.292,1	5,7
381, 382 y 383	6.847	13	97.989	6.987,5	13,3	6.782	11	102.415	6.622,1	10,7
390	148	1	2.221	6.665,1	45,0	155	0	2.211	7.010,4	0,0
421, 422 y 429	3.672	6	54.502	6.737,4	11,0	3.901	14	57.296	6.808,5	24,4
432, 433 y 439	41.960	65	696.692	6.022,7	9,3	41.850	57	719.452	5.816,9	7,9
452 y 454	8.304	8	214.165	3.877,4	3,7	8.070	8	215.862	3.738,5	3,7
611, 612, 613 y 619	1.011	0	77.698	1.301,2	0,0	1.042	3	77.650	1.341,9	3,9
620	389	1	370.629	105,0	0,3	438	1	417.905	104,8	0,2
711 y 712	2.144	2	264.101	811,8	0,8	2.130	5	282.398	754,3	1,8
802	423	0	15.627	2.706,9	0,0	502	1	17.309	2.900,2	5,8
811	19.196	19	569.672	3.369,7	3,3	19.322	12	579.999	3.331,4	2,1
932	1.130	1	51.737	2.184,1	1,9	1.678	2	64.623	2.596,6	3,1
951 y 952	1.137	0	61.479	1.849,4	0,0	1.123	2	59.116	1.899,7	3,4
TOTALES	**31.763**	**164**	**3.444.592**	**3.825,2**	**4,8**	**132.715**	**164**	**3.578.692**	**3.708,5**	**4,6**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de siniestralidad del Ministerio de Empleo y Economía Social

Lo primero que se aprecia es un ligero incremento del número de accidentes en jornada en términos brutos en el conjunto del Sector Metal. Complementariamente a lo señalado, el índice de incidencia se reduce a consecuencia del incremento de la media de afiliados/as a la seguridad social en las actividades referidas.

En términos absolutos el incremento de los accidentes en jornada ha sido más significativo en las actividades de *Servicios de sistemas de seguridad* (CNAE 80.02) y en las *Actividades de los parques de atracciones y de los parques temáticos* (CNAE 93.2). En el caso de los accidentes mortales, son las actividades de los CNAEs 42. *Ingeniería Civil*, 71. *Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería* y 95. *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico* donde se aprecia un mayor incremento de la accidentalidad.

Si analizamos el peso relativo en cada una de las actividades respecto al total de los accidentes que se producen en el año, tenemos que:

- El 31% de los accidentes en jornadas se producen en las actividades industriales del metal enmarcadas en el CNAE 43. *Actividades de construcción especializada*, el 14,6% en aquellas del CNAE 81. *Servicios a edificios y actividades de jardinería* y el 13,5% en las actividades amparadas bajo el epígrafe de *Fabricación de productos metálicas, excepto maquinaria y equipo*, CNAE 25. En total, hablamos de casi el 60% de los accidentes.
- En relación con los accidentes mortales tanto en 2021 y 2022 son las actividades enmarcadas en el CNAE 43. *Actividades de construcción especializada* y 41. *Construcción de edificios* donde se producen más fallecimientos de personas trabajadoras.

Pero es el índice de incidencia, que comentábamos anteriormente, que pone en relación el número de accidentes con el número de trabajadores y trabajadoras afiliadas a la seguridad social en esa actividad concreta, el indicador más empleado para orientar la acción preventiva: aquel que indica qué actividad requiere o requeriría mayor esfuerzo preventivo. El índice de incidencia de todas las actividades que recoge el Convenio estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal se sitúa, según el avance de datos de 2022, en 3.984,7. Si bien este dato supone una disminución respecto al índice de incidencia de 2021, habrá que esperar a la publicación de los datos definitivos de 2022 para confirmar dicha tendencia. Este dato, comparado con el índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de la economía en general, situado en 2.810,05 en 2021 y 2.852,1 en el año 2022, nos indica que en el sector hay que tomar medidas para que se reduzca la siniestralidad.

Tabla 10. Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada

AVANCE ENERO - DICIEMBRE 2022			**ENERO - DICIEMBRE 2021**		
	ÍNDICES DE INCIDENCIA			**ÍNDICES DE INCIDENCIA**	
	TOTAL	MORTALES		TOTAL	MORTALES
TOTAL	**2.852,1**	**3,51**	**TOTAL**	**2.810,5**	**3,28**
SECTOR			SECTOR		
Agrario	4.140,9	13,53	Agrario	4.318,7	7,28
Industria	4.410,9	4,92	Industria	4.426,0	5,08
Construcción	6.131,7	11,28	Construcción	6.316,0	9,75
Servicios	2.260,6	2,13	Servicios	2.166,7	2,22

Fuente: estadísticas de siniestralidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por otra parte, todavía se requiere de una mayor desagregación para ver las diferencias existentes entre la diversidad de actividades que se recogen en el convenio, ya que las hay con un índice de incidencia muy superior y otras que se sitúan muy por debajo de esta media global, dibujando condiciones de trabajo dispares bajo su ámbito de aplicación.

En un primer nivel de desagregación tenemos que las actividades que muestran un índice de incidencia superior a la media del índice de incidencia que nos reportaba la tabla 9 para el total de actividades recogidas en el Convenio Estatal del Metal son:

- CNAE 24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.
- CNAE 25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
- CNAE 28. Fabricación de maquinaria y equipo NCOP.
- CNAE 31. Fabricación de muebles.
- CNAE 33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo.
- CNAE 38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización.
- CNAE 39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
- CNAE 41. Construcción de edificios.
- CNAE 42. Ingeniería civil.
- CNAE 43. Actividades de construcción especializada.

En el correspondiente apartado vamos a entrar en detalle en cada una de las actividades concretas en las que se subdividen estas actividades aquí identificadas, por entender que su estudio resulta prioritario. Será extensible además a otras con un mayor número de personas trabajadoras por la mayor probabilidad de que ocurran accidentes de trabajo y se produzcan enfermedades profesionales.

El incremento de los AATT mortales ha sido especialmente trágico. Los resultados provisionales de 2022 registran 826 muertes en el trabajo, 121 más que en 2021, y podrían llegar hasta las 870 cuando en otoño se publiquen datos consolidados. Estos valores absolutos de AATT mortales nos retrotraen a niveles anteriores a 2009. El índice de incidencia de los AATT mortales en jornada aumenta a 13,7%.

En el Sector Metal este incremento de accidentes mortales en jornada no se produce; para ambos años los fallecimientos se sitúan en 164 personas, aunque, como indicábamos en el párrafo anterior, habrá que esperar a los datos definitivos de 2022 para confirmar el número de fallecimientos.

4.1.1. Evolución general de los accidentes de trabajo desde 2012.

Tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1996 se sucedieron unos años de asentamiento en su aplicación y en la normativa que la desarrolla, a lo que hubo que añadir el impulso por parte de las Administraciones Públicas de políticas activas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el compromiso y el esfuerzo del resto de actores sociales implicados. Como consecuencia de todo ello, en el inicio del siglo XXI arrancó una década de reducción del número de accidentes de trabajo, en la que la siniestralidad laboral descendió considerablemente en todos los sectores de actividad y lo hacía de forma paralela al fuerte crecimiento económico de muchos de los sectores. Hablamos del periodo previo al estallido de la crisis económica de 2008.

El 2012 fue el año en el que se cerró el ciclo de reducción de la siniestralidad en España y a partir de ese momento se inicia un periodo donde el número de accidentes de trabajo crece consecutivamente hasta 2018. En el periodo 2012-2018 creció el índice de incidencia de los AATT con baja en jornada el 15,6% y de 12,5% en el caso de los AATT mortales en jornada. En el caso de los accidentes in itinere con baja el incremento acumulado se situó en el periodo 2013-2018 en 8,5%.

Tabla 11. Evolución del índice de incidencia de AATT por sector de actividad entre 2011-2022

ÍNDICES DE INCIDENCIA DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA POR SECTOR												
	2011	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022***
TOTAL	**3.633,8**	**2.948,9**	**3.009,2**	**3.111,3**	**3.252,0**	**3.364,0**	**3.408,8**	**3.408,7**	**3.019,6**	**2.455,1**	**2.810,5**	**2.852,1**
SECTOR												
Agrario	4.501,7	4.146,9	4.358,4	4.510,1	4.795,8	4.774,2	4.991,1	4.953,2	4.687,1	4.166,0	4.318,7	4.140,9
Industria	5.400,9	4.405,9	4.320,3	4.484,1	4.692,8	4.831,2	4.887,2	4.987,1	4.774,4	4.004,5	4.426,0	4.410,9
Construcción	7.899,0	6.443,9	6.199,2	6.454,2	6.900,4	7.314,3	7.756,9	8.092,8	6.688,0	5.804,1	6.316,0	6.131,7
Servicios	2.827,5	2.349,4	2.483,3	2.571,8	2.674,0	2.771,2	2.768,3	2.717,5	2.337,0	1.828,3	2.166,7	2.260,6

Fuente: estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Algunos estudios apuntan a que dicho incremento de la siniestralidad, sostenido durante seis años, tiene una relación directa con el cambio de paradigma en el sistema de relaciones laborales que supuso la extensión de la precariedad a la mayoría de los sectores. La reforma laboral de 2012 tuvo un impacto negativo en las condiciones laborales y por lo tanto en la salud y en la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Durante esos años también se han producido otros cambios normativos que incidieron directa e indirectamente en la prevención de riesgos laborales, como la opción de que el empresario pueda asumir la prevención de los riesgos en aquellas empresas con menos de 25 trabajadores y trabajadoras; o las modificaciones en los criterios para la acreditación de los Servicios de Prevención Ajenos.

A partir de 2019 se produce un punto de inflexión, tanto a nivel estadístico como socioeconómico, que tiene como consecuencia un comportamiento irregular en la tendencia. El descenso de la siniestralidad en ese año se debe fundamentalmente a los cambios introducidos a nivel estadístico y que suponen la incorporación de 2,5 millones de trabajadores y trabajadoras autónomas; ya que, si analizamos la variación entre 2018 y 2019 en el caso de la población asalariada, el descenso de la siniestralidad es residual, situándose en una variación del -1,2% en los AATT con baja en jornada frente al -11,4% de los datos generales.

En 2020 la pandemia de COVID-19 y el confinamiento derivado supusieron un freno en la actividad de la mayoría de los sectores, un incremento de los ERTEs y la extensión del teletrabajo, causando un descenso en el número de AATT, especialmente intenso en sectores tradicionalmente de alta siniestralidad como la construcción o la industria. En 2021, con la recuperación de la actividad productiva se produce un repunte de los índices de siniestralidad en todos los sectores que se sigue manteniendo en 2022.

En 2022 hay diferentes vectores que pueden tener influencia en la siniestralidad. Por una parte, el incremento de la contratación indefinida, consecuencia de la reforma laboral, debería incidir en una mejora de las condiciones de trabajo y disminución de la siniestralidad. Por otra parte, muchos de los proyectos financiados a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia van a tener un impacto en términos de empleo en sectores que tradicionalmente han presentado una tasa de siniestralidad alta, lo que puede influir en la tendencia de estos mismos de forma negativa.

El avance estadístico de 2022 cifra en 1.196.425 los accidentes de trabajo, de los cuales 560.701 son catalogados sin baja y 631.724 con baja. De los accidentes con baja, 4.174 son graves y 826 mortales. Estos datos suponen un incremento del 10,4% en el caso de los accidentes con baja y un 17,2% en el caso de las personas fallecidas. Insistimos que, presumiblemente, estos datos se incrementarán cuando se consoliden los datos en octubre de 2023 por las modificaciones estadísticas antes aquí apuntadas.

Una vez analizada la evolución general de los accidentes y su índice de incidencia conviene analizar la evolución de este mismo indicador por sección y división de actividad, poniendo especial atención a aquellas actividades que en su totalidad o en parte recoge el *Convenio estatal de la industria, las tecnologías y los servicios del Sector Metal*, para analizar si las tendencias son coincidentes o por el contrario existen diferencias significativas.

En el caso de la Industria manufacturera, donde se encuadran muchas de las actividades del metal, la evolución del índice de incidencia de AATT con baja replica las mismas tendencias que las comentadas anteriormente; produciéndose un incremento en el índice en cuestión del 14,7% entre 2012 y 2018 para posteriormente descender en los años de la pandemia y volver a repuntar en 2021 y 2022. Y en menor o mayor medida lo hacen también aquellas divisiones de actividad que engloba el Sector Metal. Lo mismo ocurre en la mayoría de las secciones de actividad. Llama la atención el fuerte incremento en este periodo del índice de incidencia de AATT en la sección de Construcción, que en el periodo 2012-2018 se incrementa en un 25%, muy por encima de la media. En la tabla 12 y 13 se puede encontrar más detalle sobre la evolución en cada uno de los CNAEs recogidos en Convenio.

En términos comparativos cabe resaltar el alto índice de incidencia que tienen la mayoría de las actividades que conforman el Sector Metal en relación tanto a índice de incidencia de AATT con baja en términos generales o resto de actividades económicas, como respecto a su sector de referencia (industria, construcción o servicios). Es el caso de:

- Actividades del CNAE 24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.
- Actividades del CNAE 25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
- Actividades del CNAE 27. Fabricación de material y equipo eléctrico.
- Actividades del CNAE 31. Fabricación de muebles.
- Actividades del CNAE 33. Reparación e instalación de maquinaria de equipo.
- Actividades del CNAE 38. Recogida, tratamiento de residuos; valorización.
- Actividades del CNAE 39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
- Actividades del CNAE 42. Ingeniería civil.
- Actividades del CNAE 43. Actividades de construcción especializada.
- Actividades del CNAE 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería.

Tabla 12. Evolución 2011-2021 de los índices de incidencia de AATT por sección y división de actividad

INDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA POR SECCIÓN Y DIVISIÓN											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	**4.501,7**	**4.146,9**	**4.358,4**	**4.510,1**	**4.795,8**	**4.774,2**	**4.991,1**	**4.953,2**	**4.687,1**	**4.166,0**	**4.318,7**
B. Industrias extractivas	**12.288,2**	**11.482,7**	**10.472,0**	**11.693,9**	**11.153,9**	**9.766,5**	**8.105,2**	**8.958,2**	**7.356,9**	**5.752,6**	**6.027,5**
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	856,8	926,1	1.316,2	1.227,7	1.158,2	809,1	952,9	1.181,6	1.193,4	1.942,5	1.066,4
C. Industria manufacturera	**5.275,8**	**4.277,3**	**4.201,5**	**4.347,6**	**4.543,6**	**4.720,0**	**4.817,7**	**4.905,6**	**4.706,5**	**3.949,9**	**4.380,6**
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7.385,9	6.054,8	5.827,1	5.845,6	5.951,8	6.250,5	6.510,2	6.660,0	6.705,3	5.735,5	6.011,3
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	8.652,5	6.932,1	6.774,9	6.974,3	7.348,3	7.616,5	7.765,4	7.982,1	7.370,0	6.086,7	6.834,8
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.619,1	1.320,5	1.213,1	1.194,7	1.329,2	1.393,4	1.397,4	1.473,0	1.478,2	996,2	1.354,7
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	3.864,0	2.993,0	2.831,2	2.987,8	2.949,3	3.088,5	2.980,8	3.207,4	3.118,7	2.551,0	2.767,6
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.603,4	4.706,8	4.575,9	4.796,6	4.960,4	4.969,4	4.992,7	4.916,0	4.693,9	3.881,7	4.169,3
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	3.993,7	2.981,1	2.953,9	3.079,3	3.196,3	3.254,4	3.262,1	3.096,5	3.197,1	2.293,3	2.736,9
30. Fabricación de otro material de transporte	5.903,6	4.588,2	4.611,1	4.517,4	4.565,7	4.613,1	4.899,4	4.945,2	4.801,0	3.731,0	3.683,9
31. Fabricación de muebles	5.511,6	4.513,3	4.300,9	4.549,0	4.679,9	5.036,5	5.348,5	5.267,7	4.791,2	3.980,0	4.718,6
32. Otras industrias manufactureras	2.673,3	2.327,5	2.007,3	2.224,9	2.326,0	2.402,5	2.495,1	2.310,3	1.923,8	1.581,6	1.892,8
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6.103,0	5.370,8	5.189,2	5.422,2	5.880,7	6.110,7	6.215,8	6.418,5	5.642,1	4.926,0	5.408,4
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques											
D. Suministro de energía eléctr., gas, vapor y aire acondicionado	**1.299,7**	**1.053,8**	**933,3**	**919,2**	**981,6**	**868,9**	**887,5**	**1.015,4**	**1.003,1**	**829,6**	**815,8**
E. Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos	**6.761,2**	**5.682,5**	**5.728,3**	**6.004,3**	**6.523,9**	**6.558,8**	**6.372,3**	**6.475,9**	**6.299,1**	**5.273,1**	**5.678,8**
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.091,3	6.895,3	6.976,5	7.459,5	8.185,8	8.170,3	7.801,9	8.005,0	7.857,1	6.430,1	6.992,1
39. "Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos"	8.497,2	6.128,5	6.803,9	4.060,4	6.226,5	6.315,8	6.017,2	7.202,1	6.581,5	5.927,1	6.664,4
F. Construcción	**7.899,0**	**6.443,9**	**6.199,2**	**6.454,2**	**6.900,4**	**7.314,3**	**7.756,9**	**8.092,8**	**6.688,0**	**5.804,1**	**6.316,0**
42. Ingeniería civil	8.345,2	6.620,3	6.589,4	6.790,3	6.792,0	7.154,8	7.459,7	7.775,7	7.209,4	6.180,8	6.732,8
43. Actividades de construcción especializada	7.986,9	6.531,7	6.320,0	6.465,4	6.980,6	7.284,6	7.627,5	7.895,4	6.241,3	5.429,7	5.968,4
G. Comercio al por mayor y menor; reparación vehículos	**3.133,4**	**2.545,6**	**2.508,1**	**2.576,0**	**2.688,9**	**2.798,2**	**2.832,1**	**2.830,7**	**2.357,5**	**1.912,2**	**2.137,2**
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	5.030,1	4.154,8	4.074,6	4.090,3	4.236,0	4.288,8	4.244,8	4.138,0	3.514,2	2.663,9	3.243,3
H. Transporte y almacenamiento	**5.128,3**	**4.339,2**	**4.365,9**	**4.521,8**	**4.737,8**	**4.943,0**	**4.966,3**	**4.978,5**	**4.294,1**	**3.371,5**	**3.790,4**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de siniestralidad del Ministerio de Empleo y Economía Social

INDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA POR SECCIÓN Y DIVISIÓN											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I. Hostelería	**3.932,9**	**3.303,0**	**3.320,0**	**3.515,1**	**3.659,0**	**3.932,1**	**3.935,9**	**3.862,2**	**3.299,4**	**1.889,6**	**2.551,7**
J. Información y comunicaciones	**802,5**	**648,5**	**605,6**	**587,0**	**630,4**	**622,1**	**583,4**	**548,5**	**506,0**	**341,9**	**406,4**
61. Telecomunicaciones	1.098,5	962,5	902,3	945,4	1.060,7	1.053,0	1.116,0	1.228,2	1.195,7	1.094,8	1.300,5
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7.385,9	6.054,8	5.827,1	5.845,6	5.951,8	6.250,5	6.510,2	6.660,0	6.705,3	5.735,5	6.011,3
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	427,2	305,6	254,6	242,8	264,9	278,3	253,1	222,8	205,2	102,3	105,0
K. Actividades financieras y de seguros	**337,2**	**296,4**	**302,8**	**321,6**	**294,8**	**319,1**	**293,4**	**282,0**	**268,5**	**183,2**	**186,2**
L. Actividades inmobiliarias	**1.263,2**	**1.175,6**	**1.020,8**	**1.142,1**	**1.126,2**	**970,0**	**937,6**	**905,6**	**739,0**	**517,4**	**588,8**
M. Actividades Profesionales, científicas y técnicas	**911,5**	**695,1**	**705,8**	**727,8**	**764,0**	**804,2**	**813,9**	**796,7**	**637,8**	**456,5**	**502,6**
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.222,8	901,4	881,6	903,8	977,7	939,7	1.001,5	1.034,7	875,7	721,6	811,6
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	**4.265,5**	**3.472,2**	**3.636,8**	**3.811,9**	**4.052,2**	**4.321,0**	**4.361,9**	**4.343,7**	**3.979,4**	**3.182,4**	**3.700,4**
80. Actividades de seguridad e investigación	3.523,1	2.945,3	3.029,0	3.010,2	3.055,9	3.139,5	3.115,9	2.963,0	3.018,1	2.433,2	2.733,1
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	4.991,7	4.012,1	4.222,6	4.336,4	4.410,7	4.616,6	4.485,0	4.427,7	4.024,4	3.263,4	3.672,2
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	**3.139,8**	**3.113,5**	**3.737,3**	**3.718,0**	**3.759,2**	**3.582,5**	**3.469,7**	**3.217,6**	**2.811,0**	**2.086,8**	**2.359,6**
P. Educación	**886,6**	**798,4**	**830,5**	**889,3**	**880,3**	**874,9**	**855,7**	**828,1**	**749,8**	**469,2**	**634,5**
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	**2.398,3**	**2.244,4**	**2.818,2**	**2.942,4**	**3.030,6**	**3.097,0**	**2.973,0**	**2.866,5**	**2.466,6**	**2.695,4**	**3.353,0**
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	**3.477,9**	**3.010,4**	**3.129,6**	**3.140,9**	**3.120,3**	**3.282,8**	**3.216,5**	**3.188,2**	**2.732,6**	**1.789,8**	**2.391,8**
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	4.139,0	3.520,9	3.601,2	3.583,1	3.579,8	3.804,0	3.639,8	3.576,9	3.294,6	2.289,9	3.034,9
S. Otros servicios	**1.983,2**	**1.700,1**	**1.681,9**	**1.704,7**	**1.777,0**	**1.781,8**	**1.782,9**	**1.710,0**	**1.258,9**	**916,0**	**1.069,4**
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	3.904,7	3.119,4	2.848,0	2.994,1	3.008,2	3.246,8	3.372,0	3.241,9	1.850,1	1.622,4	1.848,0
T. Actividades de hogares como empl. de personal doméstico (1)	**2.045,1**	**389,8**	**446,7**	**475,1**	**462,6**	**461,9**	**462,5**	**452,5**	**453,0**	**357,9**	**389,1**
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	**870,7**	**536,6**	**463,3**	**766,7**	**459,7**	**701,3**	**734,4**	**865,3**	**628,5**	**537,6**	**604,9**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de siniestralidad del Ministerio de Empleo y Economía Social

Tabla 13. Evolución 2012-2021 de los índices de incidencia AATT en asalariados y divisiones de actividad del metal por sección y división de actividad

ASALARIADOS. ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA										
DIVISIÓN DE ACTIVIDAD	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	932,7	1.324,8	1.239,4	1.168,9	817,1	964,2	1.194,2	1.286,8	2.032,7	1.095,7
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	6.068,5	5.847,1	5.882,8	5.971,8	6.282,5	6.528,8	6.690,7	7.052,6	6.004,7	6.276,6
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	7.032,3	6.854,6	7.074,5	7.455,8	7.737,2	7.896,0	8.093,6	8.174,3	6.767,1	7.542,0
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.321,7	1.202,8	1.202,3	1.333,9	1.402,2	1.409,2	1.482,4	1.536,1	1.047,9	1.434,6
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	2.995,4	2.839,8	2.992,0	2.947,4	3.106,1	2.991,8	3.221,8	3.205,5	2.630,2	2.845,2
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	4.756,9	4.617,5	4.845,2	4.994,1	5.008,3	5.035,7	4.933,5	5.053,4	4.141,4	4.435,8
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	2.980,3	2.952,3	3.078,2	3.198,1	3.254,9	3.263,7	3.100,3	3.193,8	2.283,1	2.714,5
30. Fabricación de otro material de transporte	4.601,0	4.632,8	4.522,9	4.583,1	4.627,2	4.911,3	4.954,7	4.863,4	3.785,8	3.754,2
31. Fabricación de muebles	4.501,8	4.264,5	4.554,4	4.736,3	5.089,4	5.401,0	5.360,2	5.452,8	4.461,5	5.288,5
32. Otras industrias manufactureras	2.310,1	1.995,6	2.253,8	2.354,1	2.436,6	2.538,9	2.338,4	2.303,8	1.896,5	2.252,4
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	5.565,1	5.347,5	5.643,0	6.097,2	6.367,6	6.446,2	6.634,2	6.744,5	5.827,8	6.383,3
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	6.908,7	6.991,2	7.477,4	8.206,1	8.188,8	7.821,8	8.025,5	7.959,7	6.512,1	7.083,3
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	6.161,7	7.026,5	4.031,4	6.265,0	6.378,7	6.134,0	7.177,2	7.147,5	6.417,7	7.062,3
42. Ingeniería civil	6.806,2	6.723,1	6.906,3	6.895,8	7.235,4	7.569,1	7.914,0	8.044,4	6.905,1	7.408,1
43. Actividades de construcción especializada	6.744,7	6.486,1	6.647,3	7.228,5	7.557,6	7.901,7	8.192,2	8.285,8	7.138,9	7.753,2
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	4.271,0	4.194,7	4.203,8	4.363,0	4.402,8	4.347,7	4.232,9	4.281,3	3.187,7	3.899,8
61. Telecomunicaciones	961,0	904,0	944,6	1.056,1	1.044,0	1.119,4	1.214,6	1.240,3	1.135,3	1.363,3
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	303,2	255,5	243,4	268,6	276,3	251,7	221,0	208,2	103,4	101,3
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	937,1	901,3	938,5	1.014,5	972,3	1.031,8	1.073,3	1.070,3	874,7	993,6
80. Actividades de seguridad e investigación	2.948,6	3.030,2	3.009,4	3.059,0	3.140,2	3.122,4	2.967,1	3.050,6	2.455,0	2.755,1
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	4.017,6	4.238,4	4.345,2	4.422,9	4.632,9	4.495,1	4.444,0	4.228,1	3.413,0	3.839,3
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	3.552,3	3.631,8	3.621,8	3.615,9	3.838,7	3.672,5	3.605,0	3.650,9	2.550,5	3.413,2
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	3.459,6	3.046,3	3.215,4	3.202,6	3.434,2	3.642,5	3.500,5	3.593,6	2.897,1	3.260,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de siniestralidad del Ministerio de Empleo y Economía Social

4.1.2. Accidentes de trabajo, sectores y secciones de actividad.

En este apartado vamos a analizar en detalle cada una de las secciones de actividad que habíamos identificado anteriormente como prioritarias en el Sector Metal por tener un índice de incidencia superior a la media de su respectiva división de actividad:

- **Industria manufacturera:**
  En su conjunto, la Industria manufacturera presenta un índice de incidencia para 2021 en AATT de 4.380,6 accidentes de trabajo por cada 100.000 asalariados/as; un número inferior al de muchas de las actividades que vamos a pasar a analizar a continuación y que se enmarcan dentro del *Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal.*

  - Actividades del CNAE 24. *Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.*

    Dentro de las actividades de la industria metalúrgica se pueden identificar tres de ellas donde el índice de incidencia de AATT en jornada, por una parte, casi dobla la media de índice de la industria manufacturera y, por otra, es muy superior a la media de todas las divisiones de actividad (CNAE 3 dígitos) que recoge el *Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal.*

    Estas tres actividades son:
    - La fundición de metales.
    - La fabricación de otros productos de primera transformación del acero.
    - La fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

    En todas ellas, además, la evolución del índice de incidencia se incrementa en 2022 respecto a 2021.

    En el caso de los accidentes mortales, la incidencia es especialmente alta en el caso de las actividades del CNAE 24.3 *Fabricación de otros productos de primera transformación del acero.*

Tabla 14. Índices de incidencia 2021-2022 para actividades CNAE 24

	2021		AVANCE 2022	
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
241 - Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.	4.439,0	18,91	4.333,9	-
242 - Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.	6.799,6	-	6.524,8	-
243 - Fabricación de otros productos de primera transformación del acero	7.000,1	36,01	7.683,4	21,62
244 - Producción de metales preciosos y de otros metales no férreos	5.448,9	7,77	5.106,0	7,88
245 - Fundición de metales	7.771,9	-	8.537,6	5,58

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 25. *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.*

  Las actividades de *fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal* se presentan como la prioritaria dentro de la fabricación de productos metálicos; su índice de incidencia alcanza valores elevadísimos, 9.469,4 accidentes por cada 100.000 asalariados según el avance de 2022. No obstante, cabe destacar que los accidentes mortales son inexistentes en los dos años de análisis.

  Seguida por la fabricación de elementos metálicos para la construcción, la forja, estampación y embutición de metales (metalurgia de polvos) y el tratamiento y revestimiento de metales, con índices de incidencia que superan los de construcción, sector que históricamente se presenta como uno de los más problemáticos en materia de siniestralidad. En estas actividades además el índice de accidentes mortales se sitúa por encima de la media del convenio.

Tabla 15. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 25

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
251 - Fabricación de elementos metálicos para la construcción	7.934,8	6,77	7.750,9	7,59
252 - Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	9.558,3	-	9.469,4	-
253 - Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.	3.227,1	-	2.714,9	-
254 - Fabricación de armas y municiones.	3.004,7	-	2.948,3	-
255 - Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.	6.545,2	6,78	6.218,5	6,64
256 - Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros	6.618,6	3,64	6.699,0	7,13
257 - Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería	4.945,0	4,23	5.136,8	8,55
259 - Fabricación de otros productos metálicos	4.854,2	6,00	4.966,5	5,94

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 27. *Fabricación de material y equipo eléctrico.*

  A pesar de que en las actividades de este epígrafe los índices de incidencia no superan en el caso de los AATT, el índice de incidencia de la industria manufacturera en su conjunto, las actividades relacionadas con la fabricación de cables y dispositivos de cableado tienen un índice de incidencia elevado (aunque en 2022 desciende notablemente) y en la fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación el número de personas fallecidas en 2022 es de 18 personas por cada 100.000 asalariados, muy superior a otras actividades.

Tabla 16. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 27

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
271 - Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico	2.451,5	-	2.559,8	-
272 - Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	3.298,6	-	2.661,9	-
273 - Fabricación de cables y dispositivos de cableado	4.213,7	-	3.373,2	-
274 - Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	3.028,5	-	3.112,3	18,42
275 - Fabricación de aparatos domésticos	2.830,2	-	2.613,7	-
279 - Fabricación de otro material y equipo eléctrico	2.174,9	-	2.276,4	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 28. *Fabricación de maquinaria y equipo.*

  Entre las actividades a destacar como prioritarias por tener un alto índice de incidencia encontramos la *fabricación de maquinaria agraria y forestal*, que supera tanto la media sectorial como la de las actividades ligadas al Convenio de referencia. Además, debe observarse un importante incremento entre 2021 y 2022, lo cual no deja de ser todavía más preocupante.

  La *fabricación de maquinaria para usos específicos* es la segunda de las actividades dentro de este subgrupo que tiene el índice de incidencia de AATT más elevado.

  Los accidentes mortales son muy frecuentes en todas las actividades que engloba la fabricación de maquinaria y equipo, todas ellas con índice de incidencia muy elevados que además crecen en el intervalo 2021-2022, a excepción de aquellas relacionadas con la fabricación de maquinaria agraria y forestal.

Tabla 17. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 28

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
281 - Fabricación de maquinaria de uso general	3.401,4	8,10	3.371,6	15,94
282 - Fabricación de otra maquinaria de uso general	3.951,2	1,98	4.000,3	7,65
283 - Fabricación de maquinaria agraria y forestal	6.533,2	12,35	7.016,5	-
284 - Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	3.459,0	8,18	3.322,9	16,09
259 - Fabricación de otra maquinaria para usos específicos	4.416,9	7,09	4.476,9	7,01

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 29. *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques.*
  Dentro de las actividades de este CNAE es la fabricación de carrocerías para vehículos a motor la que resulta tener un carácter prioritario en materia de intervención en la gestión de la prevención de riesgos laborales, al alcanzar valores en 2022 de 7.467, muy lejos del CNAE 291 que se sitúa en 1.362.

Tabla 18. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 29

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
291 - Fabricación de vehículos de motor	1.362,9	1,55	1.320,6	-
292 - Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	7.586,9	-	7.467,5	-
293 - Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	3.225,7	3,78	3.162,2	1,29

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 30. *Fabricación de otro material de transporte.*

  La *construcción naval* es una de las actividades con mayor índice de incidencias de AATT con el agravante de la mortalidad de esta división de actividad. Significativa es la reducción que en 2022 se produce en relación con los accidentes totales, que pasa de un índice de 7.388,7 a 5.975,4, pero igual de significativo es el fuerte incremento de los accidentes mortales.

  En las actividades de *fabricación de otro material de transporte* se aprecia un fuerte incremento del índice de incidencia de los accidentes de trabajo, obligando a prestar la debida atención para analizar qué ocurre y diseñar un plan de actuación preventivo capaz de paliar este incremento de la siniestralidad.

Tabla 19. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 30

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
301 - Construcción naval	7.388,7	7,32	5.975,4	22,08
302 - Fabricación de locomotoras y material ferroviario	3.798,9	-	3.479,4	-
303 - Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	1.428,1	-	1.677,2	-
304 - Fabricación de vehículos militares de combate	-	-	-	-
309 - Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	2.548,0	-	3.296,3	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 31. *Fabricación de muebles.*

  Las actividades de *fabricación de muebles*, única actividad de esta división de actividad que recoge el *Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal*, presenta un índice de incidencia que, si bien no es tan alto como el observado en otras actividades anteriormente comentadas, sí que es superior a la media de las actividades del Convenio.

Tabla 20. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 31

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
310 - Fabricación de muebles	4.722,2	3,06	4.795,1	3,01

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Actividades del CNAE 33. *Reparación e instalación de maquinaria y equipo.*

  En el caso de las actividades que recoge el *Convenio en relación con la reparación e instalación de maquinaria y equipo*, es preciso apuntar que, a pesar de su índice de incidencia, superando la media del Convenio, se sitúan en niveles inferiores a la media de su CNAE de referencia. Además, se aprecia un descenso en los accidentes en términos generales, pero también en aquellos mortales, al menos en las actividades de *instalación de máquinas y equipos industriales.*

Tabla 21. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 33

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
331 - Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo	5.669,3	3,52	5.581,0	6,71
332 - Instalación de máquinas y equipos industriales	4.047,7	12,42	3.707,1	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- **Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos:**

  - Actividades del CNAE 38. *Recogida, tratamiento y eliminación de residuos – valorización-* y CNAE 39. *Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.*

    Todas las actividades que recoge el *Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* de los CNAE 38 y 39 presentan un índice de incidencia superior tanto a la media de su respectivo CNAE como al total de actividades recogidas en el propio Convenio.

    Los accidentes mortales también tienen relevancia; llama la atención que, en 2021, en las actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos, el índice se situara en 45 personas por cada 100.000 personas asalariadas.

Tabla 22. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 38

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
381 - Recogida de residuos	6.948,2	14,50	6.462,8	10,13
382 - Tratamiento y eliminación de residuos	7.194,8	7,53	6.992,2	14,26
383 - Valorización	7.013,4	11,31	7.407,0	10,63
390 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	6.665,1	45,03	7.010,4	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- **Construcción:**

  - Actividades del CNAE 42. *Ingeniería Civil.*

    Los accidentes de trabajo en *ingeniería civil* tienen una incidencia ligeramente superior en el Sector de la Construcción en su conjunto: 6.732,8 y 6.316 respectivamente. El Sector de la construcción es, como veíamos en la tabla 10 -con la agricultura, la industria y los servicios- donde más accidentes de trabajo se registran de personas asalariadas.

    Las cifras apuntadas anteriormente se ven superadas no obstante en las actividades de construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles y la construcción de otros proyectos de ingeniería civil. Además, los datos provisionales de 2022 elevan a 42 fallecimientos por cada 100.000 trabajadores en el caso de la construcción de carreteras y vías férreas, cifras muy superiores a la media de la construcción, en cuyo caso se ubica en 9,75 fallecimientos.

Tabla 23. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 42

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
421 - Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	7.288,3	12,48	7.163,4	42,69
422 - Construcción de redes	5.720,1	11,07	5.828,2	17,04
429 - Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	7.150,8	8,06	7.391,2	-

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

  - Actividades del CNAE 43. *Actividades de construcción especializada.*

    En el caso de las actividades de *construcción especializada*, la clasificación *"otras actividades de construcción especializada"* se esgrime donde mayor rigor preventivo merece por su impacto en la accidentalidad.

Tabla 24. Índice de incidencia 2021-2022 para actividades del CNAE 43

			2021	AVANCE 2022
	ÍNDICES DE INCIDENCIA		ÍNDICES DE INCIDENCIA	
	TOTAL	MORTALES	TOTAL	MORTALES
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA TOTAL (MEDIA CONVENIO METAL)	**3.825,2**	**4,80**	**3.708,5**	**4,60**
432 - Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción	5.623,6	7,27	5.494,3	8,34
433 - Acabado de edificios	5.678,9	10,40	5.482,8	3,96
439 - Otras actividades de construcción especializada	7.390,7	13,16	6.964,5	11,30

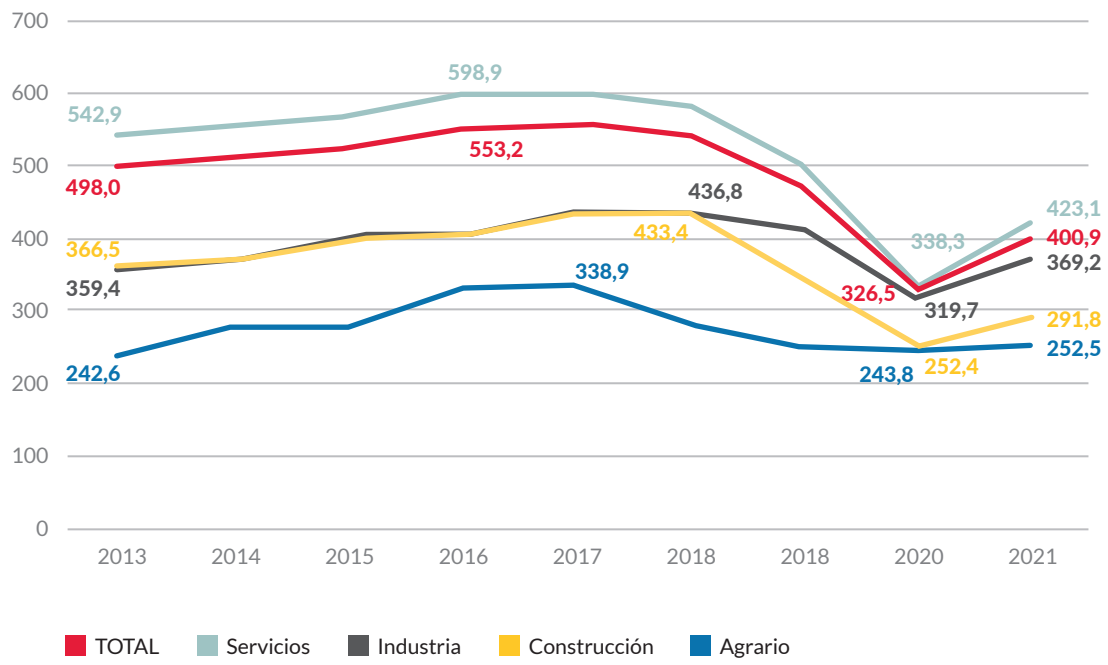
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

4.1.3. Accidentes de trabajo in itinere.

El patrón de distribución de los accidentes in itinere con baja es diferente al de los sucedidos en jornada de trabajo. El sector de Servicios es el que aglutina la mayoría, tanto en valores absolutos como en índices de incidencia. Se trata del único sector que supera el índice general y se sitúa a gran distancia del resto.

La evolución de la siniestralidad in itinere en los últimos diez años muestra un perfil compartido entre todos los sectores. A partir de 2012, se experimentó un crecimiento moderado que únicamente se invierte entre 2016 y 2018, agudizándose este descenso hasta tocar fondo en 2020; año de inicio de la pandemia y en el que se redujeron de forma radical los desplazamientos por motivo del confinamiento. A renglón seguido, se experimenta un importante repunte en 2021 con la recuperación de una buena parte de esos desplazamientos (hablamos de los ERTEs y/o el teletrabajo y trabajo a distancia). En 2022, todos los sectores han experimentado ligeros descensos, salvo en el caso de la construcción.

Ilustración 5. Evolución de los índices de incidencia de AARR con baja in itinere 2013-2021



El patrón de la accidentalidad mortal in itinere por sectores en 2022 ha variado sustancialmente respecto a años anteriores. En este año aparece de manera muy destacada el sector agrario, seguido, a mucha distancia, por la industria. La construcción se ha situado por debajo de la incidencia media (el año pasado era el sector con el índice de incidencia más elevado). La pauta común la marca el cierre por parte de servicios.

Si analizamos la evolución en las actividades del *Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* es más complicado encontrar tendencias claras o patrón general, ya que, cada una de las actividades, evoluciona de forma diversa. Una mayor desagregación sí nos permite sin embargo observar en aquellas actividades concretas mayores índices de incidencia, analizando la evolución en el tiempo y realizar una comparación entre ellas.

En 2021, las *Actividades de seguridad e investigación* (CNAE 80), los *Servicios a edificios y actividades de jardinearía* (CNAE 81), se situaron en uno valores superiores a los 800 accidentes por la cada 100.000 personas trabajadoras, doblando la media general. Las actividades de *Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, valorización* (CNAE 28) es otra de las divisiones que presenta un elevado índice de incidencia.

Tabla 25. Índice de incidencia de AATT con baja in itinere por sectores y actividades. Asalariados

ASALARIADOS. ÍNDICE DE INCIDENCIA DE AATT CON BAJA IN ITINERE. POR SECTORES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL	**475,6**	**498,2**	**510,5**	**528,6**	**553,8**	**561,3**	**558,8**	**552,1**	**382,4**	**486,5**
SECTOR										
Agrario	254,1	246,9	280,8	283,7	337,4	360,2	350,0	328,2	332,2	351,3
Industria	362,8	359,5	370,6	402,2	404,1	436,0	442,0	448,5	345,8	410,3
Construcción	385,3	365,5	370,8	397,3	403,5	438,2	456,5	463,4	340,1	404,3
Servicios	512,1	542,7	554,6	570,0	599,1	600,3	595,4	586,3	393,9	511,5
DIVISIÓN										
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	186,5	60,2	236,1	233,8	125,7	137,7	-	160,8	88,4	273,9
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	315,5	288,1	347,6	335,9	348,9	425,6	392,8	396,7	340,4	374,7
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	377,2	389,8	372,5	423,8	413,3	452,9	483,6	470,4	359,5	395,2
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	477,0	345,2	427,1	428,4	475,8	514,0	387,5	470,6	350,5	425,1
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	355,0	379,4	348,9	384,9	366,5	403,1	453,5	384,7	331,7	428,8
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	369,6	372,2	363,5	373,7	384,3	401,1	422,5	466,0	301,0	367,7
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	390,4	397,8	417,5	479,7	489,1	543,6	540,3	517,2	428,0	465,1
30. Fabricación de otro material de transporte	412,0	464,3	469,5	523,5	498,9	507,9	489,7	477,5	327,3	393,0
31. Fabricación de muebles	267,3	282,5	298,0	283,3	294,5	302,9	363,9	419,8	260,8	339,6
32. Otras industrias manufactureras	511,5	412,9	515,3	556,0	627,7	520,7	513,4	489,0	384,2	428,7
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	457,4	454,8	483,4	459,5	509,3	586,0	580,9	594,7	417,5	502,5
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	586,5	521,9	564,6	665,7	545,2	665,0	544,6	626,2	448,3	637,1
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	486,5	242,3	431,9	261,0	552,0	289,3	435,0	517,9	588,3	296,3
42. Ingeniería civil	373,5	370,8	409,6	327,5	356,6	436,6	420,6	387,0	288,8	326,3
43. Actividades de construcción especializada	431,0	404,7	413,1	442,6	452,2	472,0	492,6	487,8	359,9	430,8
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	543,3	483,0	501,6	533,7	557,3	572,0	580,5	616,5	420,8	511,7
61. Telecomunicaciones	592,2	556,8	649,4	589,3	670,0	508,3	591,8	570,5	217,3	170,6
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	514,9	507,3	470,8	504,4	554,5	537,0	559,1	526,8	162,1	116,0
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	392,3	423,6	407,4	418,9	401,5	423,0	446,3	469,3	237,1	258,2
80. Actividades de seguridad e investigación	852,5	879,4	803,0	860,0	921,3	886,7	908,4	878,8	632,6	840,6
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	696,7	681,4	693,8	713,2	740,9	745,2	748,1	709,8	594,0	811,1
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	454,7	429,9	450,5	476,0	480,0	484,7	444,6	456,2	269,7	368,2
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	413,7	525,5	564,0	548,6	473,3	624,4	507,2	659,7	446,3	542,0

Fuente: estadisticas de accidentes de trabajo 2021. Ministerio de Trabajo y Economia Social.

4.1.4. Accidentes de trabajo por sexo.

Una vez desagregado hombres y mujeres de cada división de actividad caben observar importantes diferencias en el índice de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada. El perfil de accidente en jornada es marcadamente masculino; esto no es así únicamente en las actividades del *Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal*, sino que es una pauta general en el mundo laboral; además, por regla general y según el análisis de los datos, a medida que se incrementa la gravedad del siniestro la incidencia entre la población masculina en detrimento de la femenina también lo hace.

En 2022, el 69% de los AATT en jornada en España lo sufrieron hombres. Esta distribución por sexo lleva manteniéndose en el tiempo, y con mucha probabilidad es consecuencia de las diferencias existentes entre hombres y mujeres al ingreso en el mercado laboral como los sectores y actividades en los que unos y otros tienen mayor presencia. Tradicionalmente, los varones ocupan actividades con mayor nivel de siniestralidad y de mayor mortalidad, como son: minería, construcción, gestión de residuos, industria manufacturera, etc. Paradójicamente, estas actividades vinculadas a la siniestralidad -al menos hasta la llegada de la crisis financiera-, contaban con mejores condiciones contractuales.

Las diferencias en el índice de incidencia no implican que las mujeres no sufran daños a la salud, sino que lo hacen con unas características diferentes. Cuando se analizan los datos de los accidentes in itinere, por ejemplo, se observa que el 53% de los casos han sido las mujeres las que lo han protagonizado (datos del avance estadístico de 2022). Esta particularidad se repite en periodos anteriores, por lo menos desde 2009: las mujeres sufren más accidentes al ir o al volver del trabajo que los hombres y las probables causas se encuentran tanto en tipo de contratación (3 de cada 4 personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres), como por la mayor carga de trabajo que siguen asumiendo en las tareas de del hogar y los cuidados, la conocida como “doble presencia”.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, los hombres son los que suelen sufrir los accidentes mortales in itinere: los datos indican que, en 2022, el 77% fueron hombres. Algunos estudios apuntan a la mayor velocidad en la conducción como una de las posibles causas, así como al hecho de que los hombres utilizan en mayor medida que las mujeres el transporte privado para desplazarse al centro de trabajo.

Si nos centramos en las actividades concretas objeto de análisis de este informe, podemos afirmar que han sido y son en la actualidad actividades fuertemente masculinizadas; de ahí que los índices de incidencia de los accidentes en las mujeres sean inferiores al de los hombres. En la siguiente tabla podemos apreciar dichas diferencias:

Tabla 26. Índice de incidencia AATT en jornada en asalariados, por sexo. 2021

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA EN ASALARIADOS POR SEXO		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	HOMBRES	MUJERES
9. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1.286,7	549,3
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	6.507,2	2.106,1
25. Fabricación de productos mtálicos, excepto maquinaria y equipo	7.686,5	1.842,5
26. Fabricación de productos informaticos, electronicos y ópticos	1.376,6	1.304,1
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	3.199,3	1.495,2
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p	4.779,5	1.050,3
29. Fabricación de vehículos a motor , remolques y semirremolques	2.967,1	1.929,7
30. Fabricación de otro material de transporte	4.272,1	770,2
31. Fabricación de muebles	5.442,6	1.499,1
32. Otras industrias manufactureras	2.410,1	1.221,2
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6.103,5	950,6
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	7.327,3	5.604,7
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	7.396,4	4.409,7
42. Ingeniería Civil	7.388,2	1.107,1
43. Actividades de construcción especializada	6.500,6	891,3
45. Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas	3.737,4	665,6
61. Telecomunicaciones	1.871,8	179,1
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	117,0	77,1
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.053,2	322,0
80. Actividades de seguridad e investigación	2.863,8	2.154,5
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	5.243,6	2.851,9
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	3.748,3	1.917,8
95. Reparación de ordenadores, efectos personals y artículos de uso doméstico	2.296,2	511,4

Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economia Social

Aunque prácticamente en todas las actividades del Sector Metal los accidentes tienen una incidencia mayor en el caso de los hombres, en relación con el total de la población afiliada de su división de actividad, podemos destacar las siguientes actividades:

- La *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo* (CNAE25), donde el índice se sitúa en 7.686,5, marca valores muy superiores a la media de la industria manufacturera.
- La *Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización* (CNAE 38) se alza con índice de incidencia de 7.327,3.
- Las *Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos* (CNAE 39) es otra actividad donde la incidencia alcanza valores parecidos: 7.396,4 accidentes por cada 100.000 trabajadores.
- Y destaca las *Actividades de ingeniería civil* (CNAE 42), que se sitúa en 7.388,2 frente al total de la construcción con valor de 6.316 en 2021.

En el caso de la población femenina, las cuatro actividades con un mayor índice de incidencia de los accidentes en jornada con baja son:

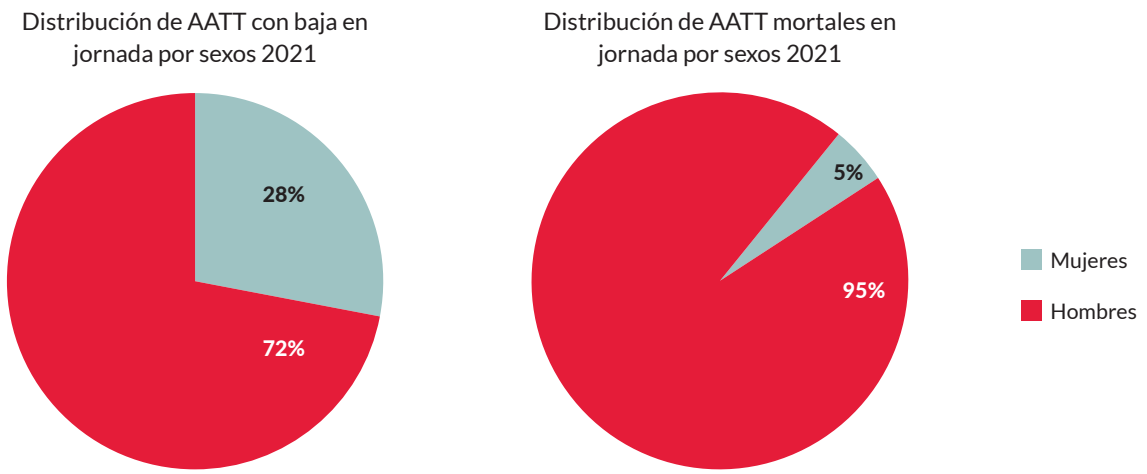
- La *Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización* (CNAE 38) con una incidencia de 5.604,7 accidentes.
- Las *Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos* (CNAE 39) que acumula en 2022 4.409,7 accidentes.
- Seguido por los *Servicios a edificios y actividades de jardinería* (CANE 81) con un valor de 2.851,9 y las *Actividades de seguridad e investigación* (CNAE 80) con una incidencia de 2.154,5. Ambos valores se sitúan por debajo de la media de la correspondiente subdivisión de actividad que corresponde a estos CNAEs (nº actividades administrativas y servicios auxiliares).

4.1.5. Accidentes de trabajo y edad.

Los grupos de edad que tradicionalmente acumulan un mayor número de AATT son los centrales en la vida laboral, es decir, entre los 35 y los 50 años, tanto en jornada como in itinere al concentrar mayor población trabajadora que los restantes grupos por diversos motivos que exceden la finalidad del presente estudio. Sin embargo, como hemos repetido en varias ocasiones, es el índice de incidencia el que nos señala dónde existen mayores problemas de siniestralidad (como objeto prioritario de los planes de actuación), y éste, según datos consolidados de 2021, tiene un mayor valor acumulado en la franja de edad que va de los 16 a los 19 años; reduciéndose progresivamente a medida que se incrementa la edad.

En el caso de los hombres esta tendencia es muy similar, mientras que en el caso de las mujeres el descenso de la incidencia se mantiene solo hasta la franja de edad de 35-39 años, para elevarse ligeramente a partir de los 40 años (una hipótesis se apuntó con anterioridad, consecuencia de la doble presencia y los riesgos psicosociales vinculadas a ella).

Ilustración 6. Distribución AATT por sexos. 2021



En el caso de los accidentes in itinere, la franja de edad con mayor incidencia también se sitúa entre los más jóvenes, desciende en las franjas intermedias y sufre un repunte a partir de los 50 años. Estas tendencias generales se ven influenciadas por la incidencia de los accidentes itinere de las mujeres, las cuales presentan un incremento muy significativo en la incidencia de este tipo de accidentes a partir de la edad marcada.

En los accidentes mortales en jornada, los índices de incidencia se incrementan paralelamente a la edad, y como ya se apuntaba en otro apartado, son los datos de la población masculina las que marcan la tendencia general.

4.1.6. Accidentes de trabajo y ocupación.

Hasta 2020 las estadísticas de AATT no ofrecían información sobre los índices de incidencia en función de la ocupación de la persona accidentada. La justificación que se exponía desde el Ministerio era que no existía un registro de personas trabajadoras afiliados a la Seguridad Social desagregados por ocupación, que es lo que se necesitaría como denominador común para realizar el cálculo. En nuestra opinión, se trataba de una carencia importante de las estadísticas de siniestralidad españolas, ya que la ocupación es uno de los factores asociados a la clase social y uno de los determinantes más importantes a la hora de materializarse el riesgo de sufrir un accidente, mucho más que alguna variable que está ampliamente estudiada. Dentro de un mismo sector, se trabaja en ocupaciones muy diferentes y con condiciones de trabajo, y por tanto niveles de riesgo, muy diferentes entre sí que es preciso identificar y analizar.

En los datos consolidados de 2020 -publicados en octubre de 2021-, se introdujo como novedad la información sobre índices de incidencia por ocupación. En este momento todavía no disponemos de los índices de incidencia de 2022, por lo que utilizamos los de 2021 en este informe.

Tabla 27. Índice de incidencia AATT con baja en jornada por ocupación

ÍNDICE DE INCIDENCIA AATT CON BAJA EN JORNADA POR OCUPACIÓN		
	2020	**2021**
TOTAL	**2.455,1**	**2.810,5**
Directores y gerentes	421,1	448,0
"Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza"	1.131,0	1.644,0
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	168,4	204,0
Técnicos; profesionales de apoyo	664,8	794,5
Empleados de oficina que no atienden al público	617,5	673,3
Empleados de oficina que atienden al público	484,8	509,4
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	1.788,2	2.190,0
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas	2.517,6	2.893,9
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3.689,8	3.997,0
"Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas"	6.099,2	6.801,2
"Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas"	5.081,7	5.834,1
"Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines"	6.646,9	6.988,1
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	4.390,5	4.947,9
Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	2.787,6	3.204,4
"Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas"	3.063,0	3.840,9
Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	7.171,9	8.655,3
"Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios"	7.826,9	10.186,4
Operadores de instalaciones y maquinaria fija, y montadores	4.275,4	4.850,2
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	4.479,2	5.196,1
Montadores y ensambladores en fábricas	3.620,7	3.870,5
Conductores y operadores de maquinaria móvil	4.078,8	4.559,7
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	3.138,1	3.694,3
"Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes"	8.269,7	8.936,6

Fuente: estadisticas de accidentes de trabajo

El primer fenómeno que se aprecia es que el factor clase es absolutamente determinante en el aumento de la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo. Las ocupaciones que ocupan a personas pertenecientes a estratos sociales más bajos son las que tienen un índice de incidencia superior a la media. Y el segundo fenómeno visible es que, en el factor ocupación, se aprecia un mayor rango de desigualdad. Para ilustrar esta idea obsérvese el índice que compete a peones, que multiplica por 43 a la ocupación de otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Y si bajamos a un nivel mayor de desagregación (2 dígitos del CNAE) se repite la ubicación de las ocupaciones asociadas a clase más baja, ubicándose por encima de la incidencia media, y acentuándose las desigualdades de manera acusada. En este caso, el índice de los peones de la industria manufacturera, la ocupación con mayor incidencia, multiplica en 404 a la ocupación de profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas.

4.1.7. Accidentes de trabajo y situación profesional.

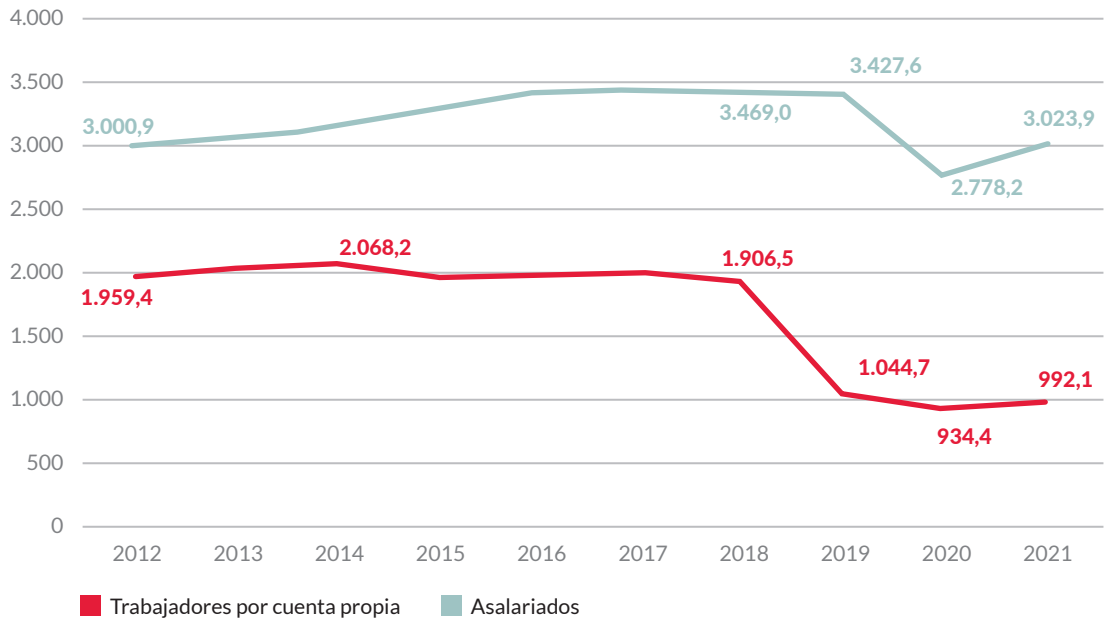
Al analizar la evolución de los índices de incidencia en función de la situación profesional se aprecia, además de que trabajadores y trabajadoras por cuenta propia presentan una menor incidencia que las personas que son asalariadas, una evolución del índice distinta.

En la población asalariada el índice de incidencia aumenta progresivamente desde 2012 hasta 2018, produciéndose un ligero descenso en 2019, desplomándose en 2020 con la irrupción de la pandemia, y volviendo a repuntar en los años 2021 y 2022.

Sin embargo, la incidencia entre la población trabajadora autónoma mantuvo una cierta estabilidad entre 2012 y 2018, hundiéndose en 2019 con ocasión del cambio metodológico asociado a la incorporación de la totalidad de los autónomos a la población de referencia de la estadística. El descenso del índice de incidencia continúa en 2020 con motivo de la pandemia, pero de una forma más suave; en 2021 se produce un ligero repunte, pero mucho más leve que el de la población asalariada y en 2022 vuelve a descender.

Esta evolución diferenciada en función de la situación profesional deja claro que el descenso de la incidencia de los AATT con baja para el conjunto de la población trabajadora es atribuible, prácticamente en su totalidad, a la incorporación de 2 millones de trabajadoras y trabajadores autónomas a la población de referencia de la estadística.

Ilustración 7. Evolución de los índices de incidencia AATT por situación profesional



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

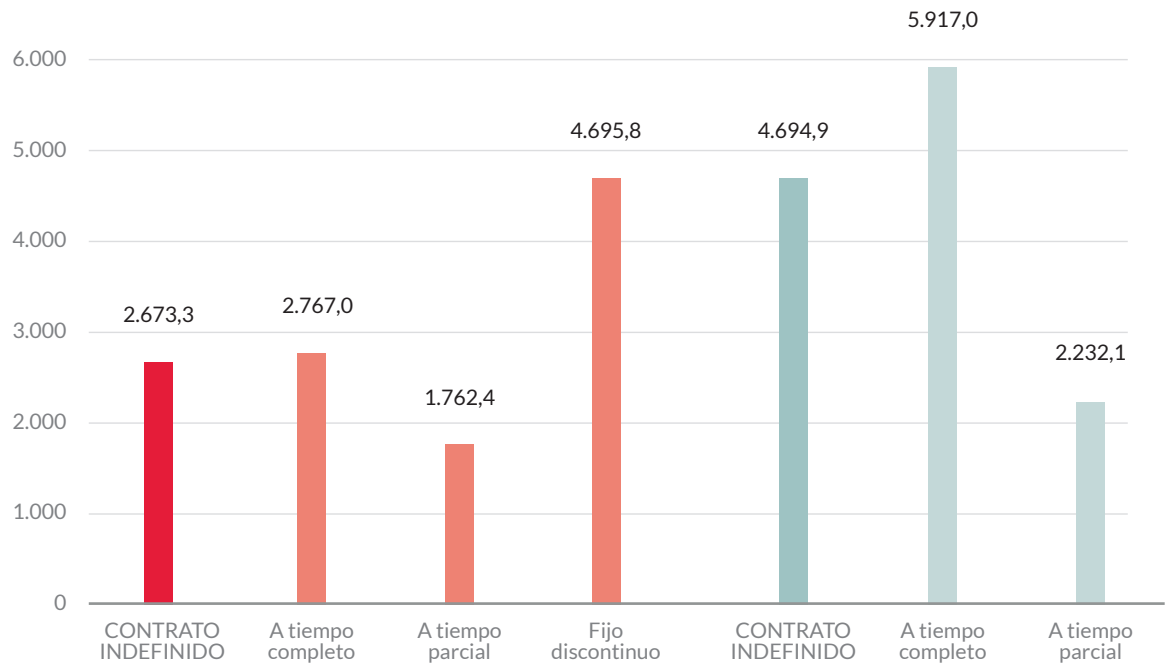
4.1.8. Accidentes de trabajo y tipo de contrato.

Todavía no contamos con los índices de incidencia en función del tipo de contrato para 2022, por lo que tenemos que recurrir a los datos consolidados de 2021. Será interesante analizar los datos de 2022 cuando estén disponibles y poder comprobar si las modificaciones legales introducidas a partir de la aplicación de la última reforma laboral están teniendo impacto en los niveles de siniestralidad en función de cada uno de los contratos. A partir de aquí, estaremos en disposición de constatar si la disminución del porcentaje de contratos temporales se refleja en un aumento o disminución de los AATT entre este colectivo de personas trabajadoras o el impacto que puede suponer la relevancia adquirida por la contratación de fijos discontinuos durante el último año.

Mientras tanto, podemos recordar que en 2021 los AATT con baja en jornada sufridos por personas con contratos temporales presentaron una incidencia un 71% superior a los producidos en personas con contratos indefinidos, un fenómeno que sin duda está asociados a la mayor precariedad ligada a la contratación temporal. Los datos apuntan que, a medida que avanza la contratación temporal en algunos sectores, los índices de siniestralidad aumentan en paralelo vinculados a la experiencia, formación, estabilidad de las condiciones de trabajo y el empleo, etc.

Otro tipo de contrato asociado a la precariedad es el contrato de tiempo parcial; en este caso, sin embargo, presenta índices inferiores a los contratos a tiempo completo, ya sea indefinido o temporales. La explicación es que en los trabajos a tiempo parcial las jornadas se reducen, reduciéndose también el tiempo de exposición al riesgo de sufrir un accidente o desarrollar una Enfermedad Profesional (tanto traumáticos como no traumáticos).

Ilustración 8. Índices de incidencia AATT por tipo de contrato. 2021



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

4.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES

El principal problema de las enfermedades de origen laboral, no sólo en España, es su subregistro. En la mayoría de los países industrializados, las estadísticas oficiales registran sólo una parte de las enfermedades derivadas del trabajo. Algunos autores estiman que los sistemas de indemnización por enfermedad profesional y accidente de trabajo compensan menos del 10% de los casos de enfermedad profesional y, en la mayoría de los casos, se trata de enfermedades leves.

Las causas que en nuestro país explicarían esta infra notificación son múltiples y van desde la dificultad de establecer el nexo de causalidad entre la enfermedad y las exposiciones laborales, a la desactualización del cuadro de enfermedades profesionales, tanto en patologías como en actividades laborales relacionadas, así como en la incongruencia de que las Mutuas sean las responsables de la comunicación de la enfermedad derivada del trabajo y de su aseguramiento o de la falta de desarrollo por parte de muchas CCAA de políticas públicas que favorezcan su afloramiento y eviten su derivación como enfermedad común a los servicios públicos de salud -que, en muchos casos, tampoco vinculan la patología con profesiones desarrolladas-.

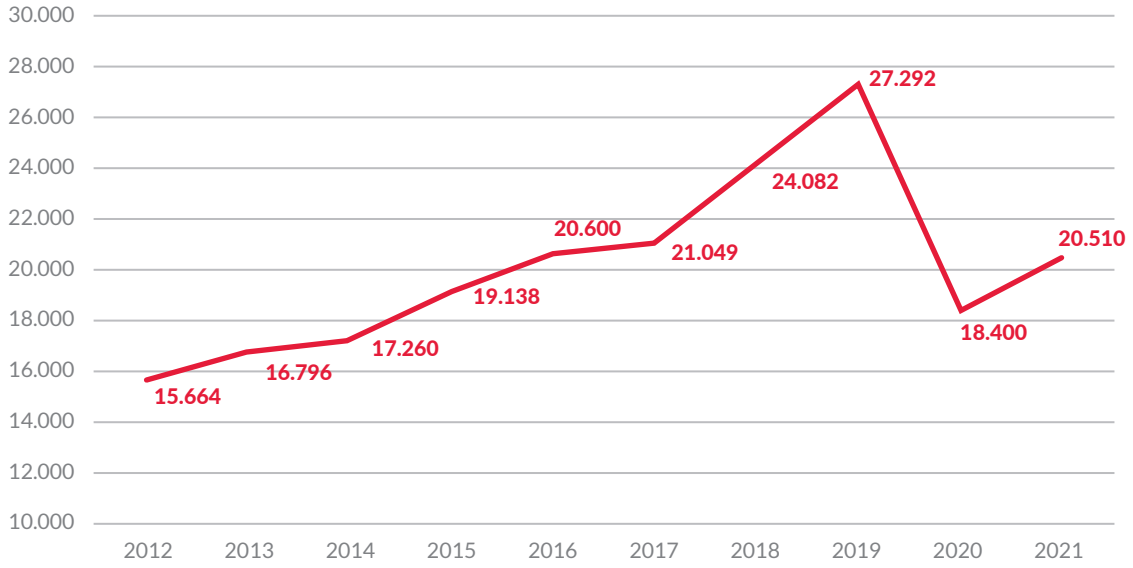
En España hay dos vías para el registro de las enfermedades de origen laboral: 1) Las patologías incluidas en el cuadro de EEPP del anexo del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, canalizándose a través del sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en Seguridad Social) y 2) las que no figuran en dicho cuadro se notifican como AATT a través del sistema Delt@ (declaración electrónica de trabajadores accidentados). Posteriormente, Seguridad Social realiza una explotación específica de la estadística de AATT relativa a estas patologías denominada PANOTRATSS (Patologías no Traumáticas Causadas o Agravadas por el Trabajo), que analizaremos en un posterior capítulo de este informe.

En 2022 se comunicaron 22.589 partes de EEPP en CEPROSS y 19.731 de AATT en PANOTRATSS, lo que hace un total de 42.320 enfermedades derivadas del trabajo.

Del total de EEPP comunicadas el pasado año, 9.716 son con baja (43%) y 12.873 sin baja (57%), y si lo comparamos con 2020, año en el que se desplomó la notificación de EEPP, el total de partes comunicados aumentó un 10,83%, mientras que los partes comunicados con baja se incrementaron de manera mucho más moderada: un 4%. Pero si tomamos como referencia el periodo de pandemia, el conjunto de partes comunicados descendió un 17% entre 2019 y 2022; descenso que ha sido más intenso en los partes comunicados con baja: un 24,5%. Actualmente, el número de partes de EEPP con baja se ha retrotraído a niveles anteriores a 2016.

Para entender la dinámica de notificaciones de enfermedades profesionales es interesante hacer una retrospectiva que abarque los últimos 10 años. Desde 2012 hasta 2019 se experimentó un crecimiento continuado del número de partes comunicados, con caída en 2020 (-32,6%) con motivo del inicio de la pandemia. Se recupera a partir de 2021. El incremento acumulado de partes comunicados de EEPP en esta década es del 44,4% y es debido, fundamentalmente, a medidas de mejora en los procedimientos de sospecha puestas en marcha en los servicios públicos de salud de algunas CCAA.

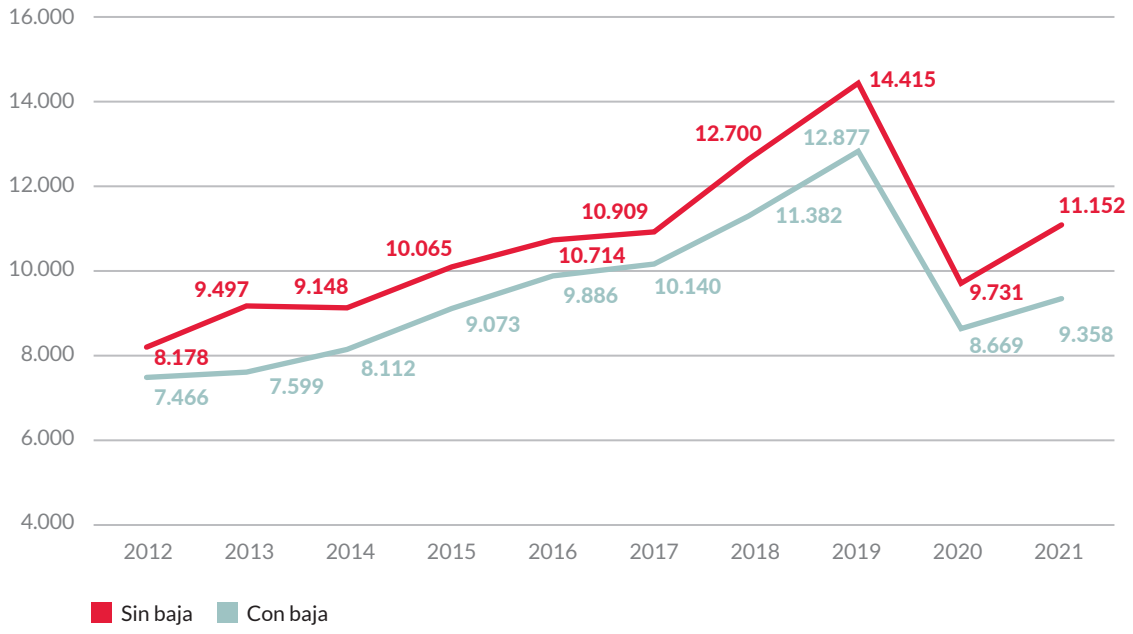
Ilustración 9. Evolución partes comunicados de enfermedad profesional, 2012-2021



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

Un fenómeno que debemos reseñar es la diferencia en la evolución de partes comunicados con y sin baja. Históricamente, se comunicaba un número sustancialmente mayor de partes de EEPP con baja que sin baja, pero esa diferencia fue acortándose progresivamente a lo largo de la primera década del siglo XXI. En 2011 ya se notificaron más partes sin baja que con baja y esto se ha mantenido hasta la actualidad. De hecho, desde la pandemia este fenómeno se agudiza alcanzando en 2022 la diferencia más amplia.

Ilustración 10. Evolución partes comunicados por enfermedad profesional con y sin baja, 2012-2021

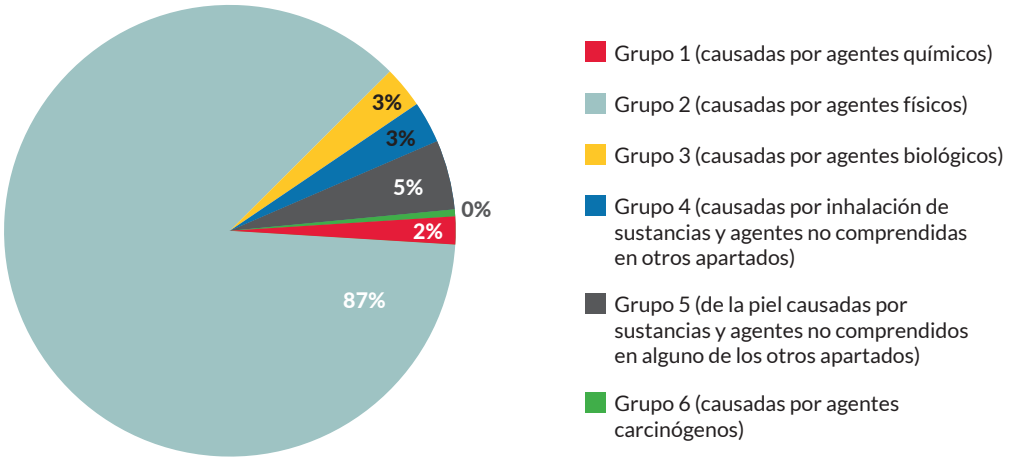


Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

4.2.1. EEPP y grupos de enfermedad

En 2022 se mantiene, respecto a años anteriores, aproximadamente el reparto habitual de partes comunicados por cada uno de los seis grupos de enfermedad profesional.

Ilustración 11. Distribución de partes comunicados por enfermedad profesional en 2021



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

El Grupo 2 de enfermedades causadas por agentes físicos es el que encabeza la declaración de EEPP comunicando 19.598 partes, un 86,8% del total en 2021. Esta relevancia del Grupo 2 se fundamenta por el elevado registro de trastornos musculoesqueléticos, consecuencias de posturas forzadas o movimientos repetitivos, que alcanzaron 18.698 partes, un 82,8% de la totalidad de EEPP comunicadas. A lo anterior le sigue el Grupo 5 de enfermedades de la piel, con 1.065 (4,7%); el Grupo 4 por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados, con 814 (3,6%); el Grupo 3 de agentes biológicos, con 429 (1,9%); y cierra el Grupo 1 de agentes químicos, con 576 (2,5%).

El Grupo 6, de agentes carcinógenos, es el que registra, de largo y tradicionalmente, un número menor de partes comunicados, y que en 2022 se limitaron a 107, sólo 20 con baja. Hay que señalar que la literatura científica actualizada estima que entre un 4% y un 12% del total de casos de cáncer se deben a exposiciones laborales, y que tomando la parte baja de la horquilla supondría unos 11.000 nuevos casos anuales de cánceres laborales en España.

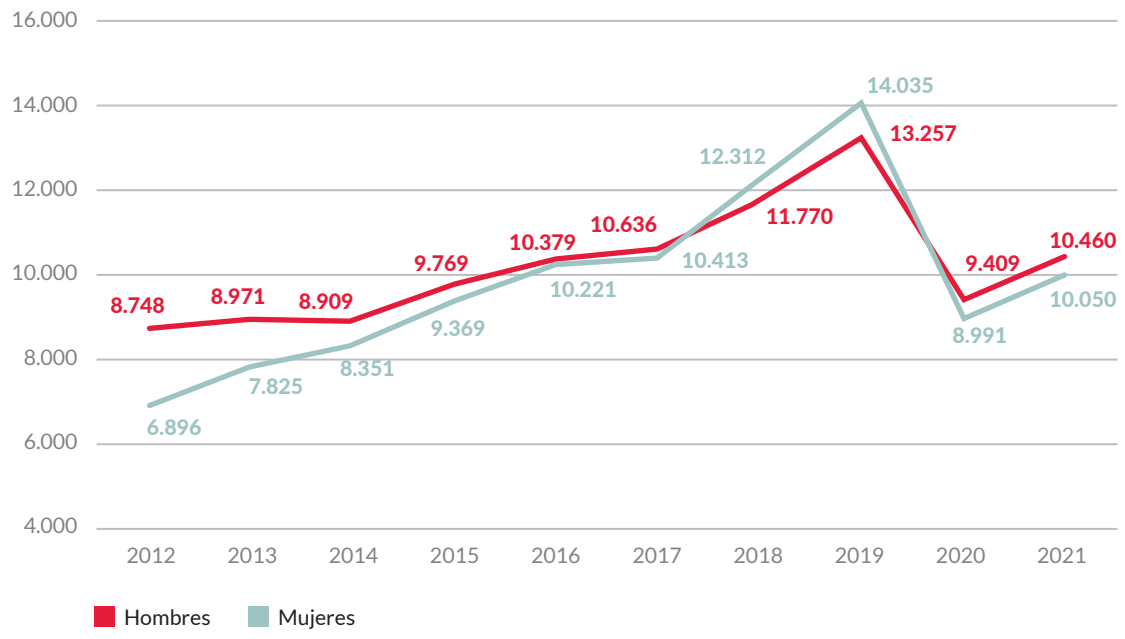
De los 107 partes por agentes carcinógenos, 76 corresponden a cánceres por exposición al amianto, sólo 12 con baja, a los que habría que añadir los 68 partes por otras patologías no cancerosas por exposición a estas fibras, 14 con baja. En el caso de las exposiciones a polvo de sílice, de actualidad por la sentencia que ha condenado al propietario del Grupo Cosentino -principal productor de tableros de aglomerados de cuarzo-, se registran 7 casos de cáncer de pulmón, 1 de ellos con baja, y 378 casos de silicosis; sólo 176 con baja. Hay que señalar que esta patología estaba en remisión, sobre todo por la disminución de la población dedicada a la minería del carbón, pero que desde hace unos 15 años comenzó a aumentar su notificación. Con la llegada de la pandemia por Covid19 se hundieron los registros, sobre todo de los partes con baja. Sin duda, ésta es una patología muy afectada por el subregistro y que exigiría de planes específicos para aflorar su verdadero impacto. Por ejemplo, la creación de un registro de personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos que incluyera las exposiciones a polvo respirable de sílice cristalina como instrumento eficaz para mejorar el registro del cáncer de origen laboral.

4.2.2. EEPP y sexo

El sexo es una variable muy importante a la hora de analizar la notificación de EEPP. En valores absolutos, el número de partes comunicados en 2021 por sexo es muy similar: 11.509 de hombres (51%) y 11.080 de mujeres (49%). Proporciones que aumenta de manera ligera en los hombres si analizamos exclusivamente los partes con baja.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, en los años 2018 y 2019 el número de partes de mujeres superó al de los hombres, y ha sido la pandemia desde 2020 la que ha roto esta tendencia. En el caso de los partes de EEPP con baja este fenómeno se inició antes: en 2013.

Ilustración 12. Evolución partes de enfermedad profesional por sexos, 2012-2021

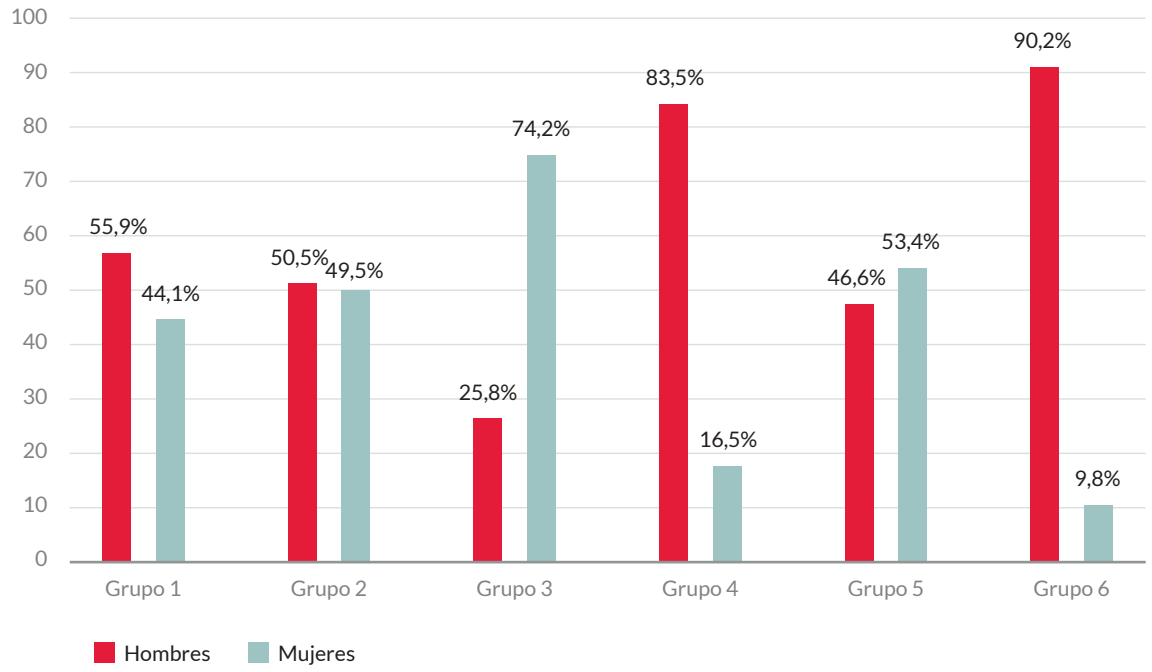


Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

Aunque en términos absolutos estos datos nos muestran un perfil ligeramente masculino de las EEPP, aunque no tan acentuado como en el caso de los AATT. La realidad es muy diferente si recurriésemos de nuevo a los valores relativos: el índice de incidencia de los partes comunicados de EEPP en mujeres superó al de los varones en 2013 y se mantiene en niveles más elevados hasta el día de hoy. El diferencial se fue ampliando entre 2012 y 2019, con especial intensidad en 2018 y 2019, pero con la llegada de la pandemia en 2020 la bajada de la incidencia fue más intensa en las mujeres. En 2021 el repunte corrió en paralelo entre ambos sexos, algo que probablemente se repita cuando dispongamos de los índices de incidencia de 2022. Podemos afirmar, a la luz de los datos, que desde hace prácticamente una década las enfermedades profesionales tienen rostro de mujer.

La distribución de partes comunicados por sexo y grupos de enfermedad muestra claras diferencias. Los únicos grupos en los que hay una mayor notificación de mujeres son aquellos vinculados al Grupo 3 de agentes biológicos y el Grupo 5 enfermedades de la piel. En el Grupo 2 de agentes físicos ambos sexos se mantienen a la par, mientras que en los Grupos 1 de agentes químicos y Grupo 4 por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados hay una marcada diferencia a favor de los hombres. El grupo con mayor proporción masculina, hasta un 92,5% de los partes es el Grupo 6 de agentes carcinógenos.

Ilustración 13. Distribución comunicados de Enfermedad Profesional por grupo de enfermedad y sexo

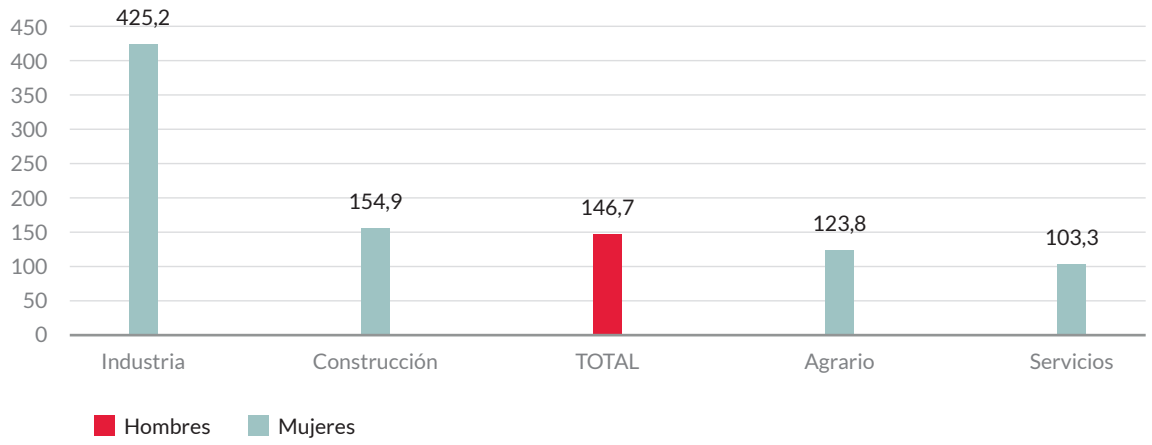


Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

4.2.3. EEPP por sectores y secciones de actividad

El sector de actividad que comunicó más partes de EEPP en 2021 fue el del sector servicios, con 11.700, seguido por la industria con 8.272, la construcción con 1.851 y finalmente el agrario con 765. Sin embargo, al analizar los índices de incidencia la clasificación varía situando a la cabeza y de manera destacada a la industria seguida por la construcción, ambas por encima de la incidencia media, y por detrás al sector agrario y los servicios.

Ilustración 14. Índice de incidencia de partes de Enfermedad Profesional por sectores en 2021



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

Este cálculo de los índices de incidencia también se puede realizar aumentado la desagregación sectorial, observando que sólo 7 secciones de actividad se sitúan por encima de la media, con las industrias extractivas y manufacturera a gran distancia del resto.

Ilustración 15. Índice de incidencia de partes de Enfermedad Profesional por sección de actividad, 2021

Fuente: confederación Sindical de Cominiones Obreras

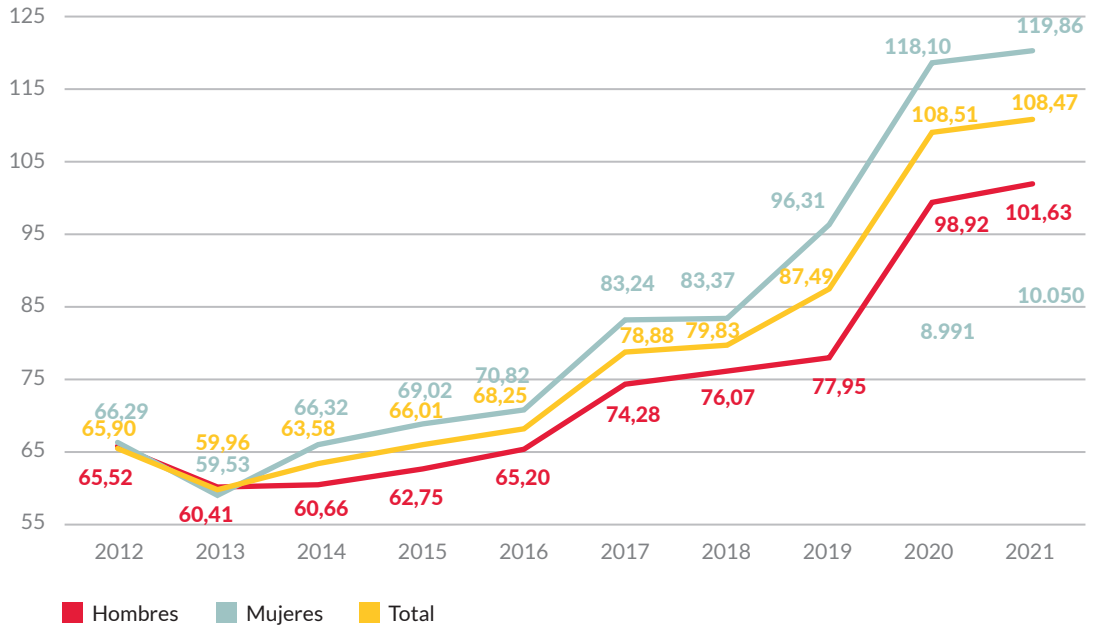
4.2.4. EEPP y duración de la baja

Una variable que hay que tener muy presente a la hora de valorar las consecuencias de las EEPP en la salud de las personas afectadas es la duración media de los partes cerrados con baja, ya que una mayor duración de la baja indica una mayor dificultad para recuperar la salud. Al analizar la evolución en la última década se observa que se ha producido un incremento progresivo de la duración de las bajas. En 2013, la duración media se situaba en el entorno de los 60 días, un nivel aproximadamente similar al de los años anteriores. Pero a partir de ese momento, la duración se fue incrementando hasta casi duplicarse en 2022, cuya media se ubica en 105 días. El motivo de este aumento en la duración de las bajas puede encontrarse en el retraso del diagnóstico de estas patologías, pudiendo llegar las personas afectadas con mayor deterioro de su salud al tratamiento.

Además, es un fenómeno que se ha experimentado con más intensidad en las mujeres que en los hombres. En 2013 la duración media de las bajas por EEPP era la misma para ambos sexos -60 días-, pero a partir de ese año, aunque se incrementó para ambos sexos, lo hizo de manera mucho más intensa en las mujeres. En 2022, la duración media para hombres es de 99 días al tiempo que para las mujeres es de 112; 13 días más

Un dato que hay que tener en cuenta es que 2013 no es sólo el año a partir del cual aumenta la duración de las bajas de las mujeres respecto de los hombres, sino que también es el año en el que el índice de incidencia de las trabajadoras supera al de los hombres. En ambos casos, el diferencial ha ido ampliándose con el paso del tiempo, por lo que no parece descabellado afirmar que se trata de procesos relacionados. Tampoco hay que descartar que esté influyendo la edad en la notificación de los partes de enfermedad profesional, ya que las mayores diferencias entre las incidencias de mujeres y hombres se observan entre los 45 y los 60 años, edades a partir de las cuales los procesos de recuperación prolongan su duración motivada por el envejecimiento orgánico.

Ilustración 16. Evolución de la duración media de los partes cerrados de Enfermedad Profesional con baja, 2008-2021

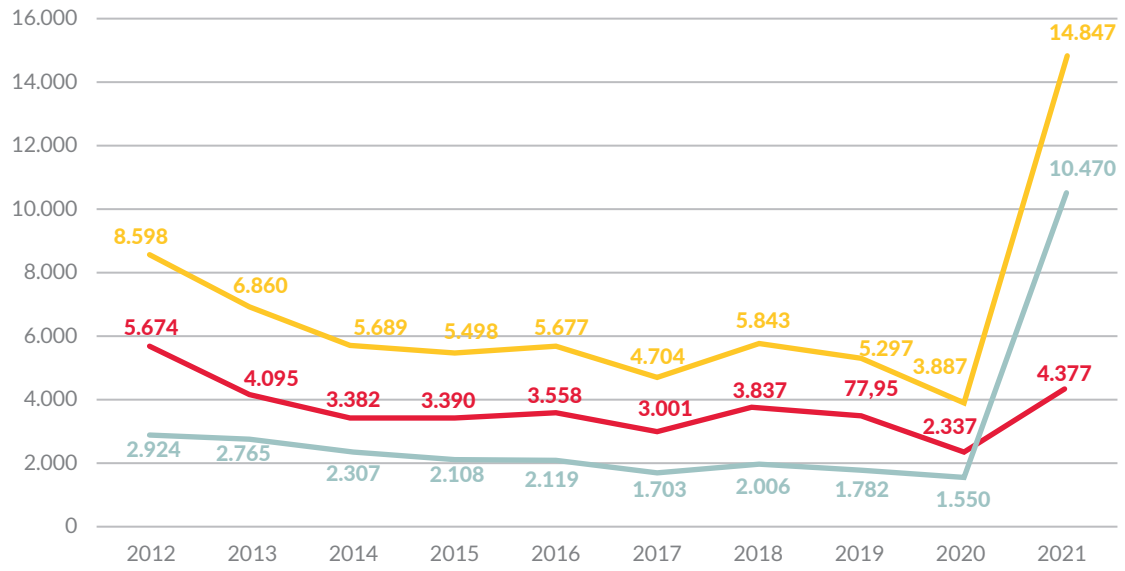


Fuente: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

4.2.5. PANOTRATSS

Como se ha indicado anteriormente, aquellas patologías que tienen un origen laboral pero que no forman parte del cuadro de EEPP del RD 1299/2006 se notifican como AATT a través del sistema Delt@. Posteriormente, se realiza una explotación específica de la estadística de AATT relativa a estas patologías denominada PANOTRATSS (Patologías no Traumáticas Causadas o Agravadas por el Trabajo). Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en la última década y hasta 2020 ha habido un descenso progresivo de las patologías reconocidas en PANOTRATSS, pero a partir de 2021 se produjo un incremento espectacular en su registro. En 2022, este fenómeno alcanzó los 19.731 partes de AATT. Esto supone un incremento del 508% respecto a 2020. Este aumento tan elevado es debido a la notificación de los casos de COVID-19 como contingencia profesional que el Gobierno restringió exclusivamente a los sectores sanitarios y sociosanitarios.

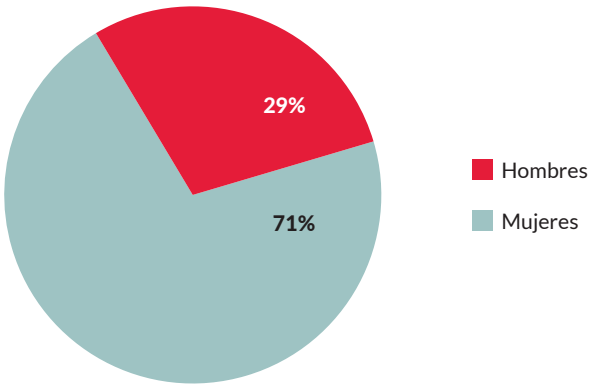
Ilustración 17. PANOTRATSS. Evolución partes comunicados 2012-2021



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

La caracterización de la COVID-19 como contingencia profesional ha condicionado de manera radical los resultados de PANOTRATSS tanto en 2021 como en 2022 y lo hace para todas las variables de estudio. En el caso de la distribución por sexos, los partes registrados en PANOTRATSS venían siendo mayoritariamente masculinos, pero al ser las actividades sanitarias y sociosanitarias aquellas exclusivamente afectadas por la notificación de la COVID-19 y contar con un perfil marcadamente femenino, en 2021 se invirtió la tendencia y el proceso se consolidó en 2022 con 14.243 partes en mujeres frente a 5.488 en hombres.

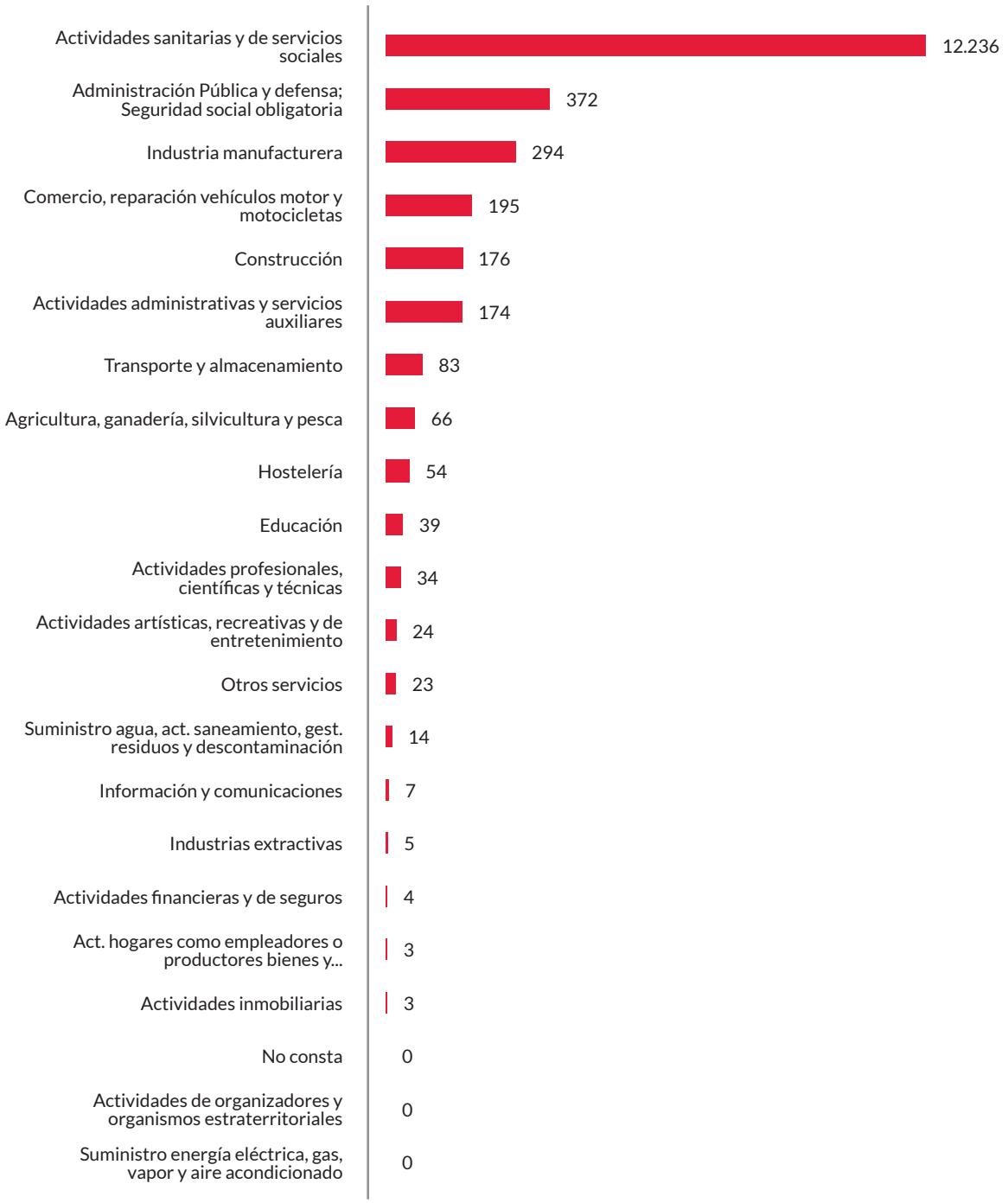
Ilustración 18. Distribución de partes de PANOTRATSS por sexos, 2021



Fuente: confederación Sindical de Comisiones Obreras

En la distribución sectorial también se refleja la incidencia de la COVID 19, destacándose la notificación en la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales frente al resto.

Ilustración 19. Número de partes con baja por sección de actividad 2021, PANOTRATSS



Fuente: confederación Sindical de Cominiones Obreras

Y lo mismo sucede en su distribución en función de la categoría de la patología, destacando las enfermedades infecciosas y parasitarias del resto. Sin embargo, en este punto hay que señalar una anomalía que se aprecia al comparar las estadísticas de AATT y de PANOTRATSS en 2022 con relación a la notificación de los casos de COVID-19 y que ya se apreciaba en años anteriores (2020 y 2021). En estos tres ejercicios, los casos de COVID-19 registrados en las estadísticas de AATT son mucho más numerosos que aquellos registrados en PANOTRATSS. El avance de estadísticas del periodo enero-diciembre de 2022, publicado en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, indica que se han notificado 33.513 AATT con baja por COVID19, mientras que los datos de PANOTRATSS de la web de la Seguridad Social tan solo registran 15.933 enfermedades infecciosas y parasitarias, dentro de las cuales queda englobada la COVID-19.

Ilustración 20. Número de partes por categoría de patología, 2021. PANOTRATSS

Fuente: confederación Sindical de Cominiones Obreras

Para finalizar y por su impacto creciente, nos gustaría destacar los datos de otro grupo de patologías del PANOTRATSS: aquellas relacionadas con desórdenes mentales. En el cuadro de enfermedades profesionales del RD 1299/2006 no se incluye ninguna patología relacionada o consecuencia de los riesgos psicosociales, por lo que los problemas de salud mental ocasionados por el trabajo solo pueden registrarse como AATT y verse reflejados en el informe PANOTRATSS. Sin embargo, vemos que en 2022 sólo se han reconocido 113 casos; 88 de ellos con baja, cantidad marginal que contrasta con la percepción extendida en la mayoría de la sociedad de que las condiciones de trabajo en un entorno de precariedad cada vez más extendida está afectando a la salud mental de la población trabajadora.

También contrasta con los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 6ª EWCS, publicada en España en 2017 por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que indica que "un 37% de las personas trabajadoras opina que el trabajo afecta negativamente a su salud", que un "30% sufre estrés siempre o casi siempre en su trabajo", que "un 17% ha padecido ansiedad en los últimos 12 meses", que "un 16% tiene dificultades para conciliar el sueño" y/o que un "5% ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año". Además, prácticamente todos los indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial medidos en la última edición de la encuesta empeoran los valores de las anteriores ediciones, lo que muestra un deterioro de la salud mental de la población trabajadora en los últimos años.

4.3. CONCLUSIONES

- En España, los accidentes de trabajo con baja se han incrementado en 2022 en 10,4% respecto a 2021. Esta misma tendencia, aunque con un incremento mucho más moderado, presenta en su conjunto las actividades del *Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal*. En 2022 los AATT con baja fueron 132.715 y el 31% *Actividades de construcción especializada* (CNAE 43), el 14,6% en aquellas de CNAE 81. *Servicios a edificios y actividades de jardinería* (CNAE 81) y el 13,5% en Actividades de *fabricación de productos metálicas, excepto maquinaria y equipo* (CNAE 25).

- El aumento de la siniestralidad en 2021 y 2022 ha sido más intenso que el ritmo de recuperación de la actividad económica y empleabilidad, lo que indica la profundidad del deterioro del sistema preventivo español desde el inicio de la crisis económica en 2008.

- El índice de incidencia (que, recordemos, muestra la siniestralidad relativa y se expresa en nº de accidentes por cada 100.000 trabajadores) de los AATT con baja en jornada se ha incrementado en la economía española un 6,8% entre 2021-2022, presentando un incremento acumulado del 16.2% desde 2020. En el Sector Metal, sin embargo, se ha producido una disminución del 3%, pasando de 3.852,2 a 3.708,5 accidentes por cada 100.000 personas asalariadas.

- El índice de indecencia de los AATT en jornada con baja del conjunto del Sector Metal es muy superior a la media: 3.708,5 accidentes respecto a los 2.852,1 según los datos de 2022. Muchas de las actividades del Sector Metal presentan un índice de incidencia que en muchos casos dobla ambas cifras. Es el caso de:
  - La fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero (24.2).
  - Fabricación de otros productos de primera transformación (24.3).
  - Fundición de metales (24.5).
  - Fabricación de elementos metálicos para la construcción (25.1).
  - Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal (25.2).
  - Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos (25.5).
  - Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica (25.6).
  - Fabricación de maquinaria agraria y forestal (28.3).
  - Fabricación de carrocerías para vehículos de motor (29.2).
  - Construcción naval (30.1).
  - Recogida de residuos (38.1).
  - Tratamiento y eliminación de residuos (38.2).
  - Valorización de residuos (38.3).
  - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos (39.0).
  - Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles (42.1).
  - Construcción de otros proyectos de ingeniería civil (42.9).
  - Otras actividades de construcción especializada (43.9).

- Por sectores, la incidencia de los AATT con baja in itinere en asalariados se ha incrementado respecto hace diez años, a pesar de que la tendencia de crecimiento no sea constante y se interrumpa en los años de la pandemia. Son las *Actividades de seguridad e investigación* (CNAE 80), las de *Servicios a edificios y actividades de jardinería* (CNAE 81) y la *Valoración de residuos* (CNAE 28) donde se identifica una mayor incidencia dentro del *Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal*.

- Los AATT tienen un marcado perfil masculino. Un 69% de los accidentes en jornada los sufren los hombres, un porcentaje que se incrementa a medida que aumenta la gravedad, alcanzando el 94% de los mortales. Las diferencias entre hombres y mujeres al incorporarse al mercado de trabajo se reflejan en las tasas de siniestralidad. Las actividades con mayores niveles de siniestralidad están altamente masculinizadas debido a que tradicionalmente contaban con mayores niveles de reconocimiento y de remuneración (al menos, hasta la llegada de la crisis económica y la extensión de la precariedad).

- Los AATT con baja in itinere, en cambio, muestran un perfil diferente: el 53% de ellos corresponde a mujeres, un fenómeno que se viene repitiendo desde 2009. Algunas de las causas que pueden explicar esta circunstancia son el mayor porcentaje de mujeres con contratación a tiempo parcial y la mayoritaria asunción por parte de las trabajadoras de las tareas de cuidados de la familia y del hogar. La siniestralidad mortal in itinere vuelve a tener un perfil masculino, un 77% de los accidentes, probablemente asociado al mayor uso de los varones del automóvil particular como modo de desplazamiento al trabajo, lo sufren los hombres. Estos patrones de distribución por sexos de los AATT in itinere se han mantenido estables durante la última década.

- La mayor incidencia de AATT con baja en jornada e in itinere la tienen las personas trabajadoras más jóvenes, descendiendo progresivamente a medida que aumenta su edad. En el caso de las trabajadoras vuelve a haber un repunte a partir de los 40 años. En el caso de los AATT mortales en jornada la tendencia es completamente diferente, observándose los mayores índices de incidencia en los grupos de edad más avanzada, muy ligados a las patologías no traumáticas con infartos o ictus.

- El tipo de ocupación también está asociada a la siniestralidad y es la que presenta mayor desigualdad entre sus diferentes categorías, alcanzándose las incidencias más altas en los colectivos asociados a menores ingresos y cualificación profesional y multiplicándose por 404 la incidencia entre las y los profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas (41) y los peones de las industrias manufactureras (16.565).

- La situación profesional también afecta significativamente a la siniestralidad. La incidencia de AATT con baja en jornada siempre ha sido superior en personas asalariadas que en autónomas. Esta diferencia ha aumentado con el paso del tiempo. En 2012 la incidencia del personal asalariado era un 50% superior, mientras que en 2022 llega a triplicar la de las personas autónomas.

- El tipo de contrato es un factor determinante en la siniestralidad. Los contratos temporales en su conjunto tienen un índice de incidencia de AATT en jornada de un 71% superior al de los contratos indefinidos. Todavía no contamos con los índices de incidencia de 2022 en función del tipo de contrato, unos datos de especial interés para comprobar si hay impactos de la reforma laboral en términos de siniestralidad.

- El análisis de la siniestralidad en las actividades concretas del Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal se ha visto limitado por la falta de datos desagregados por parte del ministerio competente.

- El principal problema de las enfermedades de origen laboral sigue siendo el fenómeno conocido como subregistro. Sus causas van desde la dificultad de vincular la enfermedad a las exposiciones laborales derivada de su propia definición, continuando por la desactualización del cuadro de enfermedades profesionales del real decreto, así como al papel de las Mutuas y a la falta de medidas por parte de muchas CCAA para evitar su derivación como enfermedad común a los servicios públicos de salud.

- La notificación de EEPP se desplomó en 2020 con el inicio de la pandemia de COVID-19. En 2021 y 2022 se experimentó un repunte constante en la comunicación de partes de EEPP del 11,5%, aunque menos intenso en el caso de los partes con baja. En estos dos años, la totalidad de partes de EEPP acumuló un incremento del 23%, frente al 12% de los partes con baja. El número de partes comunicados con baja de EEPP retrocede a número de 2016.

- En 2022 se mantiene aproximadamente el reparto habitual de partes comunicados por cada uno de los seis grupos de enfermedad (distribución). El Grupo 2 de enfermedades causadas por agentes físicos supone el 86,8% del total, debido al elevado registro de trastornos musculoesqueléticos: el 82,8% de la totalidad de EEPP comunicadas. El resto de grupos de enfermedad, en muchas ocasiones asociados a procesos de recuperación más costosos en término de prestaciones económicas y sanitarias, mantienen reducidísimos porcentajes, destacando el grupo 6 de enfermedades producidas por agentes carcinógenos, que apenas representa un 0,5% de las comunicaciones registradas. En valores absolutos se han comunicado 107 partes de cáncer laboral como EEPP (ninguno a través del sistema PANOTRATSS), sólo 20 de ellos con baja, cuando se estiman aproximadamente 11.000 nuevos casos anuales de cáncer laboral en España.

- Las EEPP tienen rostro de mujer. Desde 2013 se observa como las enfermedades profesionales afectan de manera más intensa a las trabajadoras, aumentando su diferencia hasta 2019. El descenso de notificación en 2020 fue más acusado en las mujeres, pero a pesar de ello en la actualidad sigue habiendo una incidencia significativamente superior en las trabajadoras.

- La industria es, con diferencia del resto, el sector de actividad con mayor incidencia de EEPP, seguido por la construcción.

- La duración media de los partes cerrados de EEPP aumentó de los 60 días en 2012 a los 105 días en 2021. El motivo podría ser el del retraso en el diagnóstico de estas patologías, con lo que las personas afectadas llegan en peor estado de salud a la rehabilitación y/o tratamiento. Este fenómeno es más intenso en las mujeres, con una duración media de 112 días en 2021 frente a los 99 días de los hombres. La diferencia de duración media a favor de las mujeres ha corrido en paralelo desde 2013 con el fenómeno de una mayor incidencia de comunicación de partes de EEPP en trabajadoras que en varones.

- Los datos del sistema PANOTRATSS en 2021 y 2022 están absolutamente condicionados por la decisión de registrar los casos de COVID-19 como contingencia profesional en los sectores sanitarios y sociosanitario. Esto ha hecho que los casos de PANOTRATSS hayan aumentado un 508% respecto a 2020. Además del subregistro que señalábamos, en 2022 se han registrado 25.916 partes de AATT por COVID-19 frente a 15.933 en PANOTRATSS. Los casos de COVID-19 determinan los análisis del resto de variables del sistema PANOTRATSS. Sectorialmente ha supuesto que la inmensa mayoría de los casos se haya notificado en las actividades sanitarias y de servicios sociales, que lo sean en mujeres -actividades feminizadas- y que se hayan acumulado en las patologías infecciosas y parasitarias respecto a las demás.

- Tan sólo se han comunicado 113 partes por desórdenes mentales, unido al hecho de la falta de explicitación en el cuadro de enfermedades profesionales, podemos afirmar que los daños a la salud mental no se registran como contingencia profesional en España. Esto contrasta con la evidencia científica que establece la asociación entre factores de la organización del trabajo -como la intensificación del trabajo o la combinación de altas exigencias y bajo control en el trabajo, y el deterioro de la salud mental- y el deterioro de la salud de la persona trabajadora.

- Las enfermedades son la gran asignatura pendiente de la salud laboral en Europa y en España. En el campo de la prevención, lo que no se registra “ni existe ni se previene”. Son necesarios cambios en la definición de enfermedad profesional y en su sistema de notificación y registro para que deje de depender de las mismas entidades obligadas a la reparación del daño: las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Recomendaciones

- Los datos recogidos durante la fase de investigación ponen en evidencia la necesidad de abordar los problemas estructurales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo en el marco de la revisión del cumplimiento de la legislación y, también y sobre todo, en el ámbito del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal (CEM), con objeto de recuperar la iniciativa y reducir la incidencia de los AATT en todos los sectores y secciones de actividad. El objetivo principal consiste en recuperar el espíritu de la Ley 31/1995 y aumentar la internalización y la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas en línea con los fundamentos del RD 54/2003. En este sentido, la figura del Servicio de Prevención Ajeno que se pensó como un recurso limitado es hoy la figura más extendida. Por esta razón, deben implementarse cambios en su funcionamiento y dotar a la RLPT de mayor capacidad de control en su funcionamiento y en la calidad de sus servicios. No olvidemos que, en el proceso de concentración empresarial, los SPA se convirtieron en un cuasi-oligopolio, deteriorando la eficacia de la prevención, en particular en las PYMES en un ejercicio formal de mantener las obligaciones preventivas y documentales asociadas ("prevención de papel").

- Es necesaria la creación de un registro de personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos para que pueda hacerse efectivo el derecho a la salud a través de la vigilancia de la salud postocupacional que la legislación reconoce y con ello reconocer los cánceres de origen laboral.

- Se debe revisar el cuadro de enfermedades profesionales para actualizarlo de acuerdo con la evidencia científica disponible, incorporando patologías relacionadas con los riesgos psicosociales.

5. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

5.1. SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN PRL

5.1.1. Servicios de Prevención

El primer frente de contención de la batalla que se está librando contra la siniestralidad laboral es la prevención en los centros de trabajo. La escasa variación del volumen de accidentes de trabajo y el sempiterno subregistro de enfermedades profesionales son indicadores de que la eficacia de la organización de la prevención no es lo que debiera. De aquí la importancia de conocer la actividad real de la misma.

El artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) define la prevención como *"el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo". El artículo 31.2 de la misma LPRL entiende por servicios de prevención "al conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas. Su finalidad es garantizar la adecuada protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores. Los servicios de prevención asesoran y asisten a los trabajadores, a sus representantes, al empresario y a los órganos de representación especializados".*

El empresario o empresaria puede optar en función de sus características y necesidades por una de las siguientes modalidades preventivas:

- Asunción directa de la actividad preventiva.
- Trabajadores designados.
- Servicio de prevención propio (SPP).
- Servicio de prevención ajeno (SPA).
- Servicio de prevención mancomunado (SPM).

La asunción de la actividad preventiva por parte del empresario/a solo es posible en las empresas de hasta 10 trabajadores o 25 si estos se localizan en un mismo centro de trabajo y siempre que las actividades que realicen no estén incluidas en el Anexo I[3]. Para ello tendrá que acreditar que posee los conocimientos (nivel básico, intermedio o superior) y capacidades necesarias acordes con los riesgos y la peligrosidad de las actividades a las que estén sometidos sus trabajadores/as. En ningún momento el empresario/a deberá olvidar la Vigilancia de la Salud.

La designación de una o varias personas trabajadoras que lleven a cabo las actividades preventivas es posible cuando cuenten con la formación suficiente y los medios adecuados para colaborar en el cumplimiento del plan preventivo. El trabajador o trabajadora ha de ser designado por la Dirección y podrá compatibilizar sus actividades en materia de prevención con otras que le hayan sido asignadas en función de su tiempo y disponibilidad. Estas personas designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus funciones de protección y prevención de riesgos en la empresa.

3.- Actividades con mayor riesgo tipo: exposición a radiaciones ionizantes, trabajos con productos químicos de alto riesgo, exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos propios de minería, inmersión bajo el agua, obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento, industria siderúrgica y en la construcción naval, Producción de gases comprimidos, concentraciones elevadas de polvo silíceo y trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión. RD 39/97.

Por su parte, el Servicio de Prevención Propio (SPP) es obligatorio en empresas con una plantilla superior a 500 personas o empresas con 250 personas trabajadoras que realicen trabajos incluidos en el Anexo I, o no incluidas cuando lo decida la autoridad laboral o previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en función de la peligrosidad de sus actividades o siniestralidad). En estos casos pueden constituir un Servicio de Prevención Propio u optar por el concierto con una entidad especializada; y las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

El Servicio de Prevención Ajeno (SPA) es el servicio prestado por una entidad externa a la organización de la empresa realizando funciones de asesoramiento, apoyo y actividades propias de la prevención. Se recurrirá a un Servicio de Prevención Ajeno cuando la designación de una o varias personas trabajadoras sea insuficiente y no exista obligatoriedad de constituir un Servicio de Prevención Propio o cuando se haya optado por no asumir la totalidad de la actividad preventiva. Los requisitos para actuar son: disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de la actividad; constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad; no mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención; obtener la aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario; y, por último, ser objeto de acreditación por la Administración Laboral.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) es una modalidad preventiva para empresas que desarrollen simultáneamente su actividad en un mismo centro de trabajo, las pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un mismo polígono industrial o área geográfica limitada, pudiendo unirse todas ellas para formar un servicio de "prevención común". Estos servicios tienen la consideración de Servicios de Prevención Propio para cada una de las empresas que lo constituyen limitando su ámbito o eficacia a las empresas participantes.

Todas las empresas, con independencia de la modalidad preventiva, tienen la obligación de suministrar toda la información y documentación necesaria para cumplir sus fines preventivos. Por su parte, el Servicio de prevención tiene la obligación de aportar los recursos materiales y medios humanos como entidad especializa para el buen desempeño de la actuación preventiva y colaborar en la elaboración de la documentación a conservar por el empresario/a.

La LPRL establece que los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas el asesoramiento y el apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo existentes y en lo referente al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en las empresas; la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as; la planificación de la actividad preventiva y la vigilancia de su eficacia; la información y formación de los trabajadores (artículos 18 y 19); la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia; la vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo, etc.

Además, el Reglamento de los Servicios de Prevención establece que tendrán carácter interdisciplinario, y deben atender a dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales y deberán ser eficaces teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Tamaño de la empresa.
- Riesgos laborales presentes en el centro de trabajo.
- Riesgos laborales en los lugares y puestos de trabajo.

La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención, según lo establecido en el artículo 39.2.d) de la LPRL.

En la actualidad, las necesidades de gestionar eficazmente las nuevas realidades como el impacto ambiental o la prevención e informar a la sociedad, administraciones e instituciones sobre la actividad empresarial y sus impactos ha llevado a la implantación de sistemas de gestión especializados y certificables según las Normas UNE-EN-ISO 9001 para calidad, UNE-EN-ISO 14001 para la gestión ambiental y UNE-EN-ISO 45001 para la seguridad y salud en el trabajo. Hay una tendencia lógica y racional para integrar

estos tres sistemas en la gestión ordinaria en un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que permite reducir costes y maximizar resultados. Un SIG logra su objetivo al agrupar una base documental única que anteriormente estaba compuesta por una serie de manuales, procedimientos, instrucciones, documentos y personal exclusivo para cada proceso en un solo módulo que va a auditar y supervisar todo el proceso. Los SIG requieren necesariamente un único manual de gestión que va a asegurar que los procesos e instrucciones no se dupliquen.

La norma certificable que trata la salud laboral es la ISO 45001 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso*, aprobada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y desarrollada por el comité de proyecto ISO/PC 283 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Ésta se basa en procesos y es dinámica en todas las cláusulas; considera tanto el riesgo como las oportunidades e incluye la visión de las partes interesadas, es decir, las personas y organizaciones que pueden influir en las actividades de su organización, así como de los factores internos y externos que podrían afectar al negocio de su organización.

Cada vez son más las empresas que recurren a la implantación de un sistema de gestión para implementar los requisitos legales existentes en materia de salud laboral.

5.1.2. Formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito del IV Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal

Introducción

El Capítulo XVI Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales del *IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* se dedica íntegramente a la gestión de la salud laboral.

En el Artículo 72. Declaración y objetivos se cita textualmente que:

"La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario del Sector Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a las personas trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías."

A continuación, desarrolla en su articulado los siguientes puntos que enumeramos: los servicios de prevención, las competencias de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud, la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos, la coordinación de actividades empresariales, las situaciones especiales de riesgos, las operaciones que suponen manipulación manual de cargas, las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, los derechos de las personas trabajadoras en el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, el recurso preventivo, las prendas de trabajo y equipos de protección individual, la adaptación a los valores límite, las posibilidades de colaborar con las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y las relaciones con las contratas y subcontratas y la formación.

La Formación en prevención de riesgos laborales en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal.

En un mundo en el que el trabajo se transforma como consecuencia de cambios estructurales tales como la digitalización, la automatización, el teletrabajo, el diseño de nuevos productos (ecodiseño, economía circular), el empleo de nuevas sustancias (químicas, nanopartículas), la extensión de los riesgos para la salud mental y aparición de nuevos riesgos (riesgos emergentes) a una velocidad de vértigo transforman la formación, entendida como la ampliación de conocimientos y la asimilación de técnicas de aprendizaje permanente, en una herramienta indispensable para la adaptación y el desarrollo de las personas trabajadoras.

Pero la formación en materia de prevención de riesgos es, si cabe, aún más importante porque es necesario que estén implicados todos los estamentos de la empresa. Esta formación aspira a fomentar y dar herramientas al personal para detectar y reconocer aquello que se hace mal o que es susceptible de mejora; si una persona conoce el procedimiento más seguro de proceder, se reduce el riesgo y se producirán menos accidentes y enfermedades profesionales. La formación en materia de prevención de riesgos laborales es una medida preventiva y su ausencia una de las posibles causas a considerar en la investigación de los accidentes y daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras como establece en la práctica habitual la ITSS.

El artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que *"en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo". Para dar cumplimiento a este imperativo legal, el artículo 88. Formación, del Convenio estatal prescribe que "el empresario debe proporcionar a cada persona trabajadora, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos. Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todas las personas trabajadoras del Sector Metal. La comisión negociadora irá incorporando al texto del convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector Metal. Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estas personas trabajadoras del sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector Metal".*

Hay que recordar que se trata de una formación mínima, es decir, necesaria, pero no suficiente para dar respuesta plena al artículo 19 del ET[4], según el cual las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y será el/la empresario/a quien tiene la obligación legal de garantizar que trabajadores y trabajadoras reciben una formación suficiente y adecuada. Para ello hay que proporcionar una formación más concreta; este puede ser el caso de los trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, atmósferas explosivas (ATEX), primeros auxilios / DEA, equipos de intervención en caso de emergencia, plataformas y carretillas elevadoras, puente grúa, manejo de sustancias químicas, etc.

Además, hay que tener en cuenta que **todas las formaciones realizadas bajo el *Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* caducan a los 4 años tras impartirse.**

4.- Esta consideración fue realizada por la ITSS en la presentación de contenidos que se realizó en su momento.

Para desarrollar la formación en materia preventiva, el *Convenio estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* en su artículo 41. Instrumentos de gestión y colaboración, determina la constitución de una entidad paritaria: la **Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF**). Los fines de la misma según el artículo 5 de sus estatutos consisten en:

- Conseguir el perfeccionamiento y cualificación profesional de las personas trabajadoras y de los empresarios/as.
- Impulsar y desarrollar las relaciones sociolaborales entre los trabajadores/as y empresarios/as del Sector Metal.
- Contribuir a la mejora del diálogo social en todos los ámbitos negociales del sector.
- Fomentar la formación de los trabajadores/as y empresarios/as en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo de sector.

El Convenio separa la formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del Sector Metal (CAPÍTULO XVII) de la formación en riesgos laborales de las personas trabajadoras de las empresas del Sector Metal que trabajan en obras de construcción que incluye la gestión de la Tarjeta profesional (CAPÍTULO XVIII).

En el primer caso se regula:

1. La formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector Metal cuya actividad no se realice en obras de construcción:
   - Formación de directivos.
   - Formación de personas trabajadoras que desempeñan sus tareas en oficinas.
   - Formación de personas trabajadoras de oficios del área de producción y/o mantenimiento.
   - Formación de personas trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico.
2. La obligación de que las personas trabajadoras que realicen actividades correspondientes a alguna de las actividades u oficios indicados en el presente convenio deban cursar la formación que les corresponda en función de la actividad u oficio que desarrollen.
3. Tarjeta profesional del Sector Metal.
4. La necesidad de homologación de entidades formativas.

El número de cursos realizados en el sector se ha ido incrementando progresivamente desde 2019 a 2021, en 2022 se produce un ligero descenso. No obstante, el número de cursos realizados en 2022 era un 33% superior a los realizados en 2019; sin embargo, cabe señalar que el número de asistentes es solo un 4% mayor. Por lo tanto, no parece existir una correlación directa entre el número de cursos que se realizan y el número de personas trabajadoras que asisten a los mismos.

En el periodo 2019-2022 se observa como los SPA imparten mayoritariamente esta formación. Concretamente, en 2022 realizaron el 88% de los cursos. El 33% de los cursos de formación en 2022 han sido impartidos por seis entidades homologadas: Quirón Prevención, Cualtis, SL, Mas Prevención SL, Preventium PRL SA, Preving Consultores SL y IFPRL.

Con relación al tipo de curso, el 48,2% de los cursos realizados entre 2019 y 2022 han tenido una duración de 20 horas y de oficio completo, que integra tanto una parte troncal en relación a los riesgos laborales y una parte específica en función del oficio concreto.

La mayor parte de la formación se realizó en modalidad presencial.

Tabla 28. Cursos PRL realizados del Cap. XVII – Anexo II del Convenio Estatal. 2019-2022

CURSOS ANEXO II CAP. XVII DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL METAL					
TIPO DE ENTIDAD HOMOLOGADA	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL**
SPA (Servicios prevencion ajenos)	15.078	10.348	20.780	20.765	66.971
SPP (Servicions prevencion propios)	240	163	345	488	1.236
SPM (Servicios prevencion mancomunados)	368	180	530	391	1.469
ORG EMP (Organizaciones empresariales)	1.561	988	1.597	1.501	5.623
Entidades Vinculadas a las organizaciones firmantes del convenio	480	217	415	413	1.549
TOTAL	**17.727**	**11.896**	**23.667**	**23.558**	**76.848**
TIPO DE CURSO	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL**
4 hrs - Reciclaje oficios	572	461	728	2.432	4.193
6 hrs - Personal oficina y directivos	3.833	2.945	3.870	3.509	14.157
8 hrs - Oficio parte especifica	3.710	3.041	6.326	6.711	19.788
20 hrs - Oficio completo (troncal + especifica)	9.123	5.152	12.292	10.464	37.031
50 hrs - Basico	489	297	451	442	1.679
TOTAL	**17.727**	**11.896**	**23.667**	**23.558**	**76.848**
TIPO DE ENTIDAD HOMOLOGADA	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL**
PRESENCIAL	13.847	8.730	19.406	19.055	61.038
TELEFORMACION	3.456	2.907	3.862	4.120	14.345
MIXTA	424	259	399	383	1.465
TOTAL	**17.727**	**11.896**	**23.667**	**23.558**	**76.848**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la FMF

Tabla 29. Cursos realizados en PRL del Cap. XVII – Anexo II y número de asistentes. 2019-2022

CURSOS REALIZADOS EN PRL DEL CAP. XVII – ANEXO II Y NÚMERO DE ASISTENTES. 2019-2022										
	Número de cursos realizados Cap. XVII					**Número de asistentes cursos Cap. XVII**				
TIPO DE ENTIDAD	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL 2019-22**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL 2019-22**
Ent. Vinculadas a las organizaciones firmantes del Convenio	480	217	415	413	1.525	5.990	3.247	3.688	3.755	16.680
ORG EM	1.561	988	1.597	1.501	5.647	19.260	10.404	14.090	14.054	57.808
SPA	15.078	10.348	20.780	20.765	66.971	138.277	82.740	155.694	153.671	530.382
SPM	368	180	530	391	1.469	4.509	2.067	4.233	4.057	14.866
SPP	240	163	345	488	1.236	2.258	901	1.858	3.105	8.122
TOTAL GENERAL	**17.727**	**11.896**	**23.667**	**23.558**	**76.848**	**170.294**	**99.359**	**179.563**	**178.642**	**627.858**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la FMF

En el Anexo II se pueden ver los cursos realizados en el periodo 2019-2022 por acción formativa concreta.

Con relación a la formación en riesgos laborales de las personas trabajadoras de las empresas del Sector Metal que trabajan en obras de construcción (Capítulo XVIII), cabe citar el siguiente contenido:

1. Los programas formativos y contenidos específicos sobre seguridad y salud para las actividades del metal realizadas en obras de construcción[5].
2. La posibilidad de que la FMF suscriba acuerdos con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación.
3. La obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector Metal.
4. La homologación de entidades formativas.
5. Los Ciclos de formación del convenio: el primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector y el segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.
6. La formación de reciclaje.

Como sucedía con la formación obligatoria del Cap. XVII, el número de cursos realizados se ha ido incrementando progresivamente en el periodo que abarca desde 2019 a 2022. En este caso, el incremento en ese periodo es del 23,8% (ligeramente inferior que en los cursos del anexo II cap. XVII); y para el caso de las personas que reciben formación es del 9,8%. También en esta ocasión se produce el fenómeno que describíamos con anterioridad, ya que el mayor número de cursos no implica proporcionalidad con respecto a las personas formadas. Por tanto, sin temor a equivocarnos, podemos llegar a la conclusión que las ratios han ido mejorándose: menor número de alumnos/as por curso celebrado.

Como ocurriera en la modalidad anterior, los SPA se erigen las principales entidades formativas, abracando el 88,6% en el periodo 2019-2022.

Y, en relación al tipo de curso, son los específicos de ocupación de 6 horas -los de oficio completo de 20 horas y aquellos ligados al reciclaje en oficios concretos- los que concentran el mayor número de cursos. La mayor parte de la formación se realizó en modalidad presencial y solo una pequeña parte en modalidad mixta o a distancia.

5.- CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción.

Tabla 30. Cursos realizados en PRL del Cap. XVIII Convenio Estatal. 2019-2022

CURSOS ANEXO IV CAP. XVII DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL METAL					
TIPO DE ENTIDAD HOMOLOGADA	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL**
Entidades Vinculadas	146	163	147	103	559
Organizaciones empresariales	1.103	855	1.012	1.200	4.170
SPA (Servicios prevención ajenos)	16.382	14.867	18.844	20.795	70.888
SPM (Servicios de prevención mancomunados)	101	55	82	118	356
SPP (Servicios de prevención propios)	1.149	757	930	1.154	3.990
TOTAL GENERAL	**18.881**	**16.697**	**21.015**	**23.370**	**79.963**
TIPO DE CURSO	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL**
4 hrs - Reciclaje oficios	4.490	4.039	4.339	5.157	18.025
6 hrs - Oficio parte especifica	6.801	5.807	7.702	8.524	28.834
8 hrs - Nivel inicial	254	214	238	231	937
10 hrs - Directivos de empresas	626	619	619	659	2.523
20 hrs - Oficio completo (troncal + especifica)	5.463	4.823	6.600	7.219	24.105
50 hrs - Basico	12	4	15	12	43
60 hrs - Basico	1.235	1.191	1.502	1.568	5.496
TOTAL GENERAL	**18.881**	**16.697**	**21.015**	**23.370**	**79.963**
TIPO DE ENTIDAD HOMOLOGADA	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL**
Presencial	17.098	14.927	18.915	21.208	72.148
Mixta Teleformación	1.238	1.184	1.496	1.533	5.451
Teleformación	545	586	604	629	2.364
TOTAL GENERAL	**18.881**	**16.697**	**21.015**	**23.370**	**79.963**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la FMF

Tabla 31. Cursos realizados en PRL del Cap. XVIII – Anexo IV y número de asistentes. 2019-2022

CURSOS REALIZADOS EN PRL DEL CAP. XVII – ANEXO II Y NÚMERO DE ASISTENTES. 2019-2022										
	Número de cursos realizados Cap. XVII					**Número de asistentes cursos Cap. XVII**				
TIPO DE ENTIDAD	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL 2019-22**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**TOTAL 2019-22**
Ent. Vinculadas	146	163	147	103	559	1.447	1.697	1.259	897	5.300
ORG EM	1.103	855	1.012	1.200	4.170	10.612	6.869	7.807	9.847	35.135
SPA	16.382	14.867	18.844	20.795	70.888	106.454	86.757	102.871	121.329	417.411
SPM	101	55	82	118	356	727	343	538	902	2.510
SPP	1.149	757	930	1.154	3.990	7.906	4.104	4.387	6.664	23.061
TOTAL GENERAL	**18.881**	**16.697**	**21.015**	**23.370**	**79.963**	**127.146**	**99.770**	**116.862**	**139.639**	**483.417**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la FMF

El *Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal* recoge también en el Capítulo XIX un Observatorio Industrial del Sector Metal que, en materia de prevención de riesgos laborales, se marca como objetivos:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el Sector Metal, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras en esta materia.
- Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.

- Realizar el seguimiento de la siniestralidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.
- La organización y control general de visitas a las empresas en cumplimiento de lo establecido en este convenio.
- Estudio de la problemática derivada de la aplicación de lo dispuesto en:
  - Anexo II. Contenido formativo de las distintas especialidades u oficios, así como nuevos ciclos formativos.
  - Anexo III. Formación preventiva en supuestos de movilidad funcional.

Y, por último, el Capítulo XX Protección de datos de carácter personal y garantías digitales contiene y define las obligaciones vinculadas con los riesgos emergentes de carácter psicosocial (es decir, asociados a la organización del trabajo) como son:

- Los derechos digitales y la transformación digital.
- El derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral y uso de dispositivos digitales.
- El uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.
- El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Nos parece relevante para los fines del presente estudio poner de manifiesto la relación del número de personas trabajadoras que han recibido la formación mínima obligatoria que establece el Convenio Colectivo Estatal con el número de asalariados y asalariadas del sector. Esto nos da una idea cabal de qué cobertura es capaz de ofrecer en la actualidad las acciones que se desarrollan en este marco y la necesidad o no de implementar medidas específicas con relación a la formación que en materia de salud laboral reciben los trabajadores y trabajadoras, al entender que ésta es fundamental en la prevención de los riesgos laborales. Aunque como se desprende del presente documento, y como se verá en el siguiente apartado, la formación no es la única variable que influye en la calidad de la gestión preventiva en las empresas.

Tabla 32. Accidentes de trabajo y formación impartida en el marco del convenio

	2021	2022
Accidentes con baja en jornada	131.763	132.715
Accidentes leves	130.514	130.691
Accidentes graves	1.090	869
Accidentes mortales	164	164
Formados Cap. XVII	179.563	178.642
Formados Cap. XVIII	116.862	139.639
Asalariados	1.300.900	1.524.854

Fuente: elaboración propia

Poniendo en relación a las personas formadas con el número total de personas asalariadas en las actividades que se recogen en el Convenio Colectivo Estatal, tenemos que la actual cobertura es baja; es decir, en 2022, solo un 20.9% de las personas trabajadoras asalariadas recibió formación, un porcentaje tres puntos porcentuales inferior que en 2021.

Por otra parte, según los datos de la tabla 32 y los obtenidos de carácter cualitativo -según las distintas técnicas ya comentadas y en las que se verán en mayor profundidad los resultados en los próximos apartados-, no se aprecia una disminución de la siniestralidad en función de la formación impartida. Sería conveniente analizar la idoneidad de los contenidos formativos para poder cumplir razonablemente con las obligaciones que se derivan del art. 19 de la LPRL, según el cual: *"1) En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente*

y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. 2) La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.3) La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores."

5.2. LA CALIDAD DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

La gestión preventiva de los riesgos laborales es un proceso estructurado pendiente de desarrollo y aplicación en las empresas. Comprende un conjunto de actividades ordenadas y coordinadas de identificación, análisis, valoración y evaluación de los riesgos laborales; una planificación y ejecución de medidas preventivas y estrategias de eliminación; reducción y control de la exposición que debe continuar con un seguimiento de cada situación de riesgo identificada en la empresa. La gestión eficaz de los riesgos laborales debe servir para mantener en condiciones seguras y saludables los lugares de trabajo, los puestos de trabajo y las tareas, evitando daños a la salud y logrando la satisfacción de las personas trabajadoras. Para ello, la empresa empleará recursos tales como procesos, procedimientos, métodos y herramientas específicas, llevando el riesgo a niveles que se consideren aceptables si no pudieran eliminarse y teniendo en cuenta el contexto o ámbito existente.

Un concepto que desde el punto de vista técnico debe ir de la mano de la gestión preventiva es la *mejora continua*. La definimos como un ciclo continuo de la gestión del riesgo laboral que incumbe a todas las personas implicadas en la prevención en la empresa, además del seguimiento de la aplicación y la realización de un estudio de eficacia para saber si se han alcanzado los objetivos previstos como una de las etapas en la gestión que, en caso ineficaz, te devuelve a una nueva identificación de riesgos no abordados hasta el momento. De este modo, el ciclo se repetirá una y otra vez, minimizando los efectos negativos sobre la salud de las personas que cada día desempeñan su actividad laboral. Este proceso de mejora continua es eficaz cuando la Representación de la empresa y la Representación de la plantilla se comprometen con este procedimiento y con el objetivo común, facilitando una comunicación transparente, disposición al diálogo y voluntad de colaboración. Sin embargo, no siempre el ciclo es permanente, ya que puede sufrir paradas provocando fallos en la gestión preventiva o a consecuencia de errores.

A partir de este breve razonamiento se incluyen a continuación dos apartados: El primero de ellos referido a las principales referencias bibliográficas que han trabajado en mayor o menor profundidad, características de calidad que poseen o han de estar presentes en la gestión del riesgo en las empresas. Y el segundo apartado, aterrizar en detalle en la selección de los criterios de calidad que, desde el conocimiento técnico y sindical en materia de prevención de riesgos laborales, tienen mayor peso y repercusión en los resultados finales y en la mejora continua en el campo de la gestión de la prevención.

5.2.1. Principales referencias bibliográficas para la definición de criterios de calidad

La situación de partida descrita en el apartado 4 en relación con la siniestralidad da pie a la necesaria identificación de posibles errores en la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas del ámbito de aplicación del *IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023).*

El documento de trabajo técnico-sindical *73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España*, publicado por ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) en 2016, argumenta muy bien algunas de las conclusiones y resultados obtenidos como diagnóstico en este estudio. En su redacción, expone como desde la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, se ha consolidado un modelo preventivo que ha tenido que adaptarse a cambios sociales, económicos y políticos, y que ha traído como consecuencia un sistema de prevención débil que no garantiza la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Como resumen del documento, a partir de 1.150 comentarios proporcionados por técnicas cualitativas, se definieron los TOP 10 de las propuestas de mejora en la gestión preventiva en la empresa que recogemos por su valor pedagógico en el siguiente cuadro:

TOP 10 DE LAS PROPUESTAS DE MEJORA EN LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

- Aprender de los accidentes de trabajo e investigar causas para la mejora continua.
- Mejorar el sistema de registro de las Enfermedades Profesionales.
- Reforzar el derecho de formación para los delegados y delegadas de prevención.
- Reforzar el derecho de formación para trabajadores y trabajadoras.
- Proteger en profesiones de desgaste por medio de la regulación de la jubilación anticipada para profesiones de alto nivel de desgaste.
- Devolver al Sistema público de prestaciones (INSS) la gestión de las contingencias comunes.
- Lograr la representación externa en todas las empresas.
- Garantizar la independencia del Servicio de Prevención y de las personas prevencionistas, como asesores de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Promocionar una Inspección de Trabajo más fuerte y rápida.
- Establecer un sistema efectivo de represión y sanción de los incumplimientos en PRL. La responsabilidad de las Administraciones Públicas empleadoras.

Cada una de estas propuestas de mejora contribuye individualmente y en su conjunto a la mejora continua de la gestión preventiva en las empresas y, del mismo modo, suponen un reto de futuro para la organización.

Fuente: 73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España

Siguiendo esta línea de estudio, la *Guía sobre errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa* publicada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en 2018, identifican y describe los TOP 10 de los errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa. Los errores identificados en la gestión del riesgo ergonómico pueden traducirse en criterios de calidad de la gestión preventiva del riesgo.

TOP 10 DE LOS ERRORES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL RIESGO ERGONÓMICO EN LA EMPRESA

- E1. Querer trasladar la responsabilidad empresarial al servicio de prevención ajeno.
- E2. Identificar los factores de riesgo de un puesto de trabajo sin antes describirlo.
- E3. Evaluar el riesgo sin considerar las características de las personas expuestas.
- E4. No identificar la exposición a riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo.
- E5. Valorar de forma inadecuada el nivel de riesgo ergonómico.
- E6. No realizar evaluaciones de riesgo ergonómicas.
- E7. Proponer medidas preventivas ineficaces.
- E8. No realizar el seguimiento y control de la eficacia de las medidas planificadas.
- E9. No valorar el coste-beneficio de las actividades preventivas.
- E10. No contar con sus protagonistas en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo.

Fuente: Guía sobre errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa

También las condiciones de éxito de la ergonomía participativa que emanan de la literatura evidencian como el compromiso de la dirección de la empresa, la asignación de recursos (humanos, técnicos y económicos) y la participación directa de los delegados y las delegadas de prevención constituyen las piezas básicas para el éxito de las acciones preventivas desarrolladas, no sólo en el área de la ergonomía laboral, si no en todos los ámbitos empresariales y en la gestión global como organización. Así lo explica el Número 2 de la Revista Andaluza de Ergonomía Participativa *Propuestas en ergonomía participativa* (pág. 11-12) publicada en 2019, por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

El Informe *Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico* elaborado por la Fundación Cultural 1º de Mayo – ISTAS y CCOO de Catalunya, y publicado en diciembre de 2022, también identifica en su apartado 4 las condiciones de éxito en la gestión del riesgo laboral con perspectiva de género. Tanto en salud laboral como en igualdad entre hombres y mujeres se precisa de una sensibilización y compromiso respecto a un conjunto de actuaciones que han de darse de manera simultánea en la empresa. De este modo, la probabilidad de éxito será mayor cuantos más argumentos pongan en el punto de mira las diferencias y las desigualdades entre las trabajadoras y los trabajadores en la identificación, evaluación del riesgo y mejora de las condiciones de trabajo. También será mayor la probabilidad de éxito si directamente se incorpora la perspectiva de género en el diseño y adaptación de los espacios de trabajo y del puesto de trabajo en sí mismo; se consigue conectar la productividad y los sistemas de métodos y tiempos (hasta el momento en manos de la dirección de la empresa) con la salud laboral de las personas trabajadoras; y se logra una participación en el proceso de mejora de las condiciones ergonómicas de una representación legal de las personas trabajadoras que incorpore hombres y mujeres con información real de las condiciones de trabajo y el puesto pendiente de mejoras, con capacidad y medios facilitados por la dirección para la escucha y la elaboración de propuestas preventivas. Así, el diseño de los puestos de trabajo, de los equipos de trabajo y dispositivos deben considerar sus características antropométricas y diferencias biológicas de las personas que los desarrollarán o emplearán en la empresa.

El documento *Antropometría* (actual INSST, 2003) identifica principalmente cuatro parámetros diferenciadores entre las personas trabajadoras: el sexo, la raza, la edad y la alimentación.

- El sexo. Establece diferencias en prácticamente todas las dimensiones corporales. Las dimensiones longitudinales de los hombres son mayores que las de las mujeres del mismo grupo, lo que puede representar hasta un 20% de diferencia.
- La raza. Las características físicas y diferencias entre los distintos grupos étnicos están determinadas por aspectos genéticos, alimenticios y ambientales, entre otros. Así, en general, los miembros de la raza negra tienden a tener piernas más largas, mientras que los orientales tienden a tener el tronco más largo. Son casos extremos la estatura de los pigmeos de África Central, siendo es de 143,8 cm frente a 179,9 cm de los belgas.
- La edad. Sus efectos están relacionados con la fisiología propia del ser humano. Así, por ejemplo, se produce un acortamiento en la estatura a partir de los 50 años. También cabe resaltar que el crecimiento pleno en los hombres se alcanza en torno a los 20 años mientras que en las mujeres se alcanza unos años antes.
- La alimentación. Una alimentación correcta se asocia con la ausencia de graves enfermedades en la infancia y contribuye al adecuado desarrollo corporal hasta la madurez.

En 2008, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN) publicó el libro *Manual para la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales*. Se trata de un manual muy extenso y detallado sobre los ítems y criterios a considerar en una auditoría reglamentaria en prevención de riesgos laborales. Aunque en este caso, se basan en las especificaciones técnicas de la OHSAS 18001:2007 y no en la ISO 45001:2018 sobre Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, de implantación actual, realmente, desde el punto de vista técnico y sindical no afecta para la definición de criterios de calidad. De los ítems prioritarios se pueden extraer fácilmente criterios de calidad de la gestión preventiva, sobre todo de su Anexo 2 *Valoración de la integración de la PRL en el sistema general de gestión de la empresa*. En este anexo se recogen indicadores de nivel de integración en la empresa que deben traducirse en criterios de calidad a considerar en la gestión preventiva.

Sobre la integración de la gestión preventiva se centra la *Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa* publicada en 2008 por el INSHT. Principalmente, proporciona orientación a la empresa pequeña y mediana respecto a cómo diseñar, implantar, aplicar y realizar el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales.

A partir de estos estudios se extraen, para el diagnóstico, los principales criterios de calidad de la gestión preventiva, los cuales han permitido la creación, el diseño y el desarrollo del cuestionario empleado en este estudio para el diagnóstico en las empresas, y el diseño de contenidos para el debate participativo y la puesta en común de la representación legal de las personas trabajadoras en las empresas.

5.2.2. Lista no exhaustiva de criterios de calidad

Los criterios de calidad definidos pretenden aproximarse al concepto de eficacia preventiva, entendida como la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera. En PRL, se desea y espera obtener una mejora de la calidad de vida laboral, al menos en lo referente a seguridad y salud, partiendo de los recursos empleados para lograr tal fin.

En este sentido la LPRL, modificada por la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo, manifiesta en su exposición de motivos que *"se debe establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de PRL"*.

La lista de criterios de calidad identificados en la literatura se incluye a continuación en la siguiente tabla. Su orden numérico no tiene relación con su relevancia para el logro del objetivo o como condición de éxito en la gestión preventiva en la empresa, ya que, en definitiva, son la suma de todas ellas, las que promueven y facilitan el éxito.

Tabla 33. Lista no exhaustiva de criterios de calidad en la gestión de los riesgos laborales de la empresa

LISTA NO EXHAUSTIVA DE CRITERIOS DE CALIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA.	
Grupo 1. Compromiso de la dirección	• Asumir la responsabilidad empresarial en materia de prevención.
	• Adquirir el compromiso de mejora continua.
	• Asignar recursos (tiempo, dinero y personas) para la gestión preventiva de los riesgos laborales en la empresa.
	• Incorporar a la mujer en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo para la identificación de desigualdades en el ámbito laboral y de la salud laboral.
	• Fomentar la integración de la actividad preventiva entre todas las personas implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud), por medio de la confianza, la escucha y la participación.
	• Valorar el coste-beneficio de las actividades preventivas desarrolladas.
Grupo 2. Asignación y asunción de responsabilidades y funciones.	• Definir las funciones y responsabilidades de las personas implicadas en la prevención en la empresa (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud).
	• Asegurar la capacidad y el desarrollo de las funciones del personal técnico en prevención de riesgos laborales.
Grupo 3. Documentación preventiva a disposición.	• Llevar al día la documentación en prevención de riesgos laborales
	• Dar a conocer y divulgar la documentación preventiva de la empresa, a todos los niveles jerárquicos, según las funciones y las responsabilidades de cada uno.
	• Dar a conocer y asegurar una clara comprensión del contenido y los resultados de la documentación preventiva de la empresa, a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, como parte integrante de la mejora preventiva en la empresa. en la empresa.

LISTA NO EXHAUSTIVA DE CRITERIOS DE CALIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA.	
Grupo 4. Identificación de riesgos y medidas preventivas.	• Describir los puestos de trabajo a partir de las tareas que lo componen en la jornada diaria, sus condiciones de trabajo y las características personales y de empleo de las personas que desarrollan el puesto, como una tarea previa para la identificación de los factores de riesgo.
	• Evaluar el riesgo considerando las características de las personas expuestas en la jornada laboral.
	• Evaluar el riesgo específico en caso de embarazo y periodo de lactancia.
	• Valorar el nivel de riesgo aplicando criterios objetivos.
	• Realizar análisis específicos de situaciones de riesgo en aquellos casos que por su complejidad requieren un estudio detallado con asesoramiento experto.
	• Planificar y ejecutar las medidas preventivas en tiempo y forma (recursos y plazos).
	• Realizar el seguimiento y control de la eficacia de las medidas implantadas.
Grupo 5. Tratamiento de los daños a la salud.	• Aprender de los incidentes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, investigando las causas y aplicando soluciones para evitar que se produzcan de nuevo.
	• Hacer partícipes de la investigación del daño a la salud a todas las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales en la empresa (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud).
	• Facilitar la adaptación del puesto de trabajo, frente a la sustitución y el despido.
	• Garantizar la atención médica y profesional en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, cuando se trate de un daño producido, como consecuencia o agravado por el trabajo.
	• Asegurar un buen servicio de salud a los trabajadores y a las trabajadoras, por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
Grupo 6. Medidas complementarias.	• Desarrollar un plan de formación de actividades específicas en prevención de riesgos laborales según puesto de trabajo, las responsabilidades y las funciones en la materia.
	• Formar y capacitar a todas las personas implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud), para el desarrollo de sus funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales.
	• Garantizar una buena formación preventiva en todos los niveles jerárquicos y perfiles.
	• Conectar la vigilancia de la salud con la exposición específica al riesgo.
	• Aprovechar la vigilancia de la salud colectiva para identificar situaciones de riesgo a partir de los daños a la salud, y corregirlas.
	• Ofrecer un servicio de vigilancia de la salud útil, con fines preventivos.
Grupo 7. Participación de los trabajadores y las trabajadoras.	• Asegurar mediante la información que las personas trabajadoras conocen el contenido de los documentos preventivos que les afectan directamente.
	• Recoger y fomentar la elaboración de propuestas preventivas.
	• Facilitar la participación en los procesos de cambio que puedan afectarles a nivel preventivo.
Grupo 8. Participación de los delegados y las delegadas de prevención.	• Crear los mecanismos y desarrollar las dinámicas para promover la transmisión de la información.
	• Facilitar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención.
	• Promover la consulta y la elaboración de propuestas participadas.

Desafortunadamente, la evidencia nos indica que muchos de los criterios que se recogen en esta tabla no se cumplen en los centros de trabajo. Al menos, eso parece indicar los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios y las entrevistas grupales semiestructuradas realizadas como herramientas para obtener información cualitativa al respecto.

5.3. RESULTADO DIAGNÓSTICO: CUESTIONARIO ON-LINE

En este apartado se incorpora el análisis de resultados para el diagnóstico de la gestión PRL obtenidos a partir del cuestionario on-line ya mencionado en el apartado de metodología.

Así, para el cuestionario diagnóstico, se aporta la información por cada grupo temático, especificando los resultados globales que proporcionan el conjunto de participantes y los resultados específicos por tamaño de empresa, solo en aquellos casos en los que se identifican diferencias significativas respecto a los globales. Si los resultados según tamaño de empresa son similares o iguales a los resultados globales, no se hará referencia a dicho ítem.

A partir del cuestionario Anexo I obtenemos los siguientes datos:

GRUPO 0: INFORMACIÓN PREVIA

Este grupo de ítems incluye información personal sobre las personas participantes en el estudio, sobre la actividad en la empresa para la que trabajan y su centro de trabajo, y algunos datos generales en la gestión PRL.

Del análisis de los resultados según el tamaño de la muestra y según el tamaño de la empresa a la que pertenece la persona encuestada se proporciona a continuación una definición del **perfil predominante de las personas participantes en el estudio cuantitativo:**

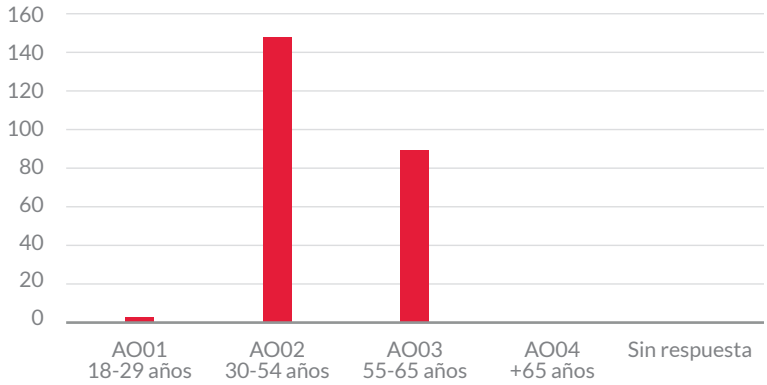
- De 237 personas participantes en la cumplimentación del cuestionario predomina el perfil de hombre de entre 30 y 54 años cuyo centro de trabajo se ubica en la Comunidad de Madrid, Andalucía o la Comunidad Valenciana, perteneciente a una empresa del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo con 250 personas o más en plantilla o de empresa pequeña de entre 1 y 49 personas en plantilla. Su centro de trabajo cuenta con un servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva, con recurso preventivo designado y su Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social también gestiona económicamente la IT por contingencias comunes. En los últimos 12 meses no se ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social ninguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- De 84 personas participantes en la cumplimentación del cuestionario perteneciente a una pequeña empresa de entre 1 a 49 personas en plantilla, predomina el perfil de un hombre de entre 30 y 54 años, cuyo centro de trabajo se ubica en la Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana o Aragón. Su centro de trabajo cuenta con un servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva. Desconoce si se ha nombrado recurso preventivo o no, y cuya Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social también gestiona económicamente la IT por contingencias comunes. En los últimos 12 meses no se ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social ninguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- De 60 personas participantes en la cumplimentación del cuestionario perteneciente a una empresa de entre 50 a 249 personas en plantilla, predomina el perfil de un hombre de entre 30 y 54 años, cuyo centro de trabajo se ubica en la Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid o en Andalucía. Su centro de trabajo cuenta con un servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva, tiene designado al recurso preventivo y su Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social también gestiona económicamente la IT por contingencias comunes. En los últimos 12 meses no se ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social ninguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- De 93 personas participantes en la cumplimentación del cuestionario en el estudio perteneciente a una empresa de 250 o más personas en plantilla, predomina el perfil de un hombre de entre 30 y 54 años, cuyo centro de trabajo se ubica en la Comunidad de Madrid, de Andalucía o de Castilla y León. Su centro de trabajo cuenta con un servicio de prevención propio o mancomunado como modalidad preventiva, tiene designado al recurso preventivo. Su Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social también gestiona económicamente la IT por contingencias comunes, aunque existe el mismo porcentaje de personas encuestadas que desconocen si su mutua realiza esta gestión o no. En los últimos 12 meses no se ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social ninguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

A continuación, se muestran las respuestas a cada uno de los ítems recogidos en el cuestionario diagnóstico referido al total de personas encuestadas (n237), salvo en aquellos casos específicos en los que se haga referencia a los resultados por tamaño de empresa.

A. ¿Qué edad tienes?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
De 18 a 29 años (AO01)	1	0,42%
De 30 a 54 años (AO02)	147	62,03%
De 55 a 65 años (AO03)	89	37,55%
Más de 65 (AO04)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
TOTAL (BRUTO)	**237**	100,00%

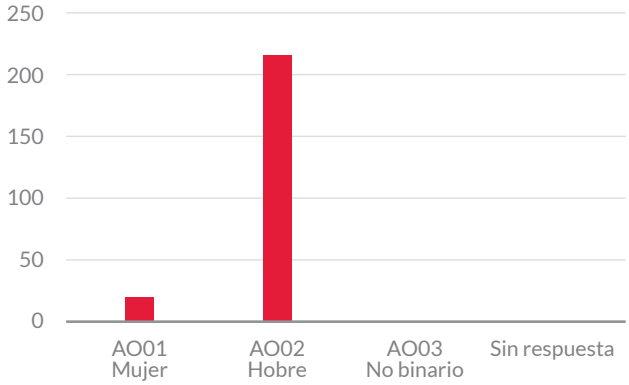
Del total de personas encuestadas, el 62,03% tienen entre 30 y 54 años, y el resto (37,55%) tiene entre 55 y 65 años, salvo una persona que es menor de 29 años.



B. Sexo: ¿Eres?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
Mujer (AO01)	21	8,86%
Hombre (AO02)	216	91,14%
Género no binario (no me describo ni como hombre ni como mujer (AO03)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
TOTAL (BRUTO)	**237**	100,00%

El sexo predominante entre las personas encuestadas es el de hombre con un 91,14%. Las mujeres son el 8,86%.



A continuación, se muestran las respuestas a cada uno de los ítems recogidos en el cuestionario diagnóstico referido al total de personas encuestadas (n237), salvo en aquellos casos específicos en los que se haga referencia a los resultados por tamaño de empresa.

C. ¿Cuál es el nombre de la empresa para la que trabajas?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
Opción	219	92,41%
Sin respuesta	18	7,59%
TOTAL (BRUTO)	**237**	100,00%

El 92,41% de las personas encuestadas han proporcionado voluntariamente el nombre de la empresa para la que trabajan, lo que ha permitido describir en mayor detalle el alcance de la muestra.

Se han encuestado a 237 personas pertenecientes, al menos, a 177 empresas diferentes del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal.

D. ¿A qué ciudad autónoma o comunidad autónoma pertenece tu centro de trabajo?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
Andalucía (AO02)	36	15,19%
Aragón (AO03)	20	8,44%
Islas Baleares (AO04)	3	1,27%
Canarias (AO05)	2	0,84%
Cantabria (AO06)	10	4,22%
Castilla-La Mancha(AO07)	5	2,11%
Castilla y León (AO08)	23	9,70%
Cataluña (AO09)	0	0,00%
Comunidad de Madrid(AO10)	51	21,52%
Comunidad Foral de Navarra (AO11)	7	2,95%
Comunidad Valenciana (AO12)	34	14,35%
Extremadura (AO13)	1	0,42%
Galicia (AO14)	10	4,22%
País Vasco (AO15)	9	3,80%
Principado de Asturias (AO16)	10	4,22%
Región de Murcia (AO17)	12	5,06%
La Rioja (AO18)	3	1,27%
Melilla (AO19)	0	0,00%
Ceuta (AO20)	0	0,00%
Sin respuesta	1	0,42%
TOTAL (BRUTO)	**237**	100,00%

De las 19 opciones de respuestas, las ciudades y Comunidades Autónomas con mayor frecuencia de respuesta son: la Comunidad de Madrid (21,52%), Andalucía (15,19%) y la Comunidad Valenciana (14,35%). Le siguen en orden descendente: Castilla y León, Aragón, Murcia, Galicia y Cantabria, País Vasco, Navarra, Castilla La Mancha, Islas Baleares y La Rioja, Canarias y Extremadura.

E. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa?

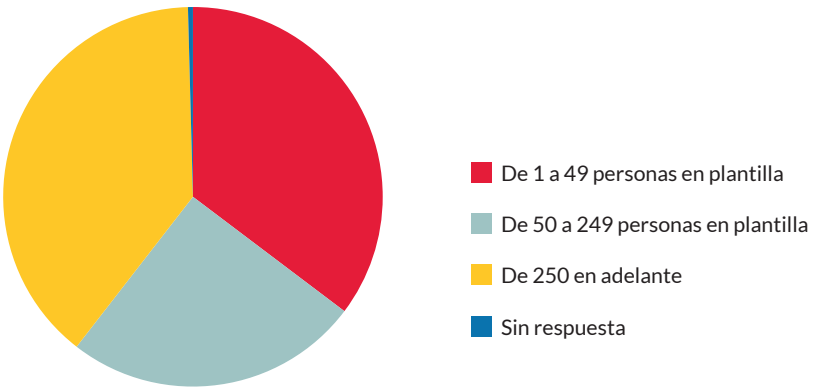
De los 146 códigos de CNAE a cuatro dígitos que refiere como ámbito de aplicación el actual IV Convenio Colectivo, se han marcado como opción de respuesta un total de 76 códigos. En la siguiente tabla se identifican los 6 códigos CNAE marcados con mayor frecuencia absoluta por las personas encuestadas (número de veces que se repite). En este caso por al menos 9 personas encuestadas. El resto de CNAE, un total de 70 códigos a dos dígitos, han sido marcados cada uno de ello, por menos de 9 personas encuestadas (entre 8 y 1), correspondiéndole un porcentaje sobre el total de respuestas del 66,24%.

CNAE	Número de encuestados que marcan la actividad económica	Porcentaje de respuesta sobre el total
43.21 Instalaciones eléctricas.	15	6,33%
45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.	13	5,49%
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.	11	4,64%
25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes. (AO18)	10	4,22%
24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.	10	4,22%
33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.	09	3,80%
Respuestas de mayor frecuencia absoluta (6 CNAE)	**68**	**28,7%**
Sin respuesta	12	5,06%
Respuestas de menor frecuencia absoluta (70 CNAE)	**157**	**66,24%**
TOTAL (BRUTO)	**237**	**100,00%**

F. ¿Cuál es el tamaño de empresa (no sólo de tu centro de trabajo, en el caso de tener varios, sino del total de centros de trabajo) según el número de personas que tiene en plantilla?

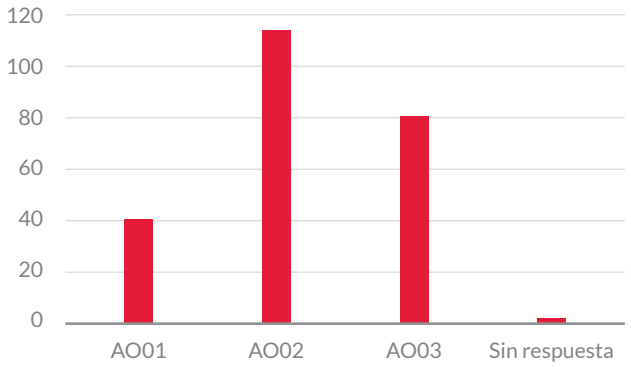
OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
De 1 a 49 personas en plantilla (AO01)	84	35,44%
De 50 a 249 personas en plantilla (AO02)	60	25,32%
De 250 en adelante (AO03)	93	39,24%
Sin respuesta	0	0,00%
TOTAL (BRUTO)	**237**	100,00%

La gráfica muestra un equilibrio entre las tres opciones de respuestas. Predomina con un 39,24% las empresas con más de 250 personas trabajadoras, seguida con un 35,44% por empresas de 1 a 49 personas en plantilla. En tercer lugar, con un 25,32%, se sitúa la empresa con plantillas comprendidas entre 50 a 249 personas trabajadoras.



G. ¿Qué modalidad preventiva tiene la empresa en tu centro de trabajo?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
La empresa o el empresario asume personalmente la actividad preventiva y/o designa a una o varias personas trabajadoras para poder ocuparse (no tiene servicio de prevención) (AO01)	41	17,30%
Ha concertado el servicio con un servicio de prevención ajeno (AO02)	114	48,10%
Ha constituido un servicio de prevención propio (SPP) o mancomunado (AO03)	81	34,18%
Sin respuesta	1	0,42%
TOTAL (BRUTO)	**237**	**100,00%**



La modalidad preventiva preferida es el concierto con un servicio de prevención ajeno (en adelante SPA), que alcanza el 48,10% del total. Le sigue con un 34,18% la constitución de un servicio de prevención propio (en adelante, SPP) o mancomunado y, en tercer lugar, con un 17,30%, la opción en la que la empresaria o el empresario asume personalmente la actividad preventiva y/o designa a una o varias personas trabajadoras para ocuparse sin contar con un servicio de prevención.

SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, ¿QUÉ MODALIDAD PREVENTIVA ES LA QUE RESPONDE CON MAYOR FRECUENCIA?

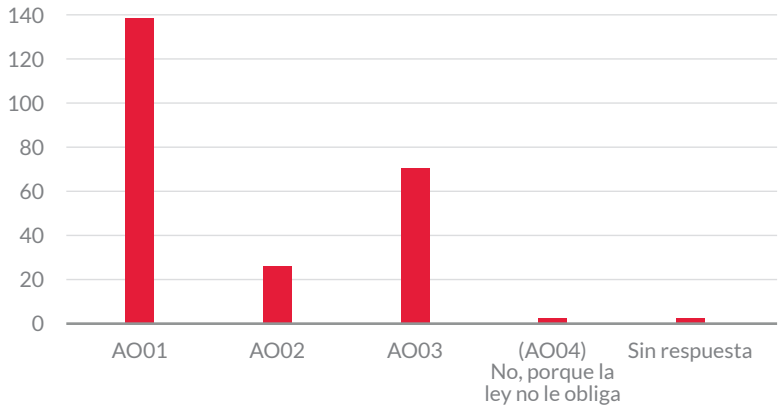
- De 1 a 49 personas en plantilla destaca en 69,05% el concierto con un SPA, seguido de un 23,81% con asunción personal de la empresaria o el empresario y/o designación de una o varias personas trabajadoras. Solo un 7,14% responde que tiene SPP o mancomunado.
- De 50 a 249 personas en plantilla destaca en un 48,33% el concierto con un SPA, seguido del 25% en cada una de las dos opciones restantes descritas del punto anterior.
- De 250 en adelante, destaca con un 64,52% la constitución de un SPP o mancomunado, seguido por un 29,03% con SPA.

Las personas encuestadas que han respondido la opción de SPA, en total, 114 personas, equivalente al 48,10% del total de personas encuestadas, han proporcionado el nombre del SPA a partir de un listado predefinido. A continuación, se muestran los SPA identificados con mayor frecuencia, siendo los cinco SPA que recoge la tabla aquellos que acumulan el 64,91% de las respuestas:

SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (SPA)	Número de personas encuestadas que marcan el SPA	Porcentaje de respuesta sobre el total
Quirón Prevención (resultado de la unión de Sociedad de Prevención de Fremap, Fraterprevención, Unipresalud y MC Prevención)	15	6,33%
Cualtis (antigua Sociedad de Prevención Ibermutuamur)	13	5,49%
Valora Prevención (antigua Sociedad de Prevención de Muvale)	11	4,64%
MAS Prevención (antigua Sociedad de Prevención Mutua MAZ)	10	4,22%
ASPY Prevención (antigua Sociedad de Prevención de Asepeyo)	10	4,22%
Respuestas de mayor frecuencia absoluta (SPA)	**74**	**64,91%**
Otro SPA	24	21,05%
Sin respuesta	6	5,26%
Respuestas de menor frecuencia absoluta (SPA)	**10**	**8,77%**
TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS que marcan el SPA	**114**	**100%**

H. ¿La empresa ha nombrado un recurso preventivo?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
Sí (AO01)	41	17,30%
No (AO02)	114	48,10%
No lo sé (AO03)	81	34,18%
No, porque la ley no le obliga (AO04)	1	0,42%
Sin respuesta	1	0,42%
TOTAL (BRUTO)	**237**	**100,00%**



La respuesta predominante es la respuesta SÍ al nombramiento en la empresa del recurso preventivo (58,65%), frente al 10,97% que ha respondido NO.

Llama la atención el desconocimiento de casi un 30% de las personas encuestadas respecto al nombramiento o no de la figura del recurso preventivo.

SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, ¿LA EMPRESA HA NOMBRADO UN RECURSO PREVENTIVO?

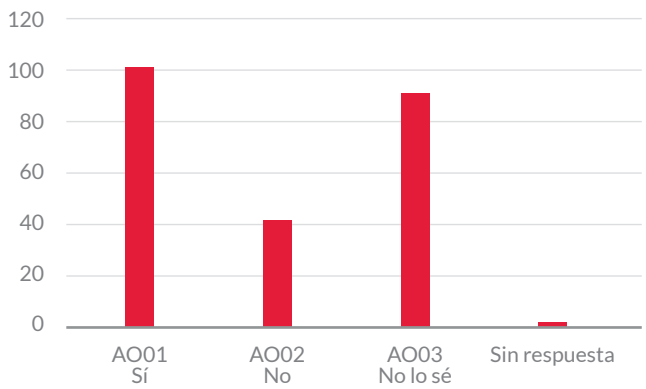
- De 1 a 49 personas en plantilla destaca casi con el mismo porcentaje la respuesta No lo sé (44,05%), y la respuesta Sí (42,86%). Solo un 11,90% marca la opción No ha nombrado un recurso preventivo.
- De 50 a 249 personas en plantilla destaca en un 60% la respuesta Sí. Le sigue con un 25%, el No lo sé. Solo un 13,33%, responde No.
- De 250 en adelante, destaca con un 72,04% la respuesta Sí, seguido del 19,35% de personas encuestadas que marcan No lo sé, y un 8,60% que responde que No se ha nombrado al recurso preventivo.

I. ¿Cuál es la Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social que tiene la empresa?

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL QUE TIENE LA EMPRESA	Número de personas encuestadas que marcan la Mutua	Porcentaje de respuesta sobre el total
FREMAP - (nº 061)	65	27,43%
IBERMUTUA - (nº 274)	35	14,77%
ASEPEYO - (nº 151)	26	10,97%
UMIVALE ACTIVA - (nº 003)	24	10,13%
FRATERNIDAD - MUPRESPA - (nº 275)	19	8,02%
MAZ, MUTUA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA - (nº 011)	16	6,75%
Respuestas de mayor frecuencia absoluta (SPA)	**185**	**78,07%**
Sin respuesta	12	5,06%
Respuestas de menor frecuencia absoluta (SPA)	**40**	**16,87%**
TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS que marcan la Mutua	**237**	**100%**

J. ¿La Mutua se encarga también de la gestión económica de la IT por accidente no laboral y enfermedad común?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
Sí (AO01)	102	43,04%
No (AO02)	43	18,14%
No lo sé (AO03)	91	38,40%
Sin respuesta	1	0,42%
TOTAL (BRUTO)	**237**	**100,00%**



La respuesta predominante es SÍ (43,04%). Sin embargo, le sigue muy de cerca respuesta No lo sé (38,40%) de las personas encuestadas. Cierra NO (18,14%).

Es un dato muy significativo que el 38,40% de los encuestados desconozca si la mutua se encarga o no de la gestión económica de las contingencias comunes, más aún, cuando el colectivo al que se dirige la encuesta es la representación legal y sindical de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Lo que hace pensar que la información y la comunicación por parte de la dirección de la empresa no llega al delegado y la delegada de personal y de prevención de riesgos laborales en la empresa, y, con toda probabilidad, tampoco a los trabajadores y las trabajadoras representados.

SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, ¿LA MUTUA SE ENCARGA TAMBIÉN DE LA GESTIÓN ECONÓMICA DE LA IT POR ACCIDENTE NO LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN?

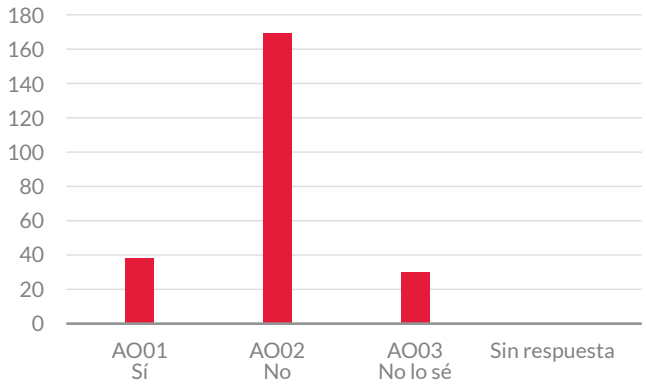
- De 1 a 49 personas en plantilla destaca en porcentajes muy similares la respuesta Sí, con un 45,24% y la respuesta No lo sé con un 40,48%. Solo un 13,10% marca la opción No.
- De 50 a 249 personas en plantilla destaca en un 45% la respuesta Sí. La respuesta No lo sé es elegida por un 33,33% y un 21,67% marca la opción No.
- De 250 en adelante, se responde en igual porcentaje con un 39,78% la respuesta Sí como la respuesta No lo sé. En el caso de la respuesta No, es decir, la Mutua no gestiona la IT por accidente no laboral y enfermedad común es del 20,43%.

Un porcentaje tan elevado en la respuesta No lo sé en los tres grupos de personas encuestadas por tamaño de la empresa denota un desconocimiento generalizado respecto a esta cuestión tan relevante como es: ¿quién se encarga de pagar al trabajador y a la trabajadora la baja por contingencia común?, ¿por qué puede llamar la mutua por teléfono para pedirte que acudas al centro médico?, ¿por qué pueden ofrecer pruebas médicas en lugar de acudir a la Seguridad Social?, entre otras muchas actuaciones que la gestión les permite.

K. ¿En los últimos 12 meses se ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social alguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales?

OPCIÓN	CUENTA	PORCENTAJE BRUTO
Sí (AO01)	39	16,46%
No (AO02)	168	70,89%
No lo sé (AO03)	30	12,66%
Sin respuesta	0	0,00%
TOTAL (BRUTO)	**237**	**100,00%**

El 70,89% de las personas encuestadas afirma que "no" ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social ninguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales, frente al 16,46% que responde Sí. Llama la atención que un 12,66% que dice desconocer si existe denuncia o no, al menos en ese intervalo de tiempo.



SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, ¿EXISTEN DENUNCIAS ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

- De 1 a 49 personas en plantilla destaca en un 83,33% la respuesta No. Con un 8,33% la respuesta Sí, y ese mismo porcentaje para la respuesta No lo sé.
- De 50 a 249 personas en plantilla destaca en un 75% la respuesta No. Con un 13,33% la respuesta No lo sé, y un 11,67% la respuesta Sí.
- De 250 en adelante, destaca con un 56,99% la respuesta No. Le sigue el Sí, con un 26,88%, y No lo sé, con un 16,13%.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. Algunas en positivo y otras en negativo para destacar deficiencias significativas en la gestión que es preciso analizar y corregir para el refuerzo de los planes preventivos. A continuación, y con objeto de acercar las entrevistas al/a lector/a, recogemos algunos testimonios:

"No existe la prevención real como tal, solo de manera aparente… documental".

"Las mediciones de **ruido** *se hacen con la línea parada. Falta más compromiso en materia de ergonomía, se levantan demasiados pesos en posturas poco o nada ergonómicas".*

"En líneas generales estamos bien en el tema prevención, por supuesto siempre hay propuestas de mejoras que tardan tiempo en ser aplicadas y más, al depender del servicio mancomunado y de la sede principal".

"La empresa no cumple ni con la formación ni con la información. La hemos denunciado varias veces a la inspección que solo cita a la empresa, nunca a la parte social".

"Siempre hay mejoras, primero por parte de la empresa y, en segundo lugar, por parte de los trabajadores".

"No hay suficiente control en la empresa en la que trabajo… no sé cuánto tiempo hace que no hay una inspección".

"Hacen lo mínimo para estar dentro de la legalidad".

"¡Todo bien! Tenemos un comité de seguridad y salud en el trabajo, y funciona".

"Se necesita una inspección de trabajo más ágil, rápida y contundente, en la visita y el requerimiento a la empresa".

"La empresa no invierte lo suficiente en esta materia y los trabajos no son todo lo seguros que deberían".

"La dirección de la empresa tiene un alto nivel de exigencia respecto a PRL".

"Se denunciaron irregularidades a inspección de trabajo, pero nadie apareció por la empresa".

"La mutua deja mucho que desear".

"Los recursos preventivos no están nombrados conforme a lo legalmente establecido".

"El técnico en prevención nos visita con frecuencia para ver posibles riesgos. También dedicamos tiempo a realizar cursos de prevención".

"Muchas cosas por cambiar, el convenio colectivo no se acerca a la realidad del trabajo".

GRUPO 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección debe comprometerse con la PRL en la empresa. La política preventiva engloba los principios preventivos (artículo 15 LPRL), los objetivos a lograr (ej. cero accidentes), la integración a todos los niveles y áreas, etc., y viene a definir la cultura preventiva de la empresa. Dicho compromiso implica una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL de la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 34. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 1 a 6. Compromiso de la Dirección.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 1 A 6 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 1. LABORALES DE LA EMPRESA. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n197). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
1. La empresa facilita el tiempo necesario en la jornada de trabajo para el desarrollo eficaz de las funciones preventivas asignadas y el logro de los objetivos predefinidos:			
• A los mandos intermedios y responsables implicados en la prevención.	54,31% (107)	26,40% (52)	17,77% (35)
• Al personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado.	60,91% (120)	16,75% (33)	20,81% (41)
• Al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención.	51,27% (101)	21,83% (43)	25,38% (50)
• Al personal designado en la empresa como "trabajador designado" y como "recurso preventivo".	48,22% (95)	28,43% (56)	21,83% (43)
• A los trabajadores y trabajadoras y a su representación legal.	60,99% (120)	30,46% (60)	7,14% (14)
2. La dirección de empresa proporciona recursos económicos para la ejecución de medidas preventivas de mejora continua.	**55,33% (109)**	**22,84% (45)**	**20,30% (40)**
3. La dirección de empresa asume y ejecuta con total confianza:			
• Las recomendaciones de mejora realizadas por el servicio de prevención.	55,33% (109)	23,35% (46)	17,77% (35)
• Los acuerdos y propuestas planteadas desde el Comité de Seguridad y Salud (en caso de que esté constituido).	46,70% (92)	27,41% (54)	17,77% (35)
4. La dirección de la empresa y/o mandos intermedios y responsables consideran y valoran cada una de las propuestas, quejas y mejoras preventivas que plantean las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención, respondiendo de forma motivada cuando no están de acuerdo.	**51,78% (102)**	**35,53% (70)**	**10,15% (20)**
5. La empresa en su objetivo de integrar la prevención en su gestión global, ha incorporado de forma transversal el objetivo de lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su organización. Para ello:			
• Ha realizado el plan de igualdad.	52,79% (104)	24,37% (48)	20,30% (40)
• Ha incorporado a trabajadoras en cada proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo, en los que no había mujeres.	36,04% (71)	42,64% (84)	18,78% (37)
• Ha considerado prioritario analizar las condiciones de trabajo de los puestos desarrollados principalmente por mujeres, para su mejora preventiva.	22,34% (44)	37,06% (73)	38,07% (75)
• Otras*: *La empresa facilita el teletrabajo a las mujeres con problemas de salud.* *Ha creado una sala de lactancia en el centro de trabajo.* *Presta un especial cuidado en los casos de embarazo.*	9,14% (18)	28,93% (57)	57,87% (114)
6. Se realizan auditorías en PRL y se toman medidas para corregir las no conformidades detectadas.	**58,38% (115)**	**24,37% (48)**	**13,20% (26)**

**Respuestas aportadas por las personas encuestadas.*

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 1. Las respuestas de mayor frecuencia responden al Sí, por lo que se interpreta que, con carácter genérico, se facilita el tiempo necesario durante la jornada de trabajo en el desempeño de las funciones preventivas, y en mayor medida para los trabajadores y las trabajadoras y su representación legal (60,99%), seguida del personal técnico en PRL (60,91%), las personas con mando intermedio y responsables (54,31%), el personal de vigilancia de la salud (51,27%) y por último, ya por debajo del 50%, al personal designado en PRL y al recurso preventivo (48,92%). Cabe destacar la respuesta No en cuanto al tiempo facilitado a trabajadores y trabajadoras y su representación legal, que es bastante elevada, con un 30,46%.
- Ítem 2. Respecto a si la empresa proporciona o no recursos económicos para la ejecución de medidas preventivas de mejora continua, la respuesta de mayor frecuencia es Sí, con un 55,33%. El No, alcanza un 22,84%.
- Ítem 3. En relación a si la dirección de la empresa asume y ejecuta con total confianza las recomendaciones realizadas por el servicio de prevención y los acuerdos y propuestas del Comité de Seguridad y Salud, parece ser que existe una mayor confianza hacia el servicio de prevención, con una respuesta Sí (55,33%), frente al 46,70% que obtiene esta misma respuesta para el Comité de Seguridad y Salud. Predomina también la respuesta No respecto a los acuerdos y propuestas planteadas desde el Comité de Seguridad y Salud (27,41%).
- Ítem 4. La consideración y valoración de las propuestas, quejas y mejoras por parte de la dirección y personas con mando intermedio y responsabilidades obtiene una respuesta a Sí, con un 51,78%, y un No, también elevado, con un 35,53%.
- Ítem 5. Es importante no perder de vista el alto porcentaje de respuestas No lo sé, que acumula este grupo de ítems dedicado a la integración transversal de la igualdad entre hombres y mujeres. Denota una falta de información general en esta materia, y más aún cuando se pretende conectar el área de la salud laboral con la igualdad efectiva en la empresa. Aunque el 52,79% de las personas encuestadas responden Sí, al desarrollo del Plan de igualdad en la empresa (42,64%) indica que la empresa no ha incorporado a trabajadoras en los procesos de mejora continua en los que no había mujeres. Además, un 37,06% confirma la falta de consideración del análisis de las condiciones de trabajo de puestos desarrollados principalmente por mujeres, porcentaje al que sumamos un 38,07% que marca No lo sé.
- Ítem 6. El 58,38% de las personas encuestadas responden Sí, a la realización de auditorías en PRL y a la adopción de medidas en las no conformidades.

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 1 Compromiso de la dirección?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n65).
  - Ítem 3. *La dirección de la empresa asume y ejecuta con total confianza los acuerdos y propuestas planteadas desde el Comité de Seguridad y Salud*. El porcentaje de respuesta es menor que el global, con un 35,38%, casi con el mismo porcentaje que las respuestas del No, con un 32,31%. Con estos resultados, se interpreta que, aunque las empresas y/o centros de trabajo no cuenten con 50 personas en plantilla (según la Ley 31/1995), se ha optado y acordado en la empresa la constitución del órgano paritario, o bien, que la representación haya asumido estas funciones y competencias del órgano como suyas tal y como recoge la LPRL (Ley 31/1995). Cabe también la interpretación de que se desconoce el término y el concepto de Comité de Seguridad y Salud, y que las respuestas Sí y/o No son erróneas. Esta segunda hipótesis se refuerza al considerar el porcentaje de respuesta No lo sé (20%) y la respuesta No procede (10,77%) que, en suma, alcanzan el 30,77% de las personas encuestadas de empresa de 1 a 49 en plantilla.
  - Ítem 4. La *dirección de la empresa y/o mandos intermedios y responsables consideran y valoran cada una de las propuestas, quejas y mejoras preventivas que plantean las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención, respondiendo de forma motivada cuando no están de acuerdo*. El porcentaje de respuesta está muy igualado entre el Sí, con un 44,62% y el No, con 43,08%, a diferencia del porcentaje global que destaca de manera predominante el Sí.

- Ítem 5. *La empresa en su objetivo de integrar la prevención en su gestión global, ha incorporado de forma transversal el objetivo de lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su organización*. Respecto a este ítem, al tratarse de empresas de pequeño tamaño, se evidencia el escaso trabajo en materia de igualdad. Salvo en la acción concreta en la que refiere a que *La empresa ha realizado el Plan de igualdad*, donde gana el Sí, con un 35,38%, en todas las demás acciones, la respuesta predominante es el No, o No lo sé.

- Ítem 6. *Se realizan auditorías en PRL y se toman medidas para corregir las no conformidades detectadas*. Aunque la respuesta marcada con mayor frecuencia coincide con los resultados globales, se reduce hasta el 41,54% aumentando la respuesta No, hasta el 35,38%.

- De 50 a 249 personas en plantilla (n51).
  - Ítem 1. *La empresa facilita el tiempo necesario en la jornada de trabajo, para el desarrollo eficaz de las funciones preventivas asignadas y el logro de los objetivos predefinidos a los trabajadores y trabajadoras y a su representación legal*. Al igual que para los resultados globales, predomina la respuesta del Sí, pero en este caso, con un porcentaje mucho mayor, 68,63%.
  - Ítem 2. *La dirección de empresa proporciona recursos económicos para la ejecución de medidas preventivas de mejora continua*. Se reduce considerablemente la respuesta del Sí, con un 39,22% y aumenta la respuesta No lo sé, hasta el 39,22%, quedando igualados.
  - Ítem 5. *La empresa, en su objetivo de integrar la prevención en su gestión global, ha incorporado de forma transversal el objetivo de lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su organización*. Respecto a este ítem, al tratarse de empresas de mediano tamaño, se evidencia un aumento en el porcentaje de empresas en las que se ha realizado el plan de igualdad (60,78%).

- De 250 en adelante (n81).
  - Ítem 1. *La empresa facilita el tiempo necesario en la jornada de trabajo para el desarrollo eficaz de las funciones preventivas asignadas y el logro de los objetivos predefinidos*. En todas las acciones específicas con independencia de a quien corresponda (mandos intermedios, personal técnico en PRL y vigilancia de la salud, persona trabajadora designada y recurso preventivo, y la plantilla y su representación legal), el porcentaje de respuesta en el Sí, es superior al global.
  - Ítem 2. *La dirección de empresa proporciona recursos económicos para la ejecución de medidas preventivas de mejora continua*. El porcentaje en la respuesta del Sí, 10 puntos superior al global (65,43%).
  - Ítem 3. *La dirección de empresa asume y ejecuta con total confianza los acuerdos y propuestas planteadas desde el Comité de Seguridad y Salud*. La respuesta al Sí, es mayor que el global y alcanza para la gran empresa, 54,32% frente al 23,46% del No.
  - Ítem 4. *La dirección de la empresa y/o mandos intermedios y responsables consideran y valoran cada una de las propuestas, quejas y mejoras preventivas que plantean las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención, respondiendo de forma motivada cuando no están de acuerdo*. La respuesta al Sí supera los 10 puntos del global, con un 61,73% frente al 30,86% del No.
  - Ítem 5. *La empresa en su objetivo de integrar la prevención en su gestión global, ha incorporado de forma transversal el objetivo de lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su organización*. Alcanza un porcentaje mayor respecto a la realización del plan de igualdad con un 61,73%. La gran empresa es el único grupo que, al afirmar que la empresa ha incorporado a trabajadoras en cada proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo, en los que no había mujeres, responde al Sí, con mayor frecuencia, alcanzando el 40,74% y, superando al No, que se queda en un 32,10% y un 24,69% de No lo sé.
  - Ítem 6. *Se realizan auditorías en PRL y se toman medidas para corregir las no conformidades detectadas*. Este grupo de empresas de mayor tamaño logra el porcentaje más alto a la respuesta Sí, con un 70,37%.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. En este caso, se aprovecha para identificar especialmente aquellos testimonios sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, entre otros, y se recoge aquí algunos de sus testimonios para su mejor contextualización.

"Falta compromiso por parte de la dirección".

"Muy importante la participación de los trabajadores y de sus representantes".

"Soy delegada de prevención y nuestras propuestas solo se tienen en cuenta cuando se hace llegar un escrito a la dirección".

"Las medidas preventivas están orientadas fundamentalmente a cubrir el expediente, sin contar con la participación de los delegados de prevención".

"A través de nuestro servicio de prevención se siguen sus recomendaciones".

"Recursos monetarios… justitos".

"Las recomendaciones del servicio de prevención, las mira con lupa".

"No todas las propuestas del comité son aceptadas, ya que hay algunas que suponen una inversión económica importante o que suponen cambios organizativos, y no terminan de desarrollarlas del todo".

"Ningún curso de formación ni de riegos laborales en más de 20 años trabajando con ellos".

"En la actualidad se está negociando el plan de igualdad".

"Nuestro sector está mayoritariamente masculinizado, pero estamos buscando fórmulas para tratar de mejorar ese aspecto, como parte de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad".

"En mi empresa somos todos hombres".

"Las mujeres en la empresa suelen tener puestos de administración, coordinación, prevención y jefatura de obra".

"La empresa se apresuró para la firma de la primera acta de la formación de la mesa de igualdad, pero ahora la ha paralizado".

"En nuestro trabajo de taller no hay mujeres porque no ha respondido ninguna a las ofertas de empleo. No sucede lo mismo en los puestos de oficina, donde casi hay paridad".

GRUPO 2: ASIGNACIÓN Y ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Toda la organización, incluidas las personas con mando intermedio y los trabajadores y trabajadoras, deben tener claras sus responsabilidades y funciones en materia de PRL y las consecuencias que tienen al no asumirlas. Además, el personal técnico en prevención debe ser consciente de sus responsabilidades y funciones, y poder desarrollarlas con autonomía y fluidez. Dicha asignación y asunción de responsabilidades y funciones implica una serie de acciones específicas a desarrollar en la gestión PRL en la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 35. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 7 y 8. Asignación y asunción de responsabilidades y funciones.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 7 Y 8 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 2. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n150). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
7. Se asignan responsabilidades y funciones específicas en PRL, capacitando a nivel formativo y facilitando autonomía y los medios necesarios para poder ejercerlas, en concreto:			
• Al personal con mando intermedio en el sentido de promover actitudes preventivas y de respeto a las normas de seguridad.	56% (84)	24,67% (37)	15,33% (23)
• A los trabajadores y las trabajadoras que desarrollan los puestos de trabajo.	58% (87)	29,33% (44)	10% (15)
• A los delegados y delegadas de prevención de la plantilla.	55,33% (83)	34% (51)	7,33% (11)
• A los miembros del Comité de Seguridad y Salud (si está constituido).	44% (66)	22,67% (34)	12% (18)
• Al personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado.	56% (84)	8,67% (13)	28,67% (43)
• Al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención.	46,67% (70)	14% (21)	30% (45)
8. El personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado, ejerce las funciones que se le han asignado y/e:			
• Informa a la dirección de la empresa sobre la necesidad de implicarse de forma activa para conseguir los objetivos preventivos.	64,67% (97)	10% (15)	24% (36)
• Actúa como consultor y presta asistencia continuada, aportando una contribución activa y relevante en la gestión preventiva.	53,33% (80)	21,33% (32)	24% (36)
• Orienta a evitar cualquier tipo de daño a la salud de las personas trabajadoras, aplicando en sus recomendaciones los principios preventivos (artículo 15 LPRL) priorizando la eliminación del riesgo.	63,33% (95)	19,33% (29)	16% (24)
• Respeta la confidencialidad y dignidad de las personas trabajadoras.	60,67% (91)	13,33% (20)	24,67% (37)
• Actúa con independencia e imparcialidad asesorando y colaborando con los delegados y las delegadas de prevención.	44% (66)	36,67% (55)	18% (27)
• Demuestra con los resultados de su trabajo, un buen conocimiento y experiencia profesional en PRL.	52,67% (79)	26% (39)	20% (30)
• Propone medidas preventivas y soluciones adaptadas y eficaces frente a los riesgos identificados en las instalaciones de la empresa y en los puestos de trabajo.	58% (87)	25,33% (38)	15,33% (23)
• Responde a nivel técnico a las consultas planteadas por la RLT.	54% (81)	24,67% (37)	20% (30)

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 7. Respecto a los resultados globales, es interesante destacar que las personas que parecen recibir la asignación de responsabilidades y funciones específicas en PRL por parte de la empresa y que, al mismo tiempo, se le capacita a nivel formativo y se le facilita autonomía y los medios necesarios para poder ejercerlas son en primer lugar los trabajadores y trabajadoras (58%), seguido de mandos intermedios y el personal técnico en PRL (56%) y, en tercer lugar, los delegados y las delegadas de prevención (55,33%). En este último caso, referido al delegado y la delegada de prevención, se identifica también un alto porcentaje (34%) en la respuesta No, cuya lectura puede ser que la labor y el papel de la representación legal de las personas trabajadoras pueda ser infravalorada en muchas empresas y encontrar dificultades en el desempeño de sus responsabilidades y funciones preventivas.

  También llama la atención el alto porcentaje de respuestas No lo sé, respecto a la asignación de responsabilidades y funciones, capacitación, autonomía y medios necesarios al servicio de prevención tanto en las especialidades técnicas como en vigilancia de la salud (28,77% y 30%, respectivamente), lo que podría estar relacionado con una escasa información a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras sobre el trabajo desarrollado o a desarrollar por el servicio de prevención. Ítem 2. Respecto a si la empresa proporciona o no recursos económicos para la ejecución de medidas preventivas de mejora continua, la respuesta de mayor frecuencia es Sí, con un 55,33%. El No, alcanza un 22,84%.

- Ítem 8. Siguiendo con los resultados globales destaca la diferencia a la baja de la respuesta Sí (44%), respecto a si El servicio de prevención ajeno, propio o mancomunado en la empresa actúa con independencia e imparcialidad asesorando y colaborando con los delegados y las delegadas de prevención. En todas las demás acciones específicas del ítem 8 el porcentaje de respuesta al Sí es superior al 52%.

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 2 Asignación y asunción de responsabilidades y funciones?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n44).
  - Ítem 7. *Se asignan responsabilidades y funciones específicas en PRL, capacitando a nivel formativo y facilitando autonomía y los medios necesarios para poder ejercerlas, en concreto al personal con mando intermedio en el sentido de promover actitudes preventivas y de respeto a las normas de seguridad*. En este tamaño de empresas el porcentaje de respuesta se reparte por igual entre el Sí y el No, con un 36,36% en ambos casos. Algo similar sucede cuando se pregunta por los delegados y delegadas de prevención en la empresa, donde la respuesta Sí, es del 45,45% y el No, del 43,18%. Cuando se habla del Comité de Seguridad y Salud la respuesta predominante es No procede (50%).
  - Ítem 8. *El personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado, ejerce las funciones que se le han asignado y Actúa con independencia e imparcialidad asesorando y colaborando con los delegados y las delegadas de prevención*. En este caso, la respuesta Sí y No coinciden con el mismo porcentaje, de 43,18% en ambos casos.

- De 50 a 249 personas en plantilla (n38).
  - Ítem 7. Se asignan responsabilidades y funciones específicas en PRL, capacitando a nivel formativo y facilitando autonomía y los medios necesarios para poder ejercerlas, en concreto A los miembros del Comité de Seguridad y Salud. El resultado es algo mayor que el global, alcanzando el Sí (52,63%). Aunque también referido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, la respuesta No tiene un resultado muy alto (31,58%). También aumenta considerablemente la respuesta Sí referida Al personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado y Al personal de vigilancia de la salud, 63,16% y 60,53% respectivamente. Estas respuestas hacen pensar que la labor del servicio de prevención en este tamaño de empresas está mejor valorada e integrada en la gestión preventiva de la empresa.
  - Ítem 8. El personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado,

ejerce las funciones que se le han asignado y Propone medidas preventivas y soluciones adaptadas y eficaces frente a los riesgos identificados en las instalaciones de la empresa y en los puestos de trabajo. La respuesta Sí se incrementa en 10 puntos para este tamaño de empresas, situándose en el 68,42%. Lo mismo sucede respecto a si Responde a nivel técnico a las consultas planteadas por la RLT alcanzando respuestas afirmativas por valor de 63,16%.

- De 250 en adelante (n68).
  - Ítem 7. *Se asignan responsabilidades y funciones específicas en PRL, capacitando a nivel formativo y facilitando autonomía y los medios necesarios para poder ejercerlas*. Los porcentajes de respuesta al Sí aumentan para todos los perfiles definidos, ya sean mandos intermedios, personas trabajadoras, delegados y delegadas de prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud y personal técnico en prevención de riesgos laborales, superando en todos los casos el 60% salvo para el personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención (47,06%), manteniendo prácticamente el mismo resultado global, también en sus respuestas, a opción No lo sé (32,35%). De nuevo, una explicación plausible puede ser la falta de integración y de utilidad de la vigilancia de la salud como herramienta preventiva en la gestión de la PRL en la empresa.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas.

"Desde mi punto de vista creo que se prioriza la protección individual antes que la colectiva".

"La técnica del servicio de prevención propio está vendida…
hace y dice lo que le manda la empresa".

"Los servicios de prevención deberían de ser entidades autónomas.
No vinculadas a las empresas. Deberían de ser un órgano oficial y autónomo".

"Solamente cumple en una mínima parte, lo que le obliga la ley, para no ser sancionado.
Aun así la seguridad sigue siendo selectiva, cuando interesa sí y cuando no interesa, no".

"Las medidas preventivas que propone el servicio de prevención en ocasiones,
son incompatibles con la ejecución de los trabajos. En cuanto a la prevención de accidentes
y enfermedades se ajustan a lo mínimo para evitar consecuencias económicas".

"Cubren el expediente sin la participación de los RLT".

GRUPO 3: DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA A DISPOSICIÓN

La empresa debe elaborar y conservar la documentación preventiva regulada en el artículo 23 de la LPRL. Estará, por ello, a disposición de la autoridad laboral y sanitaria, y también de los delegados y delegadas de prevención. Dicha disposición implica una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL de la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 36. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 9 y 10. Documentación preventiva a disposición.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 7 Y 8 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 2. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n130). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
7. La empresa ha entregado copia al delegado o delegada de prevención, de la siguiente documentación:			
• Plan de prevención.	66,92% (87)	26,15% (34)	4,62% (6)
• Evaluación de riesgos de las instalaciones.	68,46% (89)	23,85% (31)	5,38% (7)
• Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.	66,15% (86)	27,69% (36)	4,62% (6)
• Evaluación de riesgos de puestos en modalidad de teletrabajo.	23,08% (30)	41,54% (54)	16,92% (22)
• Evaluación de riesgos de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles (embarazo, lactancia, menores, con limitaciones físicas o psíquicas, + 55 años…)	36,15% (47)	38,46% (50)	16,15% (21)
• Registro de sustancias peligrosas y recopilación de las correspondientes fichas de datos de seguridad.	58,46% (76)	33,85% (44)	6,92% (9)
• Mediciones higiénicas y químicas.	52,31% (68)	36,15% (47)	10% (13)
• Estudios de seguridad laboral.	48,46% (63)	41,54% (54)	10% (13)
• Evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo.	48,46% (63)	44,62% (58)	5,38% (7)
• Evaluación de riesgo psicosocial.	39,23% (51)	50% (65)	9,23% (12)
• Planificación de la actividad preventiva.	56,15% (73)	36,15% (47)	7,69% (10)
• Resultados del seguimiento y del control de las medidas que se van ejecutando.	50,77% (66)	40% (52)	8,46% (11)
• Planes de emergencia o Plan de autoprotección.	58,46% (76)	33,85% (44)	6,92% (9)
• Resultados colectivos de la vigilancia de la salud.	48,46% (63)	42,32% (55)	7,69% (10)
• Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	50,77% (66)	37,69% (49)	11,54% (15)
• Actividades específicas en coordinación de actividades empresariales.	31,34% (41)	49,23% (64)	16,15% (21)
• Otros*: *Planes de mejora en las instalaciones.*	5,38% (7)	33,85% (44)	33,85% (44)

**Respuestas aportadas por las personas encuestadas.*

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 9. Los resultados globales respecto a si la empresa ha entregado copia o no de la documentación en prevención de riesgos laborales al delegado o delegada de prevención muestran una respuesta mayoritaria al Sí, con más del 66% respecto al Plan de prevención, la evaluación de riesgos de las instalaciones y de cada puesto de trabajo. Le sigue con un porcentaje mayor del 50% la entrega de la documentación sobre las sustancias peligrosas y las fichas de datos de seguridad, mediciones higiénicas y químicas, la planificación de la actividad preventiva, resultados del seguimiento y control de las medidas que se van ejecutando, planes de emergencia o plan de autoprotección y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También, pero con un resultado del Sí, inferior al 50%, la entrega de la documentación sobre estudios de seguridad laboral, las evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo (muy igualadas con la respuesta No) y los resultados colectivos de la vigilancia de la salud.

  Sin embargo, se registra una mayor frecuencia de respuesta No cuando se refiere a la evaluación de riesgos psicosociales (50%), a las actividades específicas en coordinación de actividades profesionales (49,23%), a la evaluación de riesgos de puestos en modalidad de teletrabajo (41,54%) y a la evaluación de riesgos de puestos de trabajo desarrollados por personas especialmente sensibles (38,46%).

- Ítem 10. Con un 57,69% destaca la respuesta No, evidenciando la falta de organización de sesiones explicativas del servicio de prevención a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, para tratar el contenido de cada documento en PRL, resolver dudas y asegurar su comprensión. Además, aunque la Dirección de la empresa Sí traslada (44,62%) la documentación a las personas responsables de ejecutar la planificación de actividades en PRL. La contrapartida registra un 36,92% (No).

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 3 Documentación preventiva a disposición?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n37).
  - Ítem 9. *La empresa ha entregado copia al delegado o delegada de prevención, de la siguiente documentación (…).* Se observa un descenso generalizado en todas las respuestas "Sí", siendo sólo mayoritaria la entrega de la Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo (48,65%). En todos los demás casos, las respuestas de mayor frecuencia se corresponden con "No". Las actividades que acumulan el resultado más alto -por encima del 60%- son: la falta de entrega de la Evaluación de riesgo psicosocial (67,57%), los resultados del seguimiento y del control de las medidas que se van ejecutando (64,86%), resultados colectivos de la vigilancia de la salud (62,16%), relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (67,57%) y de las actividades específicas en coordinación de actividades empresariales (64,86%).
  - Ítem 10. *La dirección de la empresa organiza una sesión explicativa con el servicio de prevención dirigida a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, para tratar del contenido de cada documento, resolver dudas y asegurar su comprensión.* La respuesta No se incrementa 17 puntos hasta registrar el 75,68% en este tipo de empresas de menor tamaño. Lo mismo sucede, respecto a si la dirección de la empresa Traslada la documentación a las personas responsables de ejecutar la planificación de actividades en PRL para que puedan implementar las medidas en tiempo y forma, con un 54,05%.

- De 50 a 249 personas en plantilla (n34).
  - Ítem 9. *La empresa ha entregado copia al delegado o delegada de prevención, de la siguiente documentación (…).* Al contrario que en las empresas con plantillas comprendidas entre 1 y 49 personas en plantilla, en este tipo de empresas se observa un leve aumento en todas las respuestas "Sí" con respecto a los resultados globales. Se observa un mayor incremento (10 puntos), en la entrega de la documentación relativa a los resultados colectivos de la vigilancia de la salud, con un 58,82%.

- De 250 en adelante (n59).
  - Ítem 9. La empresa ha entregado copia al delegado o delegada de prevención, de la siguiente documentación (…). Al contrario que en la empresa de 1 a 49 personas en plantilla, y en la línea de las empresas de entre 50 y 249, se observa un aumento generalizado en todas las respuestas Sí, incluso la referida a la evaluación de riesgos de puestos en modalidad de teletrabajo (32,20%), la evaluación de riesgos de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles (45,76%) y, en las actividades específicas de coordinación empresarial (45,76%) que, en la respuesta global, tenían un porcentaje superior para la respuesta No.
  - Ítem 10. La dirección de la empresa organiza una sesión explicativa con el servicio de prevención dirigida a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, para tratar del contenido de cada documento, resolver dudas y asegurar su comprensión. La respuesta "Sí" alcanza el 44,07% en este tipo de empresas de mayor tamaño, aunque, al igual que en el resultado global, sigue siendo mayor el porcentaje de respuestas No (49,15%). Respecto a si la dirección de la empresa Traslada la documentación a las personas responsables de ejecutar la planificación de actividades en PRL para que puedan implementar las medidas en tiempo y forma, la respuesta Sí aumenta hasta el 57,63%.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas.

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. Algunas en positivo y otras muchas de signo contrario; su utilidad estriba en destacar deficiencias significativas en la gestión.

"Hace poco que soy delegada de prevención y a mí de momento no se me ha entregado ningún informe, en materia de prevención. Yo tampoco lo he solicitado".

"Se deja en manos del servicio de PRL ajeno, toda medición, evaluación y desarrollo de plan de actuación acerca de PRL".

"La dirección de la empresa no comunica nada".

"Como delegada puedes acceder a toda la documentación preventiva, si se lo pides, pero no entregan copia".

"Cubren el expediente sin la participación de la RLT".

GRUPO 4: IDENTIFICACION DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

La empresa debe cumplir los principios de la actividad preventiva regulados en el artículo 15 de la LPRL. Así, por mandato legal tienen obligación de evitar los riesgos en origen, evaluar los que no haya podido evitar inicialmente y actuar por la vía de la prevención para eliminarlos y/o minimizarlo, sin olvidar la adaptación del trabajo a la persona trabajadora, tener en cuenta la evolución de la técnica en la búsqueda de medidas preventivas sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo, priorizar siempre la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a la plantilla. El cumplimiento de estos principios preventivos implica una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL en la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 37. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 11 a 15. Identificación de riesgos y medidas preventivas.

TABLA 7. RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 11 A 15 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 4. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n113). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
11. En la empresa:			
• Existe una evaluación de riesgos laborales de las instalaciones de tu centro de trabajo.	76,11% (86)	10,62% (12)	12,39% (14)
• Como mejora preventiva permanente se lleva a cabo un mantenimiento preventivo (antes de su deterioro o rotura) de las instalaciones y zonas comunes.	51,33% (58)	40,71% (46)	7,08% (8)
• Cuando se detecta un riesgo laboral en las instalaciones se busca una solución y si es sencilla y no es muy costosa, se ejecuta en un corto plazo (un mes).	56,64% (64)	35,40% (40)	7,08% (8)
• Para los riesgos laborales en las instalaciones de más envergadura, se buscan soluciones y se planifica su ejecución a medio (6 meses) o largo plazo (1 año).	47,79% (54)	36,28% (41)	15,04% (17)
12. La identificación de riesgos se basa en la información inicial que proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo que incluye:			
• Las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo y su distribución en la jornada.	60,18% (68)	29,20% (33)	9,73% (11)
• Las condiciones de trabajo para el desarrollo de las tareas (características del espacio físico, temperatura, iluminación, ritmos, pausas, descansos, rotaciones, turnos, etc.).	49,56% (56)	41,59% (47)	7,96% (9)
• Las características personales (biológicas, dimensiones corporales, limitaciones físicas o psíquicas, adaptaciones, etc.) de las personas que desarrollan el puesto de trabajo.	41,59% (47)	45,13% (51)	12,39% (14)
• Las características de empleo (tipo de contrato y de jornada, sexo, edad, antigüedad en el puesto, formación, etc.) de las personas que desarrollan el puesto de trabajo.	38,94% (44)	44,25% (50)	15,93% (18)
• Otras*: *Nos informan a los delegados de ese tipo de cosas previo consentimiento del afectado.*	9,73% (11)	34,51% (39)	53,98% (61)
13. La empresa:			
• Ha tenido en cuenta los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.	38,94% (44)	27,43% (31)	31,86% (36)
• Procede a la adaptación/cambio del puesto de trabajo ante una situación de riesgo para el embarazo y la lactancia, de manera prioritaria a optar por la prestación de la mutua.	38,94% (44)	24,78% (28)	34,51% (39)
• Facilita la documentación necesaria para que la trabajadora inicie la solicitud de prestación de riesgo durante el embarazo y lactancia para su valoración en la mutua.	38,94% (44)	18,58% (21)	40,71% (46)
• Al realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, el personal técnico PRL, con la participación del delegado o la delegada de prevención, eligen a las personas a observar que según sus características son representativas del colectivo que desarrolla el puesto de trabajo a evaluar.	33,63% (38)	43,36% (49)	21,24% (24)
• Las medidas preventivas del informe de evaluación son específicas para el puesto de trabajo y las características de las personas que lo desarrollan.	43,36% (49)	36,28% (41)	18,58% (21)

TABLA 7. RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 11 A 15 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 4.	SÍ	NO	NO LO SÉ
13. En la empresa:			
• Como mejora preventiva permanente se lleva a cabo un mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo, mobiliario y elementos de trabajo y herramientas del puesto.	51,33% (58)	38,05% (43)	8,85% (10)
• Se desarrolla un plan de inspecciones periódicas documentadas para la comprobación del cumplimiento en tiempo y forma de las medidas planificadas, su efectividad y la identificación de nuevos riesgos.	47,79% (54)	38,05% (43)	12,39% (14)
• Se emplean listas de comprobación (Checklist) para que cualquier mando intermedio, persona trabajadora o representante legal de la plantilla, registren e informen de incidentes o situaciones de riesgo.	40,71% (46)	38,94% (44)	18,58% (21)
14. Se realizan estudios y evaluaciones específicas en aquellos casos en los que se precisa un análisis experto, como es el caso de:			
• Mediciones higiénicas y químicas.	51,33% (58)	32,74% (37)	14,16% (16)
• Estudios de seguridad laboral.	45,13% (51)	34,51% (39)	18,58% (21)
• Evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo.	39,82% (45)	42,48% (48)	15,93% (18)
• Evaluación de riesgo psicosocial.	36,28% (41)	47,79% (54)	14,16% (16)
• Evaluaciones de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles y/o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.	31,86% (36)	34,51% (39)	31,86% (36)
15. La empresa:			
• Si identifica que una medida preventiva no es eficaz y no elimina o al menos reduce la exposición de riesgo, busca asesoramiento técnico y el consenso entre empresa y los delegados y delegadas de prevención para encontrar una mejor solución.	47,79% (54)	37,17% (42)	13,27% (15)
• En las inspecciones generales de producción o similares incluyen también aspectos generales de PRL facilitando la integración en la gestión global.	36,28% (41)	33,63% (38)	28,32% (32)

**Respuestas aportadas por las personas encuestadas.*

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 11. Los resultados globales ofrecen una respuesta "Sí" mayoritaria. El mayor porcentaje se registra respecto a la existencia en la empresa de una evaluación de riesgos laborales de las instalaciones del centro de trabajo (76,11%).
- Ítem 12. Sobre la identificación de riesgos basada en la información inicial que proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo, se dedica una mayor atención a la información sobre las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo y su distribución en la jornada (60,18%), y, en menor medida, a las condiciones de trabajo para el desarrollo de las tareas (49,56%), a las características personales de las personas que lo desarrollan (41,59%) y a las características de empleo (38,94%).
- Ítem 13. Incluye tres cuestiones específicas sobre la reproducción, el embarazo y la lactancia, en las que los porcentajes de respuesta "Sí" no superan el 39% cuando refiere si *la empresa ha tenido en cuenta los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo; si procede a la adaptación/cambio del puesto de trabajo ante una situación de riesgo para el embarazo y la lactancia, de manera prioritaria a optar por la prestación de la mutua; y si facilita la documentación necesaria para que la trabajadora inicie la solicitud de prestación de riesgo durante el embarazo y lactancia para su valoración en la mutua*. Además, la respuesta "No lo sé" es elevada, poniendo de relieve la escasa información que posee delegados y delegadas de prevención.

  En general, en las demás acciones específicas de este ítem el porcentaje está muy equilibrado entre las respuestas "Sí", y el "No", salvo en el caso de realizar el mantenimiento como mejora preventiva permanente, en el que destaca la respuesta Sí (51,33%).

- Ítem 13. Las tres acciones específicas sobre riesgo para la reproducción, embarazo y lactancia, obtiene en este tipo de empresas de tamaño medio, un porcentaje más elevado en la respuesta Sí. Respecto a si *la empresa ha tenido en cuenta los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo*, alcanza el 51,72%, al igual que en relación a si *La empresa facilita la documentación necesaria para que la trabajadora inicie la solicitud de prestación de riesgo durante el embarazo y lactancia para su valoración en la mutua*. También aumenta considerablemente el porcentaje de respuesta Sí con relación a si *La empresa procede a la adaptación/cambio del puesto de trabajo ante una situación de riesgo para el embarazo y la lactancia, de manera prioritaria a optar por la prestación de la mutua* (55,17%).

  Destaca con un 58,62% en línea con las anteriores la respuesta Sí sobre *Las medidas preventivas del informe de evaluación son específicas para el puesto de trabajo y las características de las personas que lo desarrollan*.

- Ítem 14. Se produce un aumento generalizado en todas las respuestas positivas sobre la realización de estudios y evaluaciones específicas (higiénicas y químicas, de seguridad laboral, ergonómicas y evaluaciones de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles), salvo para la evaluación de riesgos psicosociales que, de nuevo, comparado con los resultados globales, registra un 34,48% (y para la respuesta No, un 48,28%).

- De 250 en adelante (n50).
  - Ítem 11. *En la empresa existe una evaluación de riesgos laborales de las instalaciones de tu centro de trabajo*. La respuesta Sí aumentó 12 puntos, alcanzando el 88%. También para las demás acciones específica la respuesta predominante es Sí, es decir, sobre el mantenimiento preventivo de las instalaciones y zonas comunes (62%), y sobre la búsqueda de soluciones a corto (68%), medio o largo plazo (64%). Con estas respuestas se evidencia mayor dinamismo en la mejora preventiva, sobre todo si comparamos con la empresa de 1 a 49 personas en plantilla.
  - Ítem 12. *La identificación de riesgos se basa en la información inicial que proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo que incluye (…)*. Respecto al resultado global, destaca el aumento en 10 puntos, en relación a la incorporación de información sobre las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo y su distribución en la jornada (60,18%). También aumenta en menor medida la respuesta Sí, sobre las condiciones de trabajo (58%), características personales (50%) y las características de empleo (42%).
  - Ítem 13. *Como mejora preventiva permanente se lleva a cabo un mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo, mobiliario y elementos de trabajo y herramientas del puesto*. Para esta acción específica y este tipo de empresa de mayor tamaño se incrementa hasta un 66% la respuesta Sí. Además, aumenta también en 12 puntos la respuesta Sí a la pregunta sobre si *Se emplean listas de comprobación (Checklist) para que cualquier mando intermedio, persona trabajadora o representante legal de la plantilla, registren e informen de incidentes o situaciones de riesgo* (52%), visualizando una mejor organización e integración de la prevención en la gestión global de la empresa.
  - Ítem 14. *Se realizan estudios y evaluaciones específicas en aquellos casos en los que se precisa un análisis experto, como es el caso de (…)*. Llama la atención el aumento hasta el 48% en la respuesta Sí en las evaluaciones de riesgo psicosocial. Se trata del porcentaje de respuesta más alto según el tamaño de empresa registrado.
  - Ítem 15. *Si una medida preventiva no es eficaz y no elimina o al menos reduce la exposición de riesgo, se busca asesoramiento técnico y el consenso entre empresa y los delegados y delegadas de prevención, para encontrar una mejor solución*. Esta acción preventiva registra el porcentaje de respuesta Sí más elevado según el tamaño de empresa con un 58%. También se alcanza la mayor frecuencia para la respuesta Sí sobre el desarrollo de *inspecciones generales de producción o similares incluyen también, aspectos generales de PRL facilitando la integración en la gestión global* (46%).

- Ítem 14. Los estudios y las evaluaciones específicas que se realizan en la empresa con una mayor frecuencia son en este orden: las mediciones higiénicas y químicas (51,33%), estudios de seguridad laboral (45,13%), evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo (39,82%), evaluación de riesgo psicosocial (36,28%) y, en último lugar, evaluaciones de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles y/o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (31,86%). La misma incidencia presenta la respuesta "No lo sé".
- Ítem 15. La afirmación siguiente: *Si una medida preventiva no es eficaz y no elimina o al menos reduce la exposición de riesgo, se busca asesoramiento técnico y el consenso entre empresa y los delegados y delegadas de prevención, para encontrar una mejor solución*, obtiene una mayor frecuencia "Sí" (47,79%). Por otro lado, la respuesta a si *las inspecciones generales de producción o similares incluyen también, aspectos generales de PRL para la integración de la gestión global*, no es tan alta (36,28%), registrando valores del 28,32% en No lo sé. Se trata de dos acciones básicas en la mejora continua de las condiciones de trabajo en la empresa.

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 4 Identificación de riesgos y medidas preventivas?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n34).
  - Ítem 11. Excepto *la existencia de una evaluación de riesgos laborales en las instalaciones del centro de trabajo* (respuesta Sí, 55,88%), para las demás acciones específica la respuesta predominante es No; es decir, sobre el mantenimiento preventivo de las instalaciones y zonas comunes, y sobre la búsqueda de soluciones a corto, medio o largo plazo.
  - Ítem 12. *La identificación de riesgos se basa en la información inicial que proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo que incluye (…).* A diferencia de los resultados globales, todas las respuestas predominantes en este Ítem es "No", incluida la referida a considerar *las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo y su distribución en la jornada*, con valores que alcanzan la mitad de las respuestas en No (50%). En el caso de las características personales, el porcentaje de respuesta No aumenta en 16 puntos, alcanzando el 61,76%.
  - Ítem 13. Con relación a las tres acciones específicas sobre riesgo para la reproducción, embarazo y lactancia, en este tipo de empresas de menor tamaño se obtiene un porcentaje muy elevado en la respuesta No lo sé (entre el 41 y el 50%), y en contraposición la respuesta Sí tiene una menor frecuencia.

    En la empresa pequeña, el mantenimiento preventivo no se desarrolla en un 52,94%. Tampoco se lleva a cabo un plan de inspecciones periódicas documentadas (47,06%), ni se emplean listas de comprobación para el registro e información de incidentes y situaciones de riesgo (55,88%).
  - Ítem 14. *Se realizan estudios y evaluaciones específicas en aquellos casos en los que se precisa un análisis experto, como es el caso de (…).* Para todas ellas, la respuesta predominante es No. La evaluación de riesgos psicosociales es la menos realizada en este tipo de empresas (61,76% no la realizan), le sigue la evaluación ergonómica y las mediciones higiénicas y químicas (50%, cada una), los estudios de seguridad laboral (47,06%) y las evaluaciones de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles y/o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (44,12%).
  - Ítem 15. *Si una medida preventiva no es eficaz y no elimina o al menos reduce la exposición de riesgo, se busca asesoramiento técnico y el consenso entre empresa y los delegados y delegadas de prevención, para encontrar una mejor solución.* El porcentaje de respuesta No es mayor que en los resultados globales (41,18%). Lo mismo sucede respecto a Las inspecciones generales de producción o similares incluyen también, aspectos generales de PRL facilitando la integración en la gestión global (44,12%).

- De 50 a 249 personas en plantilla (n29).
  - Ítem 12. *La identificación de riesgos se basa en la información inicial que proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo que incluye (…).* Respecto al resultado global, destaca el aumento en 12 puntos con relación a la incorporación de información sobre las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo y su distribución en la jornada (72,41%). También aumenta levemente la respuesta Sí respecto a las condiciones de trabajo (51,72%), características personales (44,83%) y las características de empleo (44,83%); disminuyendo en consecuencia el porcentaje de respuesta No (por debajo del 38%, en los tres casos).

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas.

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. De nuevo destacan la necesidad de potenciar la implicación de la dirección en PRL cuyas consecuencias sería un aumento de la conciencia preventiva de la dirección de la empresa.

"Mientras no haya accidentes graves no se toman medidas preventivas ni se preocupan de mejorar los puestos de trabajo.

"Hay que hacer hincapié en las enfermedades profesionales que se detectan una vez finaliza la vida laboral".

"Se busca el firmar el documento, y de tres mejoras se hace la menos costosa. Insuficiente".

"No dejan ayudar".

"Insistiendo mucho y poco a poco".

GRUPO 5: TRATAMIENTO DE LOS DAÑOS A LA SALUD

El artículo 4 de la LPRL define daño derivado del trabajo a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y evitar cualquier daño a su salud, implementando medidas preventivas para lograr que no se produzca de nuevo -cuanto menos por las mismas causas-. Cuando se produce un daño, podemos afirmar sin fisuras que la prevención ha fallado. El tratamiento de los daños a la salud implica una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL en la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 38. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 16 a 19. Tratamiento de los daños a la salud.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 16 A 19 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 5. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n104). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
16. La empresa inicia un procedimiento de investigación de las causas y búsqueda de soluciones cada vez que se produce:			
• Un incidente, es decir, solo daños materiales, sin daño a la salud.	53,85% (56)	34,62% (36)	8,65% (9)
• Un accidente de trabajo sin baja.	62,50% (65)	29,81% (31)	4,81% (5)
• Un accidente de trabajo con baja.	70,19% (73)	19,23% (20)	7,69% (8)
• Una enfermedad profesional sin baja.	29,81% (31)	40,38% (42)	26,92% (28)
• Una enfermedad profesional con baja.	38,46% (40)	28,85% (30)	29,81% (31)
• Una enfermedad relacionada con el trabajo con baja.	37,50% (39)	31,73% (33)	27,88% (29)
17. La empresa:			
• La investigación del accidente/enfermedad se realiza de forma conjunta con la participación del investigador/a con el mando intermedio, los delegados y delegadas de prevención (y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud) y el personal técnico en PRL.	49,04% (51)	41,35% (43)	6,73% (7)
• El procedimiento de investigación es claro sobre quién y cómo se deben investigar los accidentes, enfermedades e incidentes y qué debe hacerse con los informes resultantes.	44,23% (46)	38,46% (40)	13,46% (14)
• Las personas responsables de estas investigaciones están capacitados y formados para esta tarea en PRL, reciben puntualmente la notificación de cualquier suceso y tienen acceso a toda la información necesaria para su cometido.	50,96% (53)	21,15% (22)	24,04% (25)
• Se dispone de un registro actualizado de incidentes, accidentes, lesiones y daños a la salud derivados del trabajo.	50% (52)	18,27% (19)	27,88% (29)
• La dirección de la empresa procede a la adaptación del puesto de trabajo de la persona que ha sufrido el daño, antes que optar por el despido objetivo por ineptitud sobrevenida.	37,50% (39)	25,96% (27)	32,69% (34)
• La empresa facilita el parte asistencial para que la Mutua atienda a la persona trabajadora que dice sufrir un daño a la salud por el trabajo.	75,96% (79)	12,50% (13)	7,69% (8)
• La empresa prioriza la baja por incapacidad laboral antes que el permiso domiciliario retribuido sin baja.	41,35% (43)	23,08% (24)	31,73% (33)

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 16 A 19 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 5.	SÍ	NO	NO LO SÉ
18. La Mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la empresa reconoce los daños a la salud derivados del trabajo (sin intentar desviarlos al sistema público de salud) calificados como:			
• Accidentes de trabajo.	42,31% (44)	38,46% (40)	15,38% (16)
• Enfermedades profesionales.	26,92% (28)	43,27% (45)	25,96% (27)
• Enfermedades relacionadas con el trabajo (ej. un infarto).	22,12% (23)	40,38% (42)	33,65% (35)
19. Los trabajadores y las trabajadoras valoran como bueno o muy bueno el tratamiento a los daños a la salud que hace la Mutua.	**15,38% (16)**	**55,77% (58)**	**25% (26)**

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 16. Los resultados muestran un dato muy ilustrativo entre la diferencia de trato de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en las empresas. En el caso del incidente y accidente de trabajo sin y con baja, los porcentajes para la respuesta Sí superan en todos los casos el 53%, alcanzando para el accidente de trabajo con baja el 70,19%. Sin embargo, para la enfermedad profesional sin baja (29,81%) y con baja (38,46%), la respuesta Sí es muy baja. También para la enfermedad relacionada con el trabajo con baja, el porcentaje de respuesta Sí se queda en el 37,5%. Tanto para la enfermedad profesional con y sin baja, como para la relacionada con el trabajo, destaca el alto porcentaje de respuestas "No lo sé" lo que denota la falta de información de los delegados y delegadas.
- Ítem 17. La investigación del accidente/enfermedad se realiza en un 49,04% de manera conjunta con la participación de la persona con mando intermedio, los delegados y delegadas de prevención (y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud) y el personal técnico en PRL, aunque, consecuentemente, destaca un alto porcentaje de respuestas "No" (41,35%). Por su parte, se obtiene una respuesta bastante igualada (entre el Sí y el No) respecto a la claridad del procedimiento a seguir en la investigación (44,23% Sí, 38,46% No). Respecto a si Las personas responsables de estas investigaciones están capacitados y formadas en PRL (…), predomina la respuesta Sí con valores que superan la mitad 50,96% de las respuestas producidas. El mismo porcentaje se obtiene sobre la disposición de un *registro actualizado de incidentes, accidentes, lesiones y daños a la salud derivados del trabajo*, aunque, en este caso, las respuestas No lo sé alcanzan el 27,88%.

  Respecto a si la *dirección de la empresa procede o no a la adaptación del puesto de trabajo de la persona que ha sufrido el daño*, antes de optar por el despido objetivo por ineptitud sobrevenida, el porcentaje de respuesta es similar, con respuestas que van desde el Sí (37,50%), No (25,96%) y el No lo sé (32,69%). Algo similar se produce respecto a si la empresa prioriza la baja por incapacidad laboral antes que el permiso domiciliario retribuido sin baja, siendo el porcentaje más alto el Sí (41,35%), seguido del No lo sé (31,73%) y el No (23,08%).

  El 75,96% responde Sí, respecto a si la empresa facilita el parte asistencial para que la Mutua atienda a la persona trabajadora que dice sufrir un daño a la salud por el trabajo.
- Ítem 18. *La Mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la empresa reconoce los daños a la salud derivados del trabajo (sin intentar desviarlos al sistema público de salud), calificados como (…).* Para el accidente de trabajo, la respuesta mayoritaria es el Sí (42,31%) seguida muy de cerca por el No (38,46%). Tanto para la enfermedad profesional como para la enfermedad relacionada con el trabajo, la respuesta predominante es No (en un 43,27% y un 40,38%, respectivamente).
- Ítem 19. Sólo el 15,38% de los trabajadores y las trabajadoras valoran como bueno o muy bueno el tratamiento de los daños a la salud que hace la Mutua. Un 55,77% de los encuestados responde "No", y un 25% "No lo sé".

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 5. Tratamiento de los daños a la salud

- De 1 a 49 personas en plantilla (n30).
  - Ítem 16. *La empresa inicia un procedimiento de investigación de las causas y búsqueda de soluciones, cada vez que se produce (…).* A diferencia de los resultados globales, la respuesta más frecuente es No, tanto para el incidente (50%) como para el accidente de trabajo sin baja (50%), la enfermedad profesional sin baja (43,33%) y con baja (40%) y la enfermedad relacionada con el trabajo (40%). Solo se observa la excepción con el accidente de trabajo con baja, que tiene un porcentaje mayor para la respuesta al Sí (40%), seguido muy de cerca por la respuesta No (36,67%).
  - Ítem 17. Todas las acciones específicas recogidas en este ítem tienen una respuesta Sí (36,67%), salvo la referida a si *La empresa facilita el parte asistencial para que la Mutua atienda a la persona trabajadora que dice sufrir un daño a la salud por el trabajo*, con un 66,67% que responde que No.

- De 50 a 249 personas en plantilla (n27).
  - Ítem 16. Todas las respuestas Sí aumentan entre 6 y 8 puntos porcentuales, salvo el referido a *la enfermedad profesional sin baja* que se mantiene igual que en los resultados globales.
  - Ítem 17. Todas las respuestas Sí son ligeramente más altas que en los resultados globales, salvo en el caso en el que *La empresa prioriza la baja por incapacidad laboral antes que el permiso domiciliario retribuido sin baja*, donde la respuesta Sí disminuye en 4 puntos (37,04%).
  - Ítem 19. La respuesta No sobre la valoración a la Mutua aumenta hasta el 62,96%. Solo un 11,11% de los trabajadores y trabajadoras valoran como bueno o muy bueno el tratamiento de los daños a la salud que hace la Mutua.

- De 250 en adelante (n47).
  - Ítem 16. Todas las respuestas Sí aumentan entre 8 y 15 puntos porcentuales, obteniendo un 61,70% para el incidente; un 74,47% en accidente de trabajo sin baja; un 85,11% para el accidente de trabajo con baja. También aumenta la respuesta Sí para las enfermedades profesionales con baja (42,55%) y sin baja (34,04%), y para la enfermedad relacionada con el trabajo con baja (40,43%), aunque no al mismo nivel ascendente que para el incidente y el accidente.
  - Ítem 17. Todas las respuestas Sí son más altas que en los resultados globales: valores que oscilan entre 2 y 11 puntos. El mayor porcentaje de respuesta Sí se corresponde con la pregunta *"La empresa facilita el parte asistencial para que la Mutua atienda a la persona trabajadora que dice sufrir un daño a la salud por el trabajo"* (Sí, 80,85%). A diferencia de las empresas de menor tamaño, en la empresa de 250 en adelante *se prioriza la baja por incapacidad laboral antes que el permiso domiciliario retribuido sin baja*, obteniendo un aumento de 5 puntos (46,81%) respecto a resultados globales.
  - Ítem 19. La respuesta No sobre la valoración a la Mutua por parte de los trabajadores y las trabajadoras aumenta levemente hasta el 59,57%.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas.

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. Respecto a este ítem, los principales testimonios se centran en las actuaciones de las Mutuas, principalmente deficientes.

"Las mutuas son organizaciones sin ánimo de lucro con el único objetivo de lucrarse".

"La mutua siempre trata de echar balones fuera".

"Las mutuas solo buscan que regreses cuanto antes al puesto de trabajo".

"De momento la mutua viene actuando de forma muy correcta".

"Muchas lesiones y enfermedades provocadas por ciertos trabajos desempeñados no son reconocidas por la mutua. Estamos en permanente reclamación para el reconocimiento de accidente de trabajo, ya que son derivados a la Seguridad Social".

"A la hora de investigar un accidente o incidente en el trabajo, la investigación se realiza desde el área de prevención de la empresa, contando con los encargados, pero en ningún momento interviene el delegado de prevención ni ningún miembro del Comité de Seguridad y Salud".

GRUPO 6: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Entre los derechos de protección frente a los riesgos laborales que tienen las personas trabajadoras encontramos la formación en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud. El disfrute de estos derechos implica una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL en la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 39. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 20 a 25. Medidas complementarias

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 20 A 25 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 6. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n94). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
20. La empresa imparte una formación específica en PRL dirigida de forma diferenciada según responsabilidades y funciones en prevención a:			
• Trabajadores y trabajadoras.	51,06% (48)	38,30% (36)	6,38% (6)
• Delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud.	47,87% (45)	40,43% (38)	7,45% (7)
• Mandos intermedios.	44,68% (42)	26,60% (25)	25,53% (24)
• Personal propio encargado de la PRL.	43,62% (41)	22,34% (21)	30,85% (29)
• Dirección de la empresa.	26,60% (25)	17,02% (16)	52,13% (49)
• Recurso preventivo (si existe).	41,49% (39)	19,15% (18)	31,91% (30)
21. La valoración final de la formación recibida por parte de los trabajadores y trabajadoras es buena o muy buena.	**42,55% (40)**	**34,04% (32)**	**21,28% (20)**
22. La empresa ofrece reconocimientos médicos de vigilancia de la salud específicos y personalizados, según los riesgos identificados en el puesto de trabajo.	**78,72% (74)**	**17,02% (16)**	**2,13% (2)**
23. La empresa solicita el consentimiento informado de la persona trabajadora, cuando se realiza el reconocimiento médico de vigilancia de la salud.	**65,96% (62)**	**23,40% (22)**	**8,51% (8)**
24. La empresa emplea los resultados de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para:			
• Identificar síntomas y daños a la salud en su fase de inicio, y poder buscar las causas que lo provocan mejorando las condiciones de trabajo.	24,47% (23)	43,62% (41)	29,79% (28)
• Identificar casos de personas trabajadoras especialmente sensibles y poner medidas preventivas rápidamente que eviten el daño a su salud.	24,47% (23)	43,62% (41)	29,79% (28)
• Realizar una posible adaptación del puesto de trabajo de la persona trabajadora que se reincorpora tras una incapacidad de larga duración, antes que valorar la aptitud en busca del despido objetivo por ineptitud sobrevenida.	30,85% (29)	42,55% (40)	24,47% (23)
• Analizar los resultados colectivos, por puesto de trabajo, identificar posibles síntomas y daños comunes que puedan tener relación con las condiciones de trabajo, y poder mejorarlas de forma continua.	28,72% (27)	48,94% (46)	20,21% (19)
25. El servicio médico de vigilancia de la salud trabaja en coordinación con el personal técnico en PRL, para la elaboración de los resultados de salud y seguridad en la empresa.	**23,40% (22)**	**37,23% (35)**	**38,30% (36)**

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 20. *La empresa imparte una formación específica en PRL dirigida de forma diferenciada según responsabilidades y funciones en prevención a (…).* El porcentaje más elevado en la respuesta Sí es el referido a los trabajadores y las trabajadoras con un 51,06%, seguido de la respuesta No con un 38,30%. En el caso de la formación para delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, aunque predomina la respuesta Sí (47,87%) está muy igualado al No (40,43%). Las personas con mando intermedio, el personal propio encargado de la PRL y el recurso preventivo obtienen porcentajes similares para el Sí (44,68%, 43,62% y 41,49% respectivamente), pero sobre todo destaca el desconocimiento, situado entre el 25% y el 31% para la respuesta No lo sé. Este desconocimiento se hace más evidente con la formación dirigida a la Dirección de la empresa, que alcanza para la respuesta "No lo sé" un 52,13%.
- Ítem 21. El 42,55% de las respuestas refiere que los trabajadores y las trabajadoras valoran la formación recibida por la empresa como buena o muy buena, frente al 34,04% que responde "No".
- Ítem 22. La empresa ofrece reconocimientos médicos de vigilancia de la salud específicos y personalizados según los riesgos identificados en el puesto según el 78,72% de las respuestas.
- Ítem 23. En el 65,96% de las respuestas se afirma que la empresa solicita el consentimiento informado de la persona trabajadora cuando se realiza el reconocimiento médico de vigilancia de la salud.
- Ítem 24. La respuesta más frecuente es el No. De modo que la empresa no emplea los resultados de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para lograr fines preventivos como son la identificación de síntomas y daños a la salud en su fase de inicio (solo un 24,47% responde Sí), ni para identificar casos de personas especialmente sensibles y poner soluciones (solo un 24,47% responde Sí), así como tampoco para realizar adaptaciones de puestos de trabajo tras una incapacidad de larga duración y evitar el despido objetivo por ineptitud sobrevenida (respondiendo al sí solo un 30,85%). En el cierre, tampoco, según las personas encuestadas, para analizar los resultados colectivos de salud y mejorar las condiciones de trabajo (solo un 28,72%, responde Sí).
- Ítem 25. El 37,23% responde No a la existencia de un trabajo coordinado entre el servicio médico de vigilancia de la salud y el personal técnico en PRL para la elaboración de los resultados de salud y seguridad en la empresa. Destaca además el alto porcentaje de respuestas a No lo sé, con un 38,30%, incluso mayor a la respuesta No.

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 6 Medidas complementarias?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n29).
  - Ítem 20. *La empresa imparte una formación específica en PRL dirigida de forma diferenciada según responsabilidades y funciones en prevención a (…).* La respuesta más frecuente es el No con relación a los trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud (55,17% en ambos casos), y mandos intermedios (44,83%). En el caso del personal propio encargado de la PRL, la dirección de empresa y el recurso preventivo, la respuesta más frecuente se corresponde con No lo sé (entre un 55% y 37%), por delante del No. Se evidencia la falta de formación y de información de las personas encuestadas, tanto como personas trabajadoras como en su rol de Representantes de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo se hace visible su desconocimiento sobre las acciones formativas dirigidas a los demás perfiles implicados en la PRL en la empresa (mandos, dirección y recursos preventivos).
  - Ítem 21. Disminuye en 7 puntos porcentuales la respuesta Sí a la valoración de la formación recibida por parte de los trabajadores y trabajadoras como buena o muy buena (34,48%).
  - Ítem 23. Disminuye en 10 puntos la respuesta Sí al requerimiento por parte de la empresa sobre si solicita o no el consentimiento informado de la persona trabajadora cuando se realiza el reconocimiento médico de vigilancia de la salud (55,17%).

- Ítem 24. Aumenta en 9 y 10 puntos porcentuales la respuesta No respecto al empleo por parte de la empresa de los resultados de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para *Realizar una posible adaptación del puesto de trabajo de la persona trabajadora que se reincorpora tras una incapacidad de larga duración, antes que valorar la aptitud en busca del despido objetivo por ineptitud sobrevenida* (51,72%); y para *Analizar los resultados colectivos, por puesto de trabajo, identificar posibles síntomas y daños comunes que puedan tener relación con las condiciones de trabajo, y poder mejorarlas de forma continua* (58,62% responden No).
- Ítem 25. Aumenta el porcentaje de respuestas No con un 41,38% a la existencia de un trabajo coordinado entre el servicio médico de vigilancia de la salud y el personal técnico en PRL para la elaboración de los resultados de salud y seguridad en la empresa.

- De 50 a 249 personas en plantilla (n21).
  - Ítem 20. Se produce un aumento en todas las respuestas Sí. El dato más llamativo y que aumenta en mayor medida (14 puntos), es que el 61,90% de las personas encuestadas de este segmento considera que la empresa imparte una formación específica en PRL al delegado y la delegada de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, de forma diferenciada según responsabilidades y funciones en prevención.
  - Ítem 21. Aumenta a 47,62% la respuesta No respecto a la valoración final de la formación recibida por parte de los trabajadores y las trabajadoras. El 42,86% responde Sí a dicha valoración como buena o muy buena.
  - Ítem 22. Aumenta hasta el 85,71% la respuesta Sí a la cuestión sobre si la empresa ofrece reconocimientos médicos de vigilancia de la salud específicos y personalizados, según los riesgos identificados en el puesto de trabajo.
  - Ítem 23. Aumenta a 71,43% la respuesta Sí, a si la empresa solicita el consentimiento informado de la persona trabajadora, cuando se realiza el reconocimiento médico de vigilancia de la salud.
  - Ítem 25. Se reduce a 19,05% la respuesta No lo sé, y aumenta el Sí (38,10%) y el No, (42,86%), lo que hace pensar que en este tipo de empresa existe un mayor conocimiento sobre la forma de trabajar entre el servicio de prevención de riesgos laborales en su área técnica y en su área de vigilancia de la salud.

- De 250 en adelante (n44).
  - Ítem 20. Todas las respuestas Sí obtienen un porcentaje mayor. Para los trabajadores y las trabajadoras se logra un 63,64%, para los delegados y las delegadas de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud se alcanza el 56,82%. Solo en el caso de la formación a la Dirección de la empresa, se mantiene una respuesta Sí inferior al 50% (31,82%), siendo la respuesta más frecuente No lo sé, con un 54,55%.
  - Ítem 21. El 47,73% responde a la valoración final de la formación recibida por parte de los trabajadores y trabajadoras como buena o muy buena.
  - Ítem 22. Aumenta levemente la frecuencia de respuesta Sí respecto a si *La empresa ofrece reconocimientos médicos de vigilancia de la salud específicos y personalizados, según los riesgos identificados en el puesto de trabajo* (79,55%).
  - Ítem 23. Se aumenta y alcanza el 70,75% respecto a si *la empresa solicita el consentimiento informado de la persona trabajadora, cuando se realiza el reconocimiento médico de vigilancia de la salud.*
  - Ítem 24. En relación a si *La empresa emplea los resultados de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para realizar una posible adaptación del puesto de trabajo de la persona trabajadora que se reincorpora tras una incapacidad de larga duración, antes que valorar la aptitud en busca del despido objetivo por ineptitud sobrevenida*, predomina la afirmación comparada con los resultados globales (40,91%). El 36,36% se corresponde con la respuesta No.

- Ítem 25. Aumenta el porcentaje de respuestas No lo sé a un 45,45%. Este dato, comparado con el obtenido en las empresas de 50 a 249 en plantilla, nos lleva a pensar que la existencia de un servicio médico en la empresa (cuya disciplina de PRL -vigilancia de la salud- esté integrada o reconocido en la constitución del SP) puede dotar de mayor autonomía que la que pueda tener el servicio de vigilancia de la salud de un servicio de prevención ajeno.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas.

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. Principalmente destacan los testimonios referidos a la vigilancia de la salud.

"En los últimos reconocimientos no me solicitaron el consentimiento (informado)".

"La mejora continua no existe lamentablemente en las empresas, al menos, en la que trabajo yo".

"La mutua no quiere saber nada de síntomas que puedan ser originados por el puesto de trabajo. Siempre lo achacan a problemas de salud personales".

"No informan de resultados de la vigilancia de la salud a la RLT".

GRUPO 7: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

No se puede conseguir un lugar de trabajo seguro sin la implicación y el esfuerzo cotidiano de las personas trabajadoras. Su implicación activa y sus iniciativas son un elemento esencial para la mejora continua y eficacia de la prevención. Dicha implicación conlleva una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL en la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 40. Resultados obtenidos en la encuesta on-line en los ítems 26 y 27. Participación de los trabajadores y las trabajadoras

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 26 Y 27 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 7. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n92). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
26. La empresa informa y recoge propuestas de las personas trabajadoras sobre:			
• Cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de su puesto de trabajo.	38,04% (35)	53,26% (6,52)	7,61% (7)
• Los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia.	44,57% (41)	47,83% (44)	6,52% (6)
• Los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en el puesto que desarrolla.	44,57% (41)	46,74% (43)	6,61% (7)
• El contenido formativo específico de su puesto de trabajo.	39,13% (36)	54,35% (50)	5,43% (5)
• El contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto y su utilidad preventiva.	39,13% (36)	54,35% (50)	5,43% (5)
• Cómo, cuándo y a quién comunicar nuevas situaciones de riesgo.	47,83% (44)	42,39% (39)	8,70% (8)
27. Las personas trabajadoras:			
• Conocen la evaluación de riesgos de las instalaciones y de su puesto de trabajo, las medidas preventivas y de emergencia, y la manera de prevenir los riesgos.	54,35% (50)	35,87% (33)	8,70% (8)
• Participan en los procesos de cambio que afectan a sus condiciones de trabajo (equipos de trabajo, productos, instalaciones, procesos de trabajo, etc.) como principales protagonistas.	30,43% (28)	65,22% (60)	3,26% (3)

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 26. En todas las acciones específicas que incorporan el ítem referido a informar y recoger propuestas, la respuesta más frecuente es No, salvo para la información que la empresa traslada sobre cómo, cuándo y a quién comunicar las nuevas situaciones de riesgo (47,83% positivas).
- Ítem 27. El 54,35% de las respuestas afirman que las personas trabajadoras conocen la evaluación de riesgos de las instalaciones y de su puesto de trabajo, las medidas preventivas y de emergencia, y la manera de prevenir los riesgos. El 35,87% desconocen lo aquí apuntado.

  Además, como dato de gran interés, el 65,22% de las respuestas afirman que las personas trabajadoras no participan en los procesos de cambio que afectan a sus condiciones de trabajo (equipos de trabajo, productos, instalaciones, procesos de trabajo, etc.). Sólo un 30,43% responde que sí participan.

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 7 Participación de los trabajadores y las trabajadoras?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n28).
  - Ítem 26. Destaca la respuesta No, también para la acción específica en la que la empresa informa y recoge propuestas de los trabajadores y las trabajadoras sobre el cómo, cuándo y a quién comunicar nuevas situaciones de riesgo (53,57%).
  - Ítem 27. Solo un 39,29% de las respuestas afirma que *las personas trabajadoras conocen la evaluación de riesgos de las instalaciones y de su puesto de trabajo, las medidas preventivas y de emergencia, y la manera de prevenir los riesgos*. La respuesta más frecuente es el No, con un valor de 46,43%.

    Aumenta la respuesta No hasta el 71,43% para la acción referida a la participación de las personas trabajadoras en los procesos de cambio que afectan a sus condiciones de trabajo (equipos de trabajo, productos, instalaciones, procesos de trabajo, etc.) como principales protagonistas. Solo un 21,43% responde Sí.

- De 50 a 249 personas en plantilla (n21).
  - Ítem 26. En comparación con los resultados globales, se identifica una acción específica para la que la respuesta más frecuente es Sí, concretamente a la referida a la información y propuestas que recoge la empresa sobre los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en el puesto que desarrolla (52,38%). Se obtiene el mismo porcentaje de respuesta Sí y No sobre el contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto y su utilidad preventiva (47,62%).
  - Ítem 27. Aumenta en 7 puntos la respuesta Sí sobre si los trabajadores y trabajadoras conocen o no la evaluación de riesgos. También aumenta en la misma proporción, pero en sentido opuesto, la participación en procesos de cambio que afectan a sus condiciones de trabajo. Estos datos parecen contradictorios, ya que, aunque la información sobre la evaluación de riesgos del puesto de trabajo llega de manera más fluida a las personas trabajadoras, disminuye su participación directa en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo en la empresa. *¿Podría ser porque la participación directa se canalice a través de los delegados y las delegadas de prevención en la empresa?*, así lo confirma el resultado del ítem 28 para este tipo de empresas.

- De 250 en adelante (n43).
  - Ítem 26. A diferencia de los resultados globales, la empresa de mayor tamaño registra una mayor frecuencia de respuestas Sí referidas a la información y recogida de propuestas de los trabajadores y trabajadoras por parte de la empresa sobre los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia (51,16%), seguida muy de cerca por las respuestas No (46,51%); y también, sobre los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en el puesto de trabajo que desarrolla (48,84%). En el caso del cómo, cuándo y a quién comunicar nuevas situaciones de riesgo, la respuesta Sí aumenta hasta alcanzar el 55,81%.
  - Ítem 27. Aumenta en 6 puntos la respuesta Sí, con relación a si los trabajadores y trabajadoras conocen la evaluación de riesgos.

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas.

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico de la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. En los testimonios referidos a la información, participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras en la empresa se evidencia de nuevo las deficiencias en la gestión PRL.

"La empresa le da información impresa a la plantilla con el acuse de recibo correspondiente, pero sin preocuparle si lo ha leído o entendido".

"La empresa no tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores. La opinión de los DDPP sí las tiene en cuenta, aunque no siempre conseguimos lo que pedimos".

"No hay una participación íntegra de los trabajadores".

"Te dan a firmar papeles sin explicarte nada sobre los riesgos".

"Tan sólo nos dan a leer los informes sin formar ni explicar nada a los trabajadores".

"Como principales protagonistas, no participan. Sólo y algunas veces, se da participación a los mandos intermedios".

GRUPO 8: PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras desempeña un papel necesario para el éxito de la gestión de la PRL en la empresa. Asumen un trabajo difícil que debe conectar de forma dinámica, permanente y fluida a la dirección de la empresa con la plantilla, y, al mismo tiempo, sin descuidar el entendimiento y las buenas relaciones laborales. Su participación en la PRL es fundamental. Dicha participación implica una serie de acciones específicas en la gestión de la PRL en la empresa que pueden ser identificadas o no por las personas encuestadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Las casillas destacadas incorporan los porcentajes más elevados según la frecuencia absoluta en las respuestas. Entre paréntesis, se indica el número de personas que coinciden en su respuesta.

Tabla 41. Resultados de la encuesta on-line en los ítems 28 y 29. Participación de los delegados y delegadas de prevención

RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÍTEMS 28 Y 29 PARA EL TOTAL DE PERSONAS ENCUESTADAS QUE RESPONDEN AL GRUPO 8. **El 100% equivale al número de personas que responden a este grupo de ítems (n90). La diferencia resultante de la suma los porcentajes de cada ítem, hasta alcanzar el 100%, se corresponde con el porcentaje de las respuestas No procede y Sin respuesta.**	**SÍ**	**NO**	**NO LO SÉ**
28. Los delegados y delegadas de prevención son informados y consultados previamente, participando para la elaboración de propuestas en:			
• La elección, contratación, características y disciplinas del servicio de prevención.	22,22% (20)	71,11% (64)	5,56% (5)
• Cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de los puestos de trabajo.	33,33% (30)	60% (54)	5,56% (5)
• Los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia.	46,67% (42)	47,78% (43)	4,44% (4)
• Los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo.	43,33% (39)	52,22% (47)	3,33% (3)
• El contenido del plan de formación en PRL.	46,47% (42)	48,89% (44)	3,33% (3)
• El contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto, su utilidad preventiva, y los resultados colectivos.	38,89% (35)	56,67% (51)	3,33% (3)
• Los incidentes y daños a la salud derivados del trabajo, para formar parte del equipo de investigación de causas.	40% (36)	52,22% (47)	6,67% (6)
• Otras*: *Se informa, pero no formamos parte de la investigación.* *Visitar los centros de trabajo cuando lo solicitamos por detectar algún riesgo.* *La prevención se adapta a los diferentes trabajos e instalaciones realizadas.*	15,56% (14)	38,89% (35)	44,44% (40)
27. Los acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los delegados o delegadas de prevención, o en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud, se logran por consenso sin necesidad de recurrir a la fórmula de votación acordada.	**50% (45)**	**34,44% (31)**	**14,44% (13)**

** Respuestas aportadas por las personas encuestadas.*

Resultados globales: conclusiones significativas

- Ítem 28. Todas las acciones específicas sobre si *Los delegados y delegadas de prevención son informados y consultados previamente, participando para la elaboración de propuestas en (...)*, han registrado una mayor frecuencia de respuesta No. Destacan los porcentajes más altos sobre la elección, contratación, características y disciplinas del servicio de prevención (71,11%); el cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de los puestos de trabajo (60%); y sobre el contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto, su utilidad preventiva y los resultados colectivos (56,67%). Se evidencia un importante incumplimiento por parte de las empresas de derechos básicos de información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de PRL.
- Ítem 29. Respecto a los acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los delegados y delegadas de prevención, o, en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud, parecen lograrse con más frecuencia, por consenso (50%).

Según el tamaño de la empresa, ¿qué diferencias se identifican respecto a los resultados globales del Grupo 8 Participación de los delegados y las delegadas de prevención?

- De 1 a 49 personas en plantilla (n28).
  - Ítem 28. Los resultados respecto a la información, consulta y participación en la elaboración de propuestas de los delegados y delegadas de prevención obtienen para la pequeña empresa unos porcentajes de respuesta mucho más elevados para el No, que los ya obtenidos en los resultados globales. Aumenta la respuesta No -entre 4 y 15 puntos-. Las acciones específicas que obtienen un mayor incremento en el No son las referidas A *los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia* (60,71%), *Los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo* (67,86%), y *Los incidentes y daños a la salud derivados del trabajo*, para formar parte del equipo de investigación de causas (67,85%).

- De 50 a 249 personas en plantilla (n20).
  - Ítem 28. Identificamos un cambio sustancial en los resultados, ya que aumenta el porcentaje de respuesta Sí para todas las acciones específicas, salvo para la referida a la información, consulta y participación para la elaboración de propuestas sobre el cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de los puestos de trabajo, manteniéndose o aumentando en 5 puntos la respuesta No (65%). En los demás casos, aumenta la frecuencia de respuesta Sí, superando o igualando en porcentaje a la respuesta No. Hablamos de: los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia (50%), los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo (50%), el contenido del plan de formación en PRL (60%), el contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto, su utilidad preventiva, y los resultados colectivos (55%), y los incidentes y daños a la salud derivados del trabajo para formar parte del equipo de investigación de causas (50%).
  - Ítem 29. Respecto de los acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los delegados y delegadas de prevención, o, en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud, llama la atención el incremento en 15 puntos de la respuesta Sí mediante el consenso (65%).

- De 250 en adelante (n42).
  - Ítem 28. Aumenta la respuesta Sí a ciertas acciones específicas sobre información, consulta y participación para la elaboración de propuestas, en el cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de los puestos de trabajo (40,48%), sobre los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia (57,14%) y sobre los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo (52,38%). Respecto a los incidentes y daños a la salud y que los delegados y delegadas formen parte del equipo de investigación, se igualan los porcentajes para el Sí y el No (con un 45,24%, en ambos casos).

Punto de vista y observaciones de las personas encuestadas

El contenido de las aportaciones de las personas encuestadas ilustra, ejemplariza y complementa el contenido del diagnóstico respecto a la gestión PRL en las empresas del ámbito de estudio. En los testimonios se identifica de nuevo la falta de información (documental) y de participación por parte de la representación legal de las personas trabajadoras canalizado, habitualmente, mediante elaboración de informe prescriptivo en plazo determinado ante cualquier modificación relacionada con la PRL en el mundo del trabajo.

"Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud son una pantomima para cumplir expediente y cuando no les interesa lo que pone en el acta no la firman y fuera".

"Soy el delegado y nunca se me ha notificado nada ni se me ha requerido para las reuniones de seguridad y salud".

"No hemos votado nunca, cuando no hay acuerdo acudimos a la inspección de trabajo".

"No cuentan con nosotros para nada".

CONCLUSIONES

Sobre la Organización de la Prevención.

- La modalidad de servicio de prevención más frecuente es la de servicio de prevención ajeno, siendo menor en las empresas cuya plantilla es superior a 250 personas. Una vez rebasado el umbral y en aplicación de la normativa, encontramos servicios de prevención propios[6]. Quirón Prevención es el SPA con mayor presencia de la población de referencia. Se cuestionan algunos aspectos relacionados con las competencias y actuaciones de los servicios de prevención, destacando la falta de imparcialidad y la insuficiente colaboración con los delegados y las delegadas de prevención. Además, la Dirección de las empresas confía más en sus recomendaciones que las que se realizan en el seno del Comité de Seguridad y Salud.
- En la mayoría de las empresas cada agente implicado (los trabajadores y las trabajadoras, los mandos intermedios, el personal con competencias en la materia, incluidos los técnicos del SP y la representación legal de las personas trabajadoras) conoce sus competencias en la PRL y cuenta con formación y con un tiempo limitado para el desempeño de estas funciones. En algo más del 50% de las empresas grandes se destinan recursos económicos en la búsqueda de medidas preventivas para la mejora continua. El resto, sobre todo PYMES, se centran en EPIs (en lugar de aplicar medidas organizativas o en las fuentes). En general hay muy pocos cambios en la organización del trabajo dirigidos a eliminar o minimizar los riesgos. Este hecho es particularmente relevante en aquellos relacionados con la salud mental y los riesgos psicosociales.
- Existe una falta de información general y de interés sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la PRL, y más aún cuando se pretende conectar el área de la salud laboral con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.
- La gestión preventiva de los riesgos laborales, en la inmensa mayoría de las empresas, se basa en los criterios establecidos por el servicio de prevención. Poca o ninguna influencia tienen otras contribuciones promovidas por otros agendes de la prevención como el CSS o delegados/as de prevención. Ítem 29. Respecto a los acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los delegados y delegadas de prevención, o, en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud, parecen lograrse con más frecuencia por consenso (50%).

Evaluaciones de riesgo, medidas preventivas, vigilancia de la salud y planes de emergencia.

- La identificación y evaluación de los riesgos laborales, la definición de las medidas preventivas, la vigilancia de la salud /reconocimientos médicos y el Plan de emergencia existen en todas las empresas como un requisito para cumplir con la normativa, pero lejos de integrarse en los planes de actuación de las empresas. En las PYMES se realizan evaluaciones de riesgos “formales” (muchas veces con formularios y sin trabajo de campo) con una limitación severa de horas contratadas que ponen en riesgo la calidad preventiva en la empresa. También priman los condicionantes de coste a la hora de llevar a cabo las medidas preventivas. En empresas de mayor tamaño, se llevan a cabo las evaluaciones de riesgos en las instalaciones y en los puestos de trabajo, y, en menor medida, se realizan mediciones higiénicas y químicas, y los estudios de seguridad (ej. estructural).
- Respecto a las evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo y evaluaciones de riesgo psicosocial se evidencia un escaso desarrollo en las empresas. Tampoco es una práctica habitual atender los riesgos para la reproducción ni evaluar los puestos de trabajo de personas especialmente sensibles.
- La identificación de riesgos se basa en la información inicial de la descripción de cada puesto de trabajo centrada fundamentalmente en las tareas y su distribución en la jornada, y en menor medida en las condiciones de trabajo y en las características biológicas de las personas. Casi nunca se tienen en cuenta aspectos como el tipo de contrato, tipo de jornada, el sexo, edad, antigüedad en el puesto, etc.
- Las medidas preventivas que se adoptan sobre todo van dirigidas a un mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo, mobiliario, equipos, herramientas etc., y se busca asesoramiento cuando la medida no funciona y/o es débil.

6.- RD 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- La formación en prevención de riesgos laborales sobre todo se destina a los trabajadores y las trabajadoras quienes la perciben como buena. Quien recibe una menor formación en esta materia es la dirección de la empresa, o, al menos, se desconoce si la han recibido.
- En líneas generales, la vigilancia de la salud es *'esa gran desconocida'* desde el punto de vista preventivo y su utilidad para la mejora de las condiciones de trabajo. En la mayoría de las situaciones, sus resultados no se utilizan para identificar síntomas y daños en fases iniciales para buscar causas y, por tanto, mejorar condiciones de trabajo del colectivo trabajador.

La participación.

- Los resultados respecto a la participación de las trabajadoras y de los trabajadores, y de su representación legal, denota grandes deficiencias, por lo que la recogida de información para la identificación de los riesgos y para la búsqueda de las medidas preventivas se realiza mayormente sin contar con las personas afectadas por los riesgos laborales.

Los daños a la salud.

- La gestión de las contingencias profesionales (gestión sanitaria y económica de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) del 50% de las empresas corre a cargo de tres mutuas: Fremap, Ibermutua y Asepeyo.
- Los daños a la salud que se investigan principalmente son los accidentes de trabajo y los incidentes, no pudiendo afirmar que la participación de los delegados y delegadas de prevención esté muy extendida, así como que los procedimientos aplicados por los investigadores/as sean claros y adecuados.
- Son las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional quienes gestionan con mayor frecuencia la incapacidad temporal por contingencias comunes independientemente del tamaño de la empresa.
- En la mayoría de las empresas, salvo para la empresa de menor tamaño, no hay problemas para que se facilite el parte asistencial para asistir a la mutua ante un accidente de trabajo. Sin embargo, para todas las empresas está muy extendida la valoración negativa por parte de los trabajadores y las trabajadoras sobre la asistencia y el tratamiento recibido por la mutua.
- Las trabas, por parte de las mutuas, ante el reconocimiento de origen laboral de los daños sufridos por las trabajadoras y los trabajadores se dan sobre todo en las enfermedades profesionales y en enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto no significa que no se identifiquen problemas para el reconocimiento de los accidentes de trabajo, ya que las respuestas Sí y No están muy ajustadas (determinación de contingencias).

5.3.1. La relación entre el tamaño de la empresa y la calidad en la gestión.

Las empresas de 1 a 49 personas en plantilla son las que tienen una gestión preventiva de menor calidad con respecto a las demás, razón por la que es preciso destacar aquellas acciones específicas en las que es menos frecuente la respuesta Sí.

En resumen, las **acciones a mejorar en la empresa de 1 a 49 personas en plantilla** son:

- Llevar a cabo una gestión tal y como queda mandatada en la LRPL.
- Realizar acciones específicas ante riesgos concretos, a partir de la identificación y evaluación de riesgos laborales en las instalaciones del centro de trabajo.
- Basar la identificación de riesgos en la descripción del puesto de trabajo, sus condiciones y las personas que lo desarrollan (personales y de empleo con objeto de adaptar el puesto).
- Realizar mantenimiento preventivo, así como inspecciones periódicas documentadas.
- Investigar las causas que provocan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y facilitar los partes asistenciales a la persona trabajadora para que acuda a la mutua.
- Entregar la documentación preventiva a las delegadas y delegados de prevención y explicar su contenido para asegurar la comprensión del mismo.

- Dar participación a los trabajadores y las trabajadoras y a su representación legal en las actividades preventivas como principales protagonistas (valorar los recursos y su capacidad).
- Desarrollar un plan de formación específica en PRL dirigido a todos los niveles jerárquicos.
- Realizar una vigilancia de la salud con fines preventivos (vigilancia colectiva).

La empresa de entre 50 y 249 personas en plantilla es la que coincide en mayor medida con los resultados globales, y obtiene, en general, unos niveles más altos en su respuesta Sí. Este aumento puede asociarse a una mayor acción sindical en este tipo de empresas, mayor interés por parte de la dirección de la empresa en lograr la participación real y la integración de la prevención y un mayor esfuerzo en dotar de utilidad y operatividad a las personas implicadas en la PRL; ya sean mandos intermedios y responsables, recursos preventivos, como el propio servicio de prevención y las personas trabajadoras y sus delegados y delegadas de prevención. Así, en general, **destacan las siguientes condiciones de éxito:**

- Se dispone en un alto porcentaje del tiempo necesario en la jornada de trabajo al delegado y delegada en el desarrollo de sus funciones. El papel de la representación legal de las personas trabajadoras en este tipo de empresa parece ser más activo y reivindicativo, más informado y, al mismo tiempo, más exigente en el cumplimiento de derechos y de obligaciones en materia de PRL.
- Es el único grupo que afirma con más frecuencia tener en cuenta los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, con diseños de protocolo de protección a la trabajadora embarazada y el feto y voluntad de aplicarlo.

La empresa de 250 en adelante parece tener asumidas muchas de las acciones específicas preventivas, pero al mismo tiempo descuida otras. Por ejemplo, **algunos de los criterios de calidad que superan por encima de los otros dos tipos de empresas son:**

- Proporciona el tiempo necesario a la delegada y delegado de prevención, les forma en PRL y facilitan los recursos económicos para la ejecución de medidas vinculadas a la mejora continua. La información y la documentación facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras aumenta en este tamaño de empresa.
- Aumenta la confianza de la Dirección de Empresa en el Comité de Seguridad y Salud.
- Es el único grupo que afirma que la empresa ha incorporado a trabajadoras en cada proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo (donde había infrarrepresentación).
- El mantenimiento preventivo se convierte en una buena herramienta preventiva, al igual que el desarrollo de comprobaciones de seguimiento periódicas (mantenimiento predictivo).
- Las evaluaciones de riesgo psicosociales alcanzan en este grupo su mayor nivel de desarrollo, aunque muy por debajo del deseado a juzgar por la gravedad del fenómeno.
- Cuando una medida preventiva no es eficaz, se promueve la mejora continua por medio del asesoramiento técnico y el consenso con los delegados y delegadas de prevención.

Algún ejemplo de **acciones específicas descuidadas en las empresas de 250 en adelante** es el mantenimiento de la coordinación entre el servicio de prevención en su área técnica con la vigilancia de la salud (compartimentación y estancamiento), que no ha de perder de vista en ningún momento sus fines preventivos y la mejora de las condiciones de trabajo del colectivo de referencia.

Los obstáculos para la acción sindical

La labor y el papel de la representación legal de las personas trabajadoras puede ser infravalorada en muchas empresas y se encuentran con dificultades en el desempeño de sus responsabilidades y funciones preventivas debido a:

- Los problemas en el acceso a la documentación, como por ejemplo a las evaluaciones de riesgos psicosociales (cuando están hechas), a los resultados colectivos de la vigilancia de la salud y/o la relación de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Los motivos de estas acciones son varios, desde la inacción hasta resultados que puedan generar riesgos intolerables en las personas trabajadoras, debiendo priorizarse los riesgos de seguridad relacionados con los espacios de trabajo, los equipos y las herramientas, las situaciones de emergencia, etc. Además, el acceso a la documentación no va acompañado de una explicación de su contenido por parte de los servicios de prevención[7], por lo que no se garantiza su comprensión.
- Las respuestas sobre la participación en las actividades preventivas han sido negativas casi en su totalidad, es decir, a la mayor parte de las delegadas y delegados de prevención no se les permite la consulta y participación en los términos referidos en el capítulo V de la LPRL, entre otros, con relación a qué y cómo hacer la identificación de los riesgos, la intervención sobre los mismos, la vigilancia de la salud, los planes formativos y sobre la elección de la modalidad del servicio de prevención.
- El desconocimiento por parte del delegado y la delegada de prevención de muchas acciones preventivas implica la falta de participación efectiva en las acciones relacionadas con la prevención, generando, además, un declive en su capacitación para el desarrollo de sus funciones y competencias que regula la norma. Algunas de las actividades preventivas que precisan un mayor refuerzo cognitivo en el campo de la PRL son:
    - La vigilancia de la salud.
    - El papel de mutua en la gestión de las contingencias comunes.
    - La existencia y la función del recurso preventivo.

Todos estos obstáculos se dan de forma mayoritaria en las en las empresas de 1 a 49 personas en plantilla, siendo en las empresas de 250 en adelante donde se recibe un mayor número de denuncias ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disponibilidad de recursos, el apoyo de la Dirección de la empresa en la gestión preventiva, la formación sobre los riesgos del puesto y sobre la cultura empresarial, la capacidad organizativa y la comunicación son los facilitadores más destacados en la literatura para el éxito en la gestión PRL. Así, las intervenciones preventivas más exitosas requieren la participación de las personas adecuadas -entre las que no puede faltar la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras-, una formación específica y responsabilidades claras y definidas (figuran en el Plan de Prevención). En definitiva, abordar los criterios de calidad en la gestión preventiva es de suma importancia para lograr el éxito preventivo.

5.4. RESULTADO DIAGNÓSTICO: ENCUESTAS SEMIESTRUCTURADAS EN GRUPOS DELIBERATIVOS

En este apartado se incorpora el análisis de resultados obtenido a partir de las encuestas semiestructuradas como herramienta de obtención de datos de tipo cualitativo a través de preguntas específicas y el debate colectivo en grupos determinados[8].

7.- Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior. (LPRL. Artículo 31.2).

8.- Ver epígrafe 2.1

Mediante preguntas diseñadas por el investigador se abordan aquellos temas que se entienden de especial relevancia para la correcta protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Partiendo de la base de que los participantes tienen entre sus funciones y competencias la prevención de riesgos laborales bien a nivel de centro de trabajo, de empresa o de su zona territorial de actuación, y que por lo tanto tienen un conocimiento que les permite valorar el funcionamiento del sistema y su eficacia, se profundiza en temas que se consideran claves para la protección efectiva de la salud.

La tabla 42 muestra en qué medida estos aspectos clave son conocidos o abordados por la representación legal de las personas trabajadoras o por responsables de ámbito territorial del ámbito sindical.

Tabla 42. Resultados globales obtenidos en las encuestas semiestructuradas en grupos deliberativos

CONOCIMIENTO Y/O ACTUACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS DISTINTAS FASES DE SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCIÓN A LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS			
FASE	**CONCEPTO**	**TOTAL**	**%**
Prevención	Evaluación de riesgo	32	100%
	Medidas Preventivas	22	68,75%
	Vigilancia de la salud	24	75%
	Plan de emergencia	30	3,75%
Accidentes laborales	Accidentes laborales	28	87,50%
Enfermedad	Enfermedad profesional	18	56,25%
	Enfermedad común	16	50%
Mutua Patronal	Mutua Patronal	16	50%
SPS	SPS	12	35,50%
ITSS	Requerimientos	18	56,25%
	Infracción	2	6,25%
Tribunales de Justicia	Social	14	43,75%
	Penal	0	-
	Civil	0	-
	Contencioso administrativo	0	-
DGT Autonómica	DGT autonómica o central	12	37,50%
Relación habitual empresa	Relación cotidiana	32	100%
Relación habitual SP	Relación habitual SP	2	6,25%
	Evaluación de Riesgos	32	100%

La prevención en la empresa

- Los Delegados de prevención, con muy pocas excepciones, tienen en general acceso completo a la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales. Pero una parte sustancial de las personas entrevistas consideran que no se produce consulta ni participación y, como consecuencia, la respuesta motivada por parte de la Dirección a las demandas planteadas en materia de seguridad. Además, hay quien apunta dificultades en la fiscalización del grado de cumplimiento de las medidas preventivas o los resultados de la vigilancia de la salud (no hay rendición alguna sobre la planificación de la actividad preventiva).
- Tampoco cuentan con la asesoría y apoyo del Servicio de Prevención, considerando, sintetizando el pensamiento colectivo de la mayoría de las demandas, que es "parte de la empresa". Esta opinión es casi unánime con relación a los SPA y muy frecuente en el caso de los SPP y SPM. No obstante, en cada encuesta territorial siempre ha aparecido una excepción. Con todo, es frecuente en grandes y medianas empresas la presencia de técnicos/as de PRL propios que interactúan con las personas trabajadoras, la empresa y el SPA.

- Las herramientas básicas de PRL están implantadas en las empresas, dando así cumplimiento legal en todos los casos. No obstante, la investigación científica ha revelado ciertos aspectos que es preciso fijar: Las respuestas sobre la participación en las actividades preventivas han sido negativas casi en su totalidad, es decir, a la mayor parte de las delegadas y delegados de prevención no se les permite la consulta y participación en los términos referidos en el capítulo V de la LPRL, entre otros, con relación a qué y cómo hacer la identificación de los riesgos, la intervención sobre los mismos, la vigilancia de la salud, los planes formativos y sobre la elección de la modalidad del servicio de prevención.
  - Evaluaciones de riesgo y planes de medidas preventivas.
    - Todas las empresas cuentan con una evaluación de riesgo y planes de medidas preventivas. Con todo, una parte sustancial de las personas encuestadas, con funciones vinculadas a la PRL en la empresa (generalmente mediante el rol de Delegados/as de PRL) consideran que están obsoletas y no incorporan los riesgos laborales nuevos o emergentes.
    - La presencia de nuevos cancerígenos en el lugar de trabajo (humos de diésel, sílice cristalina, etc.) reconocidos en la segunda modificación de la directiva europea sobre agentes cancerígenos, Real Decreto 427/2021, por el que se modifica el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (incorporando los trabajos expuestos en el Anexo I y estableciendo un valor límite de exposición y se ofrece dos años de demora para la entrada en vigor del valor límite) no están identificados, evaluados, ni implementadas las medidas preventivas para estos cancerígenos. Con carácter general, se solicita la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
    - Las evaluaciones de riesgos, con carácter general, no se han revisado ante la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2023 por exposición de las personas trabajadoras a altas temperaturas. Tampoco se han implementado nuevas medidas en materia de PRL por este riesgo laboral emergente consecuencia del cambio climático.
    - En varias empresas se ha solicitado una revisión completa en el campo de la higiene industrial con incidencia creciente ante la exposición de riesgos biológicos (contenedores que vienen de países tropicales, la exposición al Sars-CoV-2, etc.) y riesgos químicos (en un caso se calcula que están expuestos a cerca de 500 sustancias y productos químicos[9]).
    - Quedan constatados conflictos de diversa índole con la Dirección de la empresa por el método para hacer la evaluación de riesgos psicosociales, y cuando se hace plantean que no producen cambios en la organización del trabajo.
    - Desconocen los convenios firmados con empresas para dar cumplimiento al artículo 24 de la LPRL[10].
- Planes de emergencia:
  - La mayor parte de las empresas cuentan con planes de emergencia. No obstante, algunos DP indican que desconocen su contenido ni ha sido objeto de información y/o consulta. No es frecuente la realización de simulacros y, cuando se hacen, suelen ser evacuaciones. Las empresas de montajes, mantenimientos, etc., que prestan servicios y operan en empresas matrices suelen participar en los simulacros organizados por la empresa principal.
- Vigilancia de la Salud:
  - Bajo esta acepción se refieren exclusivamente a los "reconocimientos médicos" a pesar de que la definición precisa indica que la Vigilancia de la Salud es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgos. Por tanto, este reduccionismo imposibilita el deber in vigilando atribuido a la RLTP.

9.- Las fichas toxicológicas están a disposición de las personas trabajadoras. Pero, debido al deficiente papel de asesoramiento de los SP, la comprensión es, con carácter general, deficiente.

10.- Coordinación de actividades empresariales. LPRL.

- Todas las empresas realizan los reconocimientos médicos generales y específicos conforme a los protocolos emitidos por el Ministerio de Sanidad y respetan la voluntariedad salvo en los casos en que son obligatorios.
- Los DP entrevistados no creen que la Vigilancia de la Salud se integren en un modelo más complejo de vigilancia de la salud que refuerce los planes de actuación en los centros de trabajo.
- Algunos testimonios apuntan a la función de asesoría que los DP llevan a cabo en la fase de la anamnesis (reconocimiento médico), con la justificación de que el suministro de información al personal sanitario sobre hábitos de vida puede malinterpretarse y servir para futuras determinaciones de contingencias (erróneas).
- Estas dudas por parte de las personas entrevistadas se extienden también a la veracidad de los datos colectivos publicados; sospechas que se "cocinan".
- En cuanto a la obligación de llevar a cabo un reconocimiento médico tras una IT de larga duración muestran su preocupación por que conocen situaciones en las que se ha finalizado el proceso con un no apto o apto con limitaciones sin opción a adaptación del puesto de trabajo, conllevando un despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

- Las empresas que trabajan para la administración pública o una parte importante de su actividad la dedican a la exportación han certificado sus sistemas de gestión de la seguridad y salud con la NORMA UNE-EN-ISO 45001. Todos los DP coinciden en que se les ha informado de su existencia, pero no se ha avanzado más. Solo en el caso de una de las empresas se informó y permitió la consulta en la migración de la OSHA 18001 a la ISO 45001 (plazo de 3 años).
- En los grupos de población entrevistados hay consenso en que el personal técnico de los Servicios de Prevención no suele tener conocimientos concretos de la actividad que se desarrolla en la empresa. No están especializados sectorialmente y esto tiene incidencias negativas sobre las evaluaciones de riesgo que realizan y las medidas preventivas que se activan.
- Se aprecian mayores quejas en las empresas que tienen SPA que en las que son SPP/SPM.
- En los grupos consultados hay coincidencia en la afirmación de que, en muchos casos, la salud laboral va en contra de la productividad, primando esta última por norma general. La prevención se limita al mínimo exigible por legislación, en parte por las escasas sanciones por incumplimientos de la norma.
- Plan de emergencia:
  - La mitad de las personas del grupo sí que afirma haber realizado simulacros. La otra mitad se manifiesta en signo contrario.
  - En las empresas donde el simulacro se ha realizado se avisó con antelación a las personas afectadas en el plan de emergencia, socavando en cierto modo su eficacia.

Daños a la salud.

Como es esperable, el escenario desplegado en las encuestas recoge muchos y diversos paisajes en cuanto a la siniestralidad, los incidentes y accidentes, las enfermedades profesionales y la gestión de estas situaciones. No obstante, es posible sacar factores comunes:

- La mayoría de los DP citan tener dificultades para recibir información y participar en la comisión de investigación de accidentes de trabajo.
- Una parte sustancial del grupo manifiesta que, después del periodo de pandemia, los incidentes y los accidentes han crecido, tanto en el lugar de trabajo como "in itinere". Se ha puesto de manifiesto la siniestralidad asociada al cambio climático. Se ha citado dos casos de "golpe de calor" e infartos achacados a la combinación de calor y ritmos altos de trabajo y al efecto de los EPIs (trajes ignífugos pesados y sin transpiración suficiente).
- Un número significativo de empresas ponen dificultades para formalizar los "partes" ante las Mutuas y desvían los daños por accidente a los Servicios Públicos de Salud. Estas reticencias vienen promovidas, en muchas ocasiones, por "cuadros intermedios".

- También aparecen en grandes empresas prácticas para reducir artificialmente la siniestralidad creando o contratando fisioterapeutas para tratar daños musculoesqueléticos sin gestionar los partes de accidente. De todos los participantes, uno de ellos indica que su empresa proporciona un psicólogo para prestar servicio en los centros de trabajo.
- La totalidad de las personas encuestadas consideran que la Mutua que les atiende proporciona buena atención en los accidentes graves, pero no así en los accidentes leves o daños como dolores de espalda o rodillas. Hay un malestar permanente en todos los DP por esta causa. También denuncian "altas por mejoría" sin que la persona pueda desempeñar su puesto de trabajo.
- En dos empresas representadas por sus DP indica que, después de cada accidente, la Dirección de la empresa organiza un curso de formación.
- No hay reconocidas enfermedades profesionales.
- Los propios trabajadores y trabajadoras renuncian a ejercer sus derechos y denunciar accidentes de trabajo.
- No hay enfermedades profesionales declaradas en general, pero piensan que las habrá en el futuro por la exposición a cancerígenos y porque los periodos de latencia son largos para estas enfermedades. Hay reconocido un caso de enfermedades profesional: síndrome del túnel carpiano.
- La salud mental en general ha empeorado tras la epidemia de COVID-19, en buena medida por la falta de control de los factores de riesgos vinculados a la organización del trabajo (estrés laboral, como consecuencia de la vigilancia, el control y los ritmos de trabajo, demanda emocional, apoyo social o supervisión entre otros).

Organismos colaboradores de la Seguridad Social (Mutuas).

- Conocen de forma superficial qué atribuciones tienen reconocidas y cómo se constituyen, pero desconocen sus vías de financiación y los derechos que les asisten. Sólo pueden valorar la relación del trabajador o trabajadora con los servicios y prestaciones de la Mutua. Desconocen la posibilidad de solicitar prestaciones especiales.
- Prácticamente en todas las empresas los/as DP han asesorado sobre la actuación para la solicitud de cambio de contingencia en caso de mostrar desacuerdo con la determinación de contingencia y posterior derivación al Sistema Público.
- Las personas con funciones en PRL no participan en modo alguno en la elección de Mutua por parte de la empresa (codecisión).

Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- La mayor parte de los/as DP entrevistados han denunciado alguna vez ante la ITSS irregularidades en materia de PRL. De estas denuncias, manifiestan, la mayoría se saldaron con REQUERIMIENTOS a la empresa para su adaptación a la legalidad y en muy pocos existió infracción. Dos empresas han conseguido que la ITSS reconozca la existencia de Cancerígenos con valores superiores a los VLE[11].
- El cumplimiento de los requerimientos emitidos es bastante desigual. La mayoría de las empresas advertidas por ITSS si se atuvo a las obligaciones y plazos, pero, a veces, la empresa planifica la solución sin considerar los plazos establecidos por la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En cuanto a las infracciones y posibles sanciones, los/as DP desconocen su evolución porque la ITSS ha considerado que "no están legitimados para este seguimiento".
- Los grupos entrevistados piensan que la ITSS ha cambiado en su comportamiento y dedicación y que se ha incrementado la burocratización (denuncias ON-LINE, inaccesibilidad de los Inspectores), impidiendo el auxilio ante incumplimientos en materia de PRL.

11.- Valores Límites de Exposición.

- Los/as DP critican que, ante denuncias formuladas por incumplimientos, inspectores e inspectoras se reúnen primero con la empresa y no siempre con los/as denunciantes. En todos los casos no consideran fluida la relación con este órgano de la administración. En perspectiva comparada, existe malestar por la falta de homogeneidad de actuación y criterios aplicados entre la ITSS de distintas provincias.
- Hay consenso en que falta personal en las Inspecciones Provinciales, con una ratio bajo que dificulta el papel que tiene atribuido este organismo.
- Zonificación de inspectores por área geográfica en lugar de especialidad o los conocimientos y capacidades de éstos. Esto lleva en la mayoría de los casos a una falta de conocimiento en materia de prevención de riesgos específicos del sector; los inspectores lo mismo van a un restaurante que a una empresa siderúrgica. Falta de conocimientos específicos de PRL para actividades concretas.

Cuestiones generales.

La legislación permite organizar la prevención bajo distintas modalidades en función de determinadas características, generalmente vinculadas al tamaño del centro de trabajo, los tipos de riesgos o la distribución de los mismos. La fórmula esgrimida por la parte empresarial para organizar la prevención influye significativamente en la integración y/o fomento de la cultura preventiva, aunque mediatizada por otros muchos factores. Con todo, aquí nos limitamos a citar las posibilidades que nos brinda la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención:

- Asunción directa de la actividad preventiva.
- Trabajadores designados.
- Servicio de prevención propio (SPP).
- Servicio de prevención ajeno (SPA).
- Servicio de prevención mancomunado (SPM)

A pesar de lo anterior, ninguna de las fórmulas anteriores debe socavar el cumplimiento de la legislación por parte del empresario, cumpliendo con el deber de protección de la seguridad y salud de la persona trabajadora en último término (artículo 14. LPRL).

Cada vez son más las empresas que acuden a la certificación ISO 45001 *sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Requisitos con orientación para su uso, aprobada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) con objeto de implantar un Sistema de Gestión eficaz, inspirado en la filosofía de la "mejora continua" como vector de promoción de la salud consistente en el desglose por etapa e implicación de todas las partes, al tiempo que se analiza para volver a empezar en un refuerzo permanente que debería servir para integrar prácticas seguras.

El capítulo XVI del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal regula la formación para las personas trabajadoras bajo su ámbito de aplicación. Destaca, por los fines formativos orientados a la capacitación de las personas trabajadoras para abordar la siniestralidad (directivos, oficinas, producción y mantenimientos, recursos preventivos, etc.), la constitución de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el empleo, órgano paritario de gestión y colaboración de los principales agentes del trabajo con los siguientes fines:

- Conseguir el perfeccionamiento y cualificación profesional de las personas trabajadoras y de los empresarios/as.
- Impulsar y desarrollar las relaciones sociolaborales entre los trabajadores/as y empresarios/as del Sector Metal.
- Contribuir a la mejora del diálogo social en todos los ámbitos negociables del Sector.
- Fomentar la formación de los trabajadores/as y empresarios/as en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo del Sector Metal.

Con carácter mayoritario, los SPA son las entidades acreditadas para realizar estos cursos, aglutinando el 33% de la formación de 2022 entre las entidades de Quirón Prevención, Cualtis, SL, Mas Prevención SL, Preventium PRL SA, Preving Consultores SL y IFPRL.

El Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal recoge la creación de un Observatorio Industrial del Sector Metal con objetivos vinculados a la divulgación de los riesgos del sector; derechos y deberes; estrategias, programas de actuación y planes contra la siniestralidad; seguimiento de la siniestralidad; visitas para el control y cumplimiento del convenio; etc.

Dificultad para vincular las acciones formativas del convenio con las tendencias o evolución de la siniestralidad.

Se extraen un listado no exhaustivo de criterios de calidad en la gestión de los riesgos que servirán como sustrato para la preparación de las entrevistas semiestructuradas a las poblaciones de referencia. Entre ellos, estos criterios se relacionan con el compromiso de la dirección, la asignación y asunción de responsabilidades y funciones, la documentación preventiva a disposición, identificación de riesgos y medidas preventivas, tratamiento de los daños a la salud, medidas complementarias, participación de las personas trabajadoras y participación de las y los delegados de prevención. Extraemos algunas conclusiones.

Se describen las variables demográficas, destacando la presencia mayoritaria de hombres, con edades comprendidas entre los 30 y 54 años (37,55%). El sexo predominante entre la población encuestada es el hombre (91,14%). Por centros de trabajo, destaca delegados/as pertenecientes a centros de trabajo con plantilla entre 1 y 49 personas trabajadoras (35,44%) o más de 250 (39,24%). Del primer grupo destaca el concierto con un SPA y Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social con las contingencias comunes concertadas (45,24%) con un 40,48% que desconocen este concierto. Del segundo grupo, se organizan fundamentalmente bajo la fórmula de SPP o SPM, con presencia en la Comunidad de Madrid (21,52%), Andalucía (15,19%) y el País Valencià (14,35%). De la muestra elegida, un 69,05% tiene concierto con un SPA, cerrando con un 7,14% de SPP o SPM.

En el nombramiento del recurso preventivo como de otras variables en materia de PRL, hay una correlación positiva entre el mayor número de la plantilla y las respuestas afirmativa. En el caso del Recurso Preventivo, la respuesta “SÍ” se ubica en 42,86% para cerrar en centros superiores a 250 personas trabajadoras con un 72,04%. Ocurre también en las denuncias interpuestas ante la ITSS, que van desde el 8,33% hasta el 26,88% de las empresas superiores a 250 personas trabajadoras.

6. ACTIVIDAD DE LOS ORGANISMOS COLABORADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL)

6.1. ANTECEDENTES

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son asociaciones empresariales colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, sin ánimo de lucro, y que requieren de autorización por parte de la Administración. Su larga historia comienza alrededor del año 1900 en el que se publica la Ley núm. 119, de 29 de abril de 1900 de Accidentes de Trabajo y que instaura por primera vez la responsabilidad objetiva del empresario/a, obligando al patrono/a a indemnizar a los trabajadores/as accidentados con independencia de la existencia de las causas que motivaron la incapacidad. Estamos hablando de los embriones del Estado del Bienestar (seguridad económica).

Desde entonces, las mutuas han evolucionado, absorbiendo competencias -cesiones de los distintos gobiernos- de modo que actualmente van mucho más allá de la cobertura del accidente de trabajo. Han asumido la gestión de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes (1996), las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (2007), el cese de actividad de los trabajadores/as autónomas (2010) y la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (2011). Por añadidura, cualquier protección de la naturaleza aquí apuntada que precise una persona autónoma sólo la podrá canalizar a través de mutua.

Hoy, su dirección y tutela corresponde a la Secretaría de Estado de Seguridad Social y se puede definir como una forma clásica de colaboración mixta público-privada.

Entre los periodos comprendido de marzo a junio de 2015, se produce la venta de cualquier activo que las mutuas, aún con su patrimonio privativo, tenían en los servicios de prevención, segregados de las mutuas en 2005. La decisión del año 2015 viene por la voluntad de Seguridad Social y del Gobierno, por tanto, de escindir de las actuaciones de la Seguridad Social toda actividad preventiva que pudiese suponer una rivalidad en el mercado con respecto a las entidades mercantiles de servicios de prevención ajenos. En la práctica, supone que la Seguridad Social se desvincula de los compromisos con la actividad preventiva más allá de una actividad residual de las mutuas que no crea derechos subjetivos y las encomiendas de gestión al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Según el Art. 71.5 de la Ley 35/2014[12], cada Mutua se dota a sí misma de la fórmula organizativa que considere más idónea con respeto escrúpuloso a los requisitos legales estipulados. Con todo, todas ellas cuentan con una Comisión de Control y Seguimiento, órgano de participación de los agentes sociales y que regula el Ministerio competente en cuanto a su composición y su régimen de funcionamiento, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Entre otras funciones esta Comisión debe conocer e informar de la gestión que realiza la entidad y proponer medidas para alcanzar los objetivos de la Seguridad Social, con obligación de conocer el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, así como los criterios que mantiene y aplica la Mutua.

En el seno de estas comisiones se proporcionan periódicamente los informes sobre litigiosidad, reclamaciones y recursos, así como de los requerimientos de los órganos de supervisión, dirección y tutela, junto con su cumplimiento. Anualmente, además, elaborará una serie de recomendaciones que serán enviadas tanto a la Junta Directiva como al órgano de dirección y tutela.

12.- Art. 89 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La Comisión estará compuesta por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos. Será Presidente de la Comisión el que en cada momento lo sea de la propia Mutua y no podrá formar parte de la Comisión de Control y Seguimiento ningún miembro de la Junta Directiva, a excepción del Presidente o persona que trabaje para la Entidad.

6.3. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS MUTUAS

La cobertura de las contingencias profesionales por parte del empresario/a es una opción voluntaria que se formaliza a través de un documento de asociación, pudiendo elegir entre la protección de estas contingencias a través de una entidad gestora de la Seguridad Social[13] o de una Mutua. Independientemente de la opción realizada por el empresario/a, el contenido y alcance de la obligación de cotizar es exactamente el mismo.

Las empresas no tienen que contratar con una mutua obligatoriamente la incapacidad temporal por contingencia común de sus trabajadores y trabajadoras; tienen la facultad de optar por la misma mutua que gestiona la contingencia profesional o mantener la gestión con el INSS. A las personas trabajadoras les han de informar y solicitar informe preceptivo no vinculante de la representación legal en el momento de esta adscripción o modificación. Que la mutua gestione la contingencia común implica que la misma reciba una proporción de cuota para el pago de la prestación de la contingencia común (financiación) y esto faculta a la mutua para realizar citas de control y, en el caso que lo considere, ofrecer pruebas diagnósticas y tratamientos alternativos. No obstante, también faculta a la mutua para realizar propuestas de alta y, en el caso de incomparecencias a las citas de control, tiene la potestad de extinción de la prestación.

Cuando la gestión se realice por parte de una mutua, la empresa deberá suscribir un Convenio de Asociación donde figuran derechos y obligaciones de los empresarios/as, y cuyo plazo de vigencia inicial será de un año.

La financiación de las Mutuas se realiza a partir de:

- Las **primas de accidentes de trabajo** aportadas exclusivamente por el empresario/a y recaudadas por la Tesorería General de la Seguridad Social. La cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional se hace a partir de una tarifa determinada por el CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) en el que se ha integrado la empresa.
- Un **porcentaje** sobre las **cuotas por contingencias comunes** recaudadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a cargo tanto de los empresarios/as como de los trabajadores/as.

Las mutuas no pueden obtener lucro originado por su actividad y los excedentes y, en caso de ser así, se deben destinar al cumplimiento de sus objetivos. En la gestión de las contingencias profesionales, las Mutuas dotan una Reserva de Estabilización que tendrá una cuantía mínima equivalente al 30% de la media anual de las cuotas ingresadas en el último trienio por contingencias. Este porcentaje puede elevarse, voluntariamente, hasta el 45%. El excedente que resulte se utiliza para:

- El 80% del excedente se destina al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, con adscripción a los fines de la Seguridad Social y que se podrán aplicar a la creación o renovación de centros asistenciales y de rehabilitación, realización de actividades de investigación, desarrollo e innovación de técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores de patologías derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, así como a incentivos en las empresas con fines vinculados a la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la reducción de la siniestralidad.
- El 10% se aplicará a la dotación de una Reserva Complementaria, cuyos recursos se podrán destinar al pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan por objeto prestaciones de Seguridad Social y de sanciones administrativas.
- El 10% del excedente restante se destina a una Reserva de Asistencia Social para el pago de prestaciones de asistencia social autorizadas.

13.- Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina.

En la gestión de las contingencias comunes, las Mutuas dotan una Reserva de Estabilización que tendrá una cuantía mínima equivalente al 5% de las cuotas ingresadas durante el ejercicio por estas contingencias y el excedente que resulte se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

6.3.1. La fiscalización del Tribunal de Cuentas en el ejercicio 2017

El Tribunal de Cuentas aprobó el informe de fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las mutuas colaboradoras con la seguridad social en el año 2017 sobre una muestra de 4 Mutuas, con objeto de analizar los procedimientos de gestión y control de las mismas para comprobar su eficacia y cumplimiento de la normativa. Además, se constata el respeto a los principios de legalidad y de buena gestión financiera, y que no se hubieran producido operaciones de lucro mercantil. También se comprobó la aplicación de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Informe recogió que:

- Los convenios colectivos y pactos internos no eran conformes en parte con las normas de gestión presupuestaria, apareciendo beneficios sociales -cestas de Navidad, regalos de Reyes o pago del IRPF de alquileres y asistencia sanitaria gratuita en los centros sanitarios de las MCSS- para empleados y familiares que son contrarios a los fines de las Mutuas.
- La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) no ejerció adecuadamente la función de dirección y tutela por permitir:
  - La existencia de Mutuas que dieron trato de favor a sus directivos no respetando los límites mínimos del número personas con responsabilidades ejecutivas, la realización de pagos por importes superiores a los límites máximos de retribuciones (sin solicitar una justificación de los motivos) o el acuerdo de indemnizaciones por extinción, por incumplimientos contractuales o desistimiento de las Mutuas superiores a las reguladas.
  - No se comprobó el importe de la masa salarial autorizado para las plantillas. Tampoco se detectaron errores de cálculo diversos ni se comprobaron casos de incrementos de masa salarial superiores a los que procedían.
  - Se evidenciaron casos en varias Mutuas de gastos y aportaciones (comidas y desplazamientos vinculados a las reuniones de Juntas Territoriales, Juntas Directivas y Comisión de Control y Seguimiento; cestas de Navidad; y aportaciones derivadas de pólizas de seguros de vida para jubilados) contrarios a la norma. Se abonaron indemnizaciones superiores al máximo previsto en la normativa y se realizaron prácticas que podrían definirse como fraude legal como despidos disciplinarios, posteriormente aceptados como improcedentes sin juicio, o despidos en los que las indemnizaciones fueron sustancialmente superiores a las ofrecidas inicialmente e indemnizaciones por despido por causas objetivas por un importe superior al máximo legal.
  - El porcentaje de brecha salarial en favor de los hombres a finales del ejercicio 2017 era del 29,21% en Activa Mutua, del 32,94% en Mutua Montañesa, del 33,03% en Mutua Intercomarcal, y del 31,48% en Mutua Fraternidad-Muprespa. Ello se debe a la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos con menor nivel retributivo.

6.3.2. La opinión de los delegados y delegadas de prevención

Tanto el análisis cualitativo a partir de las encuestas semiestructuradas como las opiniones recogidas en los cursos de formación sindical sobre las Mutuas llevados a cabo por personal técnico de Comisiones Obreras de Industria narran un conjunto de obstáculos que las personas trabajadoras encuentran a la hora de acceder a las prestaciones que las mutuas gestionan. Obstáculos que tendrían como objetivo la reducción del coste económico de los tratamientos necesarios después de un accidente de trabajo o derivados de una enfermedad profesional y que, con frecuencia, supone la no curación total; más bien su "reparación" para volver a trabajar. Entre otras cuestiones indican que:

- Todas las partes están implicadas: El empresario/a ahorra los días que debería remunerar; para la Mutua son los días de Incapacidad Temporal y los gastos médicos y para el INSS son los días que debe pagar la Seguridad Social en los procesos médicos de su competencia.

- Los delegados y delegadas detectan, por parte de empresarios/as y personal de las Mutuas, una permanente sospecha de fraude en la intención de los enfermos y enfermas, contribuyendo a la generación de nuevos riesgos como consecuencia de estos juicios de valor (riesgos psicosociales).
- Las Mutuas derivan enfermedades profesionales y accidentes de trabajo a los servicios públicos de salud y se reduce "artificialmente" la siniestralidad.

En el año 2018 se hace pública la actuación de FREMAP que evidencia un sistema de gestión organizado y planificado basado en estadísticas sobre número de bajas, altas, declaración de accidentes, etc., con un ranking en las que están incluidos todo el personal sanitario y accesible a la plantilla a través de la intranet. ¿Qué pretensiones hay ocultas? En todo caso, la pretensión observada -o una de ellas-, sería: rechazar la calificación como Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional y derivar al Servicio Público de Salud, no cursar parte de baja en primera asistencia, debiendo cursar en su lugar parte sin baja médica, cursar las altas en el mínimo tiempo posible, derivar al Servicio Público de Salud cualquier accidente de trabajo que haya supuesto un empeoramiento de un proceso crónico existente y que todas las personas en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes acaben con una propuesta de alta que, no siempre, es rechazada por los especialistas del SPS. Este sistema permitía el acceso a los datos médicos para el seguimiento a personal NO sanitario de la estructura de gestión sin consentimiento, plantea serias dudas sobre los procesos de curación y somete a los profesionales médicos a nuevos riesgos: presión de tiempo, desgaste emocional y estrés laboral. Conocimos esta información por la interposición de una demanda de despido interpuesta por un médico de la Mutua en Madrid.

6.4. TENDENCIAS EN LA EVOLUCIÓN DE LAS MUTUAS. RESPUESTAS A LAS DIFICULTADES ACTUALES

Sin duda, el factor fundamental que mueve la evolución y, sobre todo, las demandas de las Entidades de Colaboración con la Seguridad Social de esta naturaleza hacia los Gobiernos Centrales (de signo que fuere) es la dificultad para atender sus obligaciones de pago, en especial el crecimiento del gasto de las incapacidades temporales. El 19 de marzo de 2019, el periódico económico Expansión escribía:

> ***"La Seguridad Social impulsa dos corporaciones, una formada por Asepeyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutual, y otra por Fremap, Mutua Universal y Solimat. El crecimiento del gasto por las bajas laborales, en forma de incapacidad temporal, está obligando a las mutuas a unir esfuerzos para evitar su desaparición (...). Las seis Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social más grandes han decidido unir sus recursos "para dar un mejor servicio a los trabajadores de las empresas asociadas y reducir el coste sanitario derivado tanto de la siniestralidad (laboral), tanto por contingencias profesionales como comunes" (...) tuvieron en 2017 su primer déficit, incluidos los gastos complementarios por pagos de servicios a la sanidad privada de 174 millones[14]."***

Desde este episodio a esta parte se ha intensificado la integración de Mutuas por los motivos aquí apuntados. A su vez y como consecuencia del desarrollo del Real Decreto 1430/2011, se han firmado dos acuerdos en el año 2019 para el uso en economía de escala de los centros de las mutuas:

	MUTUAS			TOTAL
I. Bloque	Universal 1.47 mill. trabajadores	Fremap 4.62 mill. trabajadores	Solimat 144.386 trabajadores	6.23 mill. Trabajadores
II. Bloque	Asepeyo 2.63 mill. trabajadores	Fraternidad 1.41 mill. trabajadores	MC Mutual Cyclops 1.39 mill. trabajadores	5.43 mill. trabajadores

14.- https://www.expansion.com/economia/2019/03/19/5c90040ce5fdeaf7468b4610.html

Como consecuencia -no exclusiva- de lo anterior, es preciso apuntar que no se ha repetido la situación deficitaria de ejercicios anteriores, aunque habría que añadir a la robustez financiera:

- Los ingresos extraordinarios cedidos por el Estado, por ejemplo, para abordar los gastos derivados de la pandemia causada por la COVID19.
- Dedicación del excedente de la gestión de las contingencias profesionales (2.180,76 millones en el ejercicio 2021) a compensar las pérdidas en prestaciones por contingencias comunes de 1.866,66 millones. Paradójicamente, la gestión de la contingencia común fue demandada por las mutuas en 1996 para ampliar su espacio de actuación y obtener mejores resultados económicos.
- El establecimiento por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas (coeficientes del 0,07; 0,075 y 0,033).

No obstante, no es previsible una evolución positiva de estas variables. El entorno laboral actual refuerza los procesos de incapacidad temporal teniendo en cuenta la edad y tipo de contingencia (profesional y común). Los estudios realizados[15] determinan que los procesos de IT tienen una mayor incidencia en los trabajadores jóvenes y, a medida que aumenta la edad, disminuye el índice de incidencia, pero aumenta el número de días de baja. El tamaño de la empresa también afecta a la naturaleza de estas incapacidades. Los trastornos musculoesqueléticos son las patologías que ocasionan más costes salariales con gran diferencia con respecto al resto de patologías. También se ha evidenciado que el envejecimiento orgánico influye significativamente en determinadas patologías como son las neoplasias y las lesiones del sistema circulatorio, así como en el tiempo promedio de curación. Esta realidad, que conviene diagnosticar y aborda, supone costes que justifican la necesidad de desarrollar acciones de promoción de la salud de forma integral.

En definitiva, nos encontramos con una reducción media de las bajas emitidas por las mutuas y que, bajo el epígrafe “alta por mejoría”, reincorporan al mercado laboral a trabajadores y trabajadoras con patologías que pueden ser constitutivos de accidentes y/o agravamiento de la lesión o enfermedad.

Además de lo anterior y aunque no haya evidencia científica, se observa, mediante medios de comunicación u otras campañas orientadas a la acusación de “fraude” dirigida a un número significativo de pacientes sometidos a control, a veces rayando la ilegalidad, por parte de las Mutuas en interpretación abusiva del artículo 20.4 del ET que faculta al empresario o empresaria para que con sus medios haga el seguimiento de los procesos de baja. Bajo esta prerrogativa, la parte empresarial externaliza esta acción a empresas especializadas en el seguimiento de procesos: los llamados médicos-policías. No obstante, estas empresas “médico-policía” no tienen las mismas facultades que las entidades públicas ni las mutuas. Así, no pueden extinguir prestaciones por incomparecencias descritas al inicio de este capítulo. En esencia, aspiran a eliminar el complemento por IT establecidos en muchos convenios colectivos, trasladando inseguridad jurídica al paciente.

La paradoja que se presenta aquí es que los poderes públicos han actuado en esta línea. El Plan de Intensificación de la actuación del INSS de 2019 pretendía ahorrar 33 millones de euros con un programa de control que recibió muchas críticas y que dista mucho de las funciones atribuidas por la Constitución[16].

15.- FREMAP Estudio de los procesos de incapacidad temporal respecto a la edad del trabajador.

16.- Artículo 39, Capítulo tercero: De los principios rectores de la política social y económica. CE.

Este cálculo de los índices de incidencia también se puede realizar aumentado la desagregación sectorial, observando que sólo 7 secciones de actividad se sitúan por encima de la media, con las industrias extractivas y manufacturera a gran distancia del resto.

Ilustración 21. Duración media de las bajas producidas por patologías traumáticas

Fuente: AMAT, Patronal de las Mutuas de la Seguridad Social

Desde hace años -constatable a través del seguimiento de la AMAT-, que las Mutuas se postulan para "la ampliación de la colaboración en otras políticas públicas y en respaldo a la cobertura de importantes demandas sociales no suficientemente cubiertas en la actualidad, como la que se deriva de la creciente problemática relacionada con la salud mental o la gestión de listas de espera en el ámbito sanitario priorizando la atención de nuestros afiliados." Una de las controversias radica en la propuesta de emitir altas, y no propuesta de alta, en bajas por contingencias comunes, hoy competencia exclusiva de los Servicios públicos de salud. Se ofrecen también "en orden a compensar la congestión sostenida que sufren los Servicios Públicos de Salud de manera generalizada desde hace años, sin duda agravado drásticamente por la pandemia y que, además de las demoras asistenciales para nuestros trabajadores, viene incidiendo de manera trascendente en el incremento de la duración de los procesos de baja y consecuentemente en el absentismo y productividad de las empresas, así como en el consumo de las prestaciones económicas de seguridad social que nos corresponde gestionar".

Por último, las mutuas aspiran a actuar sobre las nuevas realidades como el teletrabajo o los entornos híbridos, en una realidad económica mucho más compleja con una insuficiencia de profesionales sanitarios y desarrollando líneas de asistencia "on-line" en línea con la digitalización que permite ahorros de personal y actos presenciales.

6.5. RESUMEN ACTIVIDAD DE LAS MUTUAS EN 2021

El Sistema de la Seguridad Social está formado por las 19 Mutuas y por las Entidades gestoras, a saber, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), dedicado a la gestión, y el Instituto Social de la Marina (ISM). Las empresas y los trabajadores y trabajadoras adheridos al Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal dependen fundamentalmente de la gestión de las mutuas en cuanto a:

- Las prestaciones económicas y la asistencia sanitaria de las contingencias profesionales.
- La prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes.
- Las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las actividades de prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en el que se incluye los datos de siniestralidad referidos al colectivo de las Mutuas.

Por tanto, el análisis de su funcionamiento, de su gestión, de los recursos públicos que gestionan y de las políticas que se dirigen a estos organismos dan una idea de la eficacia y eficiencia que tienen en realidad y se puede contraponer a la percepción que de ellas se tiene en el mundo laboral.

6.5.1. Descripción del ámbito mutual: trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena

A partir de aquí, vamos a analizar las siguientes estadísticas para conocer mejor las actuaciones de mutuas colaboras con la seguridad social.

Tabla 43. Participación de las Mutuas en la gestión de la IT por contingencias comunes, 2017-2021

PARICIPACIÓN DE LAS MUTAS EN LA GESTIOÓN DE LA IT/CC.CC										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL
Mutuas	13.819.467	74,86	14.363.283	75,5	14.987.358	77,22	14.460.640	75,92	14.592.297	73,61
Entidades gestoras	4.640.734	25,14	4.660.882	24,5	4.421.180	22,78	4.587.793	24,08	5.232.614	26,39
TOTAL	**18.460.201**	**100**	**19.024.165**	**100**	**19.408.538**	**727**	**19.048.433**	**100**	**19.824.911**	**100**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

¿En qué medida colaboran las Mutuas en la gestión de las contingencias comunes? Según se desprende de la tabla, en los cinco años de referencia aproximadamente 3 de cada 4 personas trabajadoras están bajo el control de la mutua. Sólo un 25,14% de la población trabajadora tenían "exclusividad" con las Entidades Gestoras para el año 2017. El pico en la gestión de las contingencias comunes por parte de las mutuas colaboradoras lo tenemos en el año 2019, previo a la pandemia, con el 77,22% de la población trabajadora (14.987.358 personas). El año de la pandemia cae punto y medio y esta tendencia se mantiene hasta alcanzar los 73,61%, el año más bajo del estudio.

Tabla 44. Participación de las Mutuas en la gestión de contingencias profesionales, 2017-2021

PARICIPACIÓN DE LAS MUTAS EN LA GESTIÓN DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL	Trabajadores protegidos	% S/ TOTAL
Mutuas	14.570.510	78,93	15.100.270	79,37	17.998.943	92,74	17.717.112	93,01	18.426.734	92,04
Entidades gestoras	3.889.691	21,07	3.923.895	20,63	1.409.595	7,26	1.331.321	6,99	1.578.177	7,96
TOTAL	**18.460.201**	**100**	**19.024.165**	**100**	**19.408.538**	**100**	**19.048.433**	**100**	**20.004.911**	**100**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

La adscripción de las contingencias profesionales es mayor que el epígrafe anterior, arrancando con la cobertura de 14.570.510 personas (78,93%) para crecer sostenidamente hasta el 93,01% en 2020. Con todo, es preciso analizar con mayor detenimiento el año 2021 para esta cuestión: pierde en términos relativos casi un punto de cobertura, pero crece el número de trabajadores y trabajadoras protegidas por las mutuas. Por su parte, las Entidades Gestoras ganaron casi 250 mil personas, escalando hasta el 7,96% de la población trabajadora; año en que se supera la barrera de los 20 millones de personas trabajadoras.

Tabla 45. Número de trabajadores/as protegidos por contingencias profesionales en 2021

TRABAJADORES POR CUENT AAJENA PROTEGIDOS POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES.2021				
DENOMINACIÓN	CONTINGENCIAS PROFESIONALES			
	Regimen General sin los especiales *		Total Regimen general	
	TRABAJADORES PROTEGIDOS	EMPRESAS ASOCIADAS	TRABAJADORES PROTEGIDOS	EMPRESAS ASOCIADAS
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.169.625	128.397	1.230.182	167.020
MUTUALIA	354.331	22.066	360.610	27.471
ACTIVA MUTUA 2008	395.755	52.298	431.906	64.040
MUTUA MONTAÑESA	147.710	24.910	153.657	32.364
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1.197.370	127.047	1.257.500	153.706
MAZ	505.954	66.375	545.135	85.176
UMIVALE	748.637	47.895	777.791	56.758
MUTUA NAVARRA	87.974	4.674	91.107	6.113
MUTUA INTERCOMARCAL	273.011	37.320	284.137	44.574
FREMAP	3.563.548	364.474	3.764.249	465.000
SOLIMAT	139.691	9.334	143.307	11.419
MUTUA DE ANDALUCIA Y DE CEUTA	82.633	17.611	89.684	21.081
ASEPEYO	2.195.392	218.431	2.268.428	267.803
MUTUA BALEAR	238.316	23.886	247.388	30.250
UNIÓN DE MUTUAS (UNIMAT)	266.484	30.615	281.126	36.681
MAC MUTUA DE ACC. DE CANARIAS	145.499	7.864	149.018	9.750
IBERMUTUA	1.290.418	133.832	1.362.380	161.054
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.159.933	140.101	1.237.793	171.159
EGARSAT	262.088	29.262	270.352	35.754
TOTAL	**14.224.369**	**1.486.392**	**14.945.750**	**1.847.173**

**No incluye ni los trabajadores/as del sistema especial agrario ni del sistema especial del hogar*

Fuente: elaboración propia a partir de la Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, Ejercicio 2021.

La primera observación que precisa la estadística anterior es que excluse a personas trabajadoras adscritas al régimen agrario y sistema especial del hogar.

De las 19 mutuas existentes, la que más personas trabajadoras protege es FREMAP (3.754.249 personas trabajadoras y 465.000 empresas) con una cuota de mercado del 25,18%, seguida de ASEPEYO (15,17%) e IBERMUTUA (9,11%)[17]. La FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUAL MIDATCYCLOPS y MUTUA UNIVERSAL MUGENAT registran valores similares a ASEPEYO; en todo caso, dando cobertura a más de un millón de personas trabajadoras[18].

No hay una equivalencia (debido a la diversidad en el tamaño de las empresas) entre población trabajadora y número de empresas bajo la gestión de una mutua, por lo que se decide no incluir este cálculo.

17.- Número de personas trabajadoras con cobertura.

18.- Para estos cálculos se decide tomar los valores del Régimen General (sin desagregar regímenes especiales).

Tabla 46. Clasificación de las mutuas colaboradoras con la seguridad social según el total de cuotas devengadas, 2021

EJERCICIO 2021

POSICIÓN SECTOR	NÚMERO MUTUA	ENTIDAD	CUOTAS DEVENGADAS								% SOBRE INGRESOS CORRIENTES			
			CONTINGENCIAS PROFESIONALES											
			I.T.	I.M.S.	CUOTAS RIESGO EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL	TOTAL	CONTINGENCIAS COMUNES	CESE ACTIVIDAD AUTÓNOMOS	TOTAL CUOTAS	% VARIACIÓN SOBRE 2020	CUOTAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES	CUOTAS CONTINGENCIAS COMUNES	CESE ACTIVIDAD AUTÓNOMOS	TOTAL CUOTAS
1	061	FREMAP	1.134.390.467,53	1.141.695.096,83	287.444,53	2.276.373.008,89	1.320.872.426,94	120.942.027,98	3.718.187.463,81	13,43	39,24	22,77	2,08	64,10
2	151	ASEPEYO	714.171.425,81	709.255.453,03	88.690,40	1.423.515.569,24	737.128.448,11	64.706.405,40	2.225.350.422,75	6,95	41,21	21,34	1,87	64,42
3	010	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	401.957.314,10	375.177.337,89	76.649,33	777.211.301,32	450.967.305,63	36.425.731,05	1.264.604.338,00	13,06	39,96	23,19	1,87	65,03
4	274	IBERMUTUA	430.063.698,01	413.426.125,52	75.439,08	843.565.262,61	379.113.534,07	37.953.005,24	1.260.631.801,92	7,30	42,92	19,29	1,93	64,15
5	275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	364.216.845,44	361.500.681,85	64.591,36	725.782.118,65	436.150.855,01	27.367.955,67	1.189.300.929,33	7,78	41,90	25,18	1,58	68,66
6	001	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	362.131.521,67	342.994.530,02	47.328,33	705.173.380,02	413.269.364,88	33.016.915,10	1.151.459.660,00	14,13	38,99	22,85	1,83	63,67
TOTAL (DE MAS DE 1.000 MILLONES DE EUROS DE CUOTAS)			**3.406.931.272,56**	**3.344.049.225,14**	**640.143,03**	**6.751.620.640,73**	**3.737.501.934,64**	**320.412.040,44**	**10.809.534.615,81**					
7	015	UMVALE	221.533.756,19	217.794.375,02	14.360,44	439.342.491,65	244.234.579,60	11.905.253,38	695.482.324,63	7,72	45,03	25,03	1,22	71,29
8	011	MAZ	172.086.121,72	161.711.698,11	68.479,52	333.866.299,35	169.387.730,02	16.433.101,19	519.687.130,56	13,90	41,21	20,91	2,03	64,15
TOTAL (DE 500 A 1.000 MILLONES DE EUROS)			**393.619.877,91**	**379.506.073,13**	**82.839,96**	**773.208.791,00**	**413.622.309,62**	**28.338.354,57**	**1.215.169.455,19**					
9	003	ACTIVA MUTUA 2008	127.524.804,90	118.182.435,34	31.846,90	245.739.087,14	148.168.866,38	15.744.926,95	409.652.880,47	9,88	34,50	20,80	2,21	57,52
10	002	MUTUALIA	135.284.163,68	132.485.095,92	4.795,26	267.774.054,86	83.677.020,48	7.806.193,63	359.257.268,97	5,65	50,56	15,80	1,47	67,83
11	039	MUTUA INTERCOMARCAL	86.555.834,45	78.974.357,48	10.147,46	165.540.339,39	105.523.200,55	10.016.912,01	281.080.451,95	12,29	35,59	22,69	2,15	60,43
12	267	UNION DE MUTUAS	89.986.735,60	83.837.757,21	15.756,14	173.840.248,95	88.351.319,28	8.812.787,81	271.004.356,04	11,33	41,66	21,18	2,11	64,95
13	276	EGARSAT	88.600.684,60	80.942.351,30	3.581,62	169.546.617,52	92.138.999,27	8.570.557,67	270.256.174,46	14,77	38,91	21,14	1,97	62,01
14	183	MUTUA BALEAR	71.247.270,70	69.262.363,48	4.559,17	140.514.193,35	62.067.875,82	6.626.744,76	209.208.813,93	2,17	37,18	16,42	1,75	55,35
15	007	MUTUA MONTAÑESA	50.288.266,16	47.677.672,82	14.701,78	97.980.640,76	43.098.260,55	4.550.935,49	145.629.836,80	9,38	43,33	19,06	2,01	64,41
16	072	SOLIMAT	38.281.208,88	39.532.087,64	5.329,22	77.818.625,74	36.488.236,62	2.572.047,94	116.878.910,30	14,86	38,37	17,99	1,27	57,64
17	272	M.A.C., MUTUA DE ACC. DE CANARIAS	41.704.169,20	40.324.893,45	2.591,02	82.031.653,67	18.595.260,46	1.789.850,53	102.416.764,66	7,31	52,51	11,90	1,15	65,56
TOTAL (DE 100 A 500 MILLONES DE EUROS)			**729.473.138,17**	**691.219.014,64**	**93.308,57**	**1.420.785.461,38**	**678.109.039,41**	**66.490.956,79**	**2.165.385.457,58**					
18	021	MUTUA NAVARRA	34.198.642,23	31.723.163,50	6.025,86	65.927.831,59	27.459.548,81	2.283.587,22	95.670.967,62	14,33	50,18	20,90	1,74	72,82
19	115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	26.085.563,89	24.848.042,13	6.041,31	50.939.647,33	27.507.521,20	5.209.441,63	83.656.610,16	24,57	26,53	14,33	2,71	43,57
TOTAL (DE MENOS DE 100 MILLONES DE EUROS)			**60.284.206,12**	**56.571.205,63**	**12.067,17**	**116.867.478,92**	**54.967.070,01**	**7.493.028,85**	**179.327.577,78**					
TOTAL SECTOR			**4.590.308.494,76**	**4.471.345.518,54**	**828.358,73**	**9.062.482.372,03**	**4.884.200.353,68**	**422.734.380,65**	**14.369.417.106,36**	**10,58**	**40,48**	**21,82**	**1,89**	**64,19**

Por vías de financiación, y posición del sector para el año 2021 tenemos a Fremap, Asepeyo, Mutua Universal MUGENAT e Ibermutua en las primeras posiciones con cuotas devengadas que van desde los 3.718.187€ de FREMAP hasta el 1.260.631€ para Ibermutua. La variación interanual de estas cuatro mutuas (tomadas de muestra por su posición de mercado) son 13,43, 6,96, 13,06 y 7,30 respectivamente (sobre año 2020).

En total, se ingresaron por las partidas de Incapacidad temporal, incapacidad, muerte y supervivencia y cuotas por riesgos derivado del embarazo y la lactancia natural algo más de 9 millones de euros entre todas las mutuas, con ingresos totales por valor de 14 millones de €, con incremento del 64%. Por mutuas, todas con incremento positivo por mutua que oscila entre el 2,17% de Mutua Balear hasta el 24,57% de Mutua de Andalucía y Ceuta[19].

Como se desprende de la siguiente tabla, el sector emplea a 22.896 personas, destacando FREMAP con una plantilla superior a 4.000 personas (primera posición en el sector); Mutua Navarra cierra con 161 personas (con un posicionamiento modesto en el sector).

Por programas, destaca la contratación en Higiene y Seguridad en el Trabajo de técnicos superiores, con 368 personas y en la categoría de Dirección y Servicios Generales, el colectivo más numeroso es el Personal Administrativo (4.115, 1.452 sólo de la Mutua FREMAP).

19.- Ejercicio comparativo con el año 2020.

Tabla 47. Plantilla de las Mutuas por programas y categorías profesionales

PLANTILLA DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL POR PROGRAMAS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

EJERCICIO 2021

POSI-CION SECTOR	NUM. MUTUA	ENTIDAD	HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO									DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES						TOTAL PLANTILLA
			TECNICOS DE PREVENCION			PERSONAL DIRECTIVO	OTROS TITULADOS SUPERIORES	OTROS TITULADOS MEDIOS	PERSONAL ADMINISTRA-TIVO	OTROS	TOTAL PROGRAMA	PERSONAL DIRECTIVO	TITULADOS SUPERIORES	TITULADOS MEDIOS	PERSONAL ADMINISTRA- TIVO	OTROS	TOTAL PROGRAMA	
			NIVEL SUPERIOR	NIVEL MEDIO	NIVEL BASICO													
6	1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	11	2	0	1	8	4	4	0	**30**	11	63	49	65	4	**192**	**1.957**
10	2	MUTUALIA	9	0	0	0	0	0	0	0	**9**	2	38	44	50	3	**137**	**544**
9	3	ACTIVA MUTUA 2008	14	0	0	0	0	0	0	2	**16**	2	0	132	69	60	**263**	**792**
16	7	MUTUA MONTAÑESA	0	1	0	0	0	3	0	0	**4**	8	22	32	41	1	**104**	**340**
4	10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	41	1	0	0	5	2	2	0	**51**	16	95	126	247	0	**484**	**2.055**
7	11	MAZ	19	0	0	0	2	2	0	0	**23**	3	84	110	58	37	**292**	**1.221**
8	15	UMIVALE	5	0	0	0	0	0	0	0	**5**	1	60	72	117	1	**251**	**781**
20	21	MUTUA NAVARRA	1	0	0	1	0	2	0	0	**4**	6	4	16	7	0	**33**	**161**
15	39	MUTUA INTERCOMARCAL	0	0	0	0	5	1	0	1	**7**	1	12	17	42	12	**84**	**309**
1	61	FREMAP	120	9	0	0	0	0	5	0	**134**	4	35	4	1452	15	**1.510**	**4.090**
19	72	SOLIMAT	2	1	0	0	0	0	0	0	**3**	7	7	17	4	0	**35**	**197**
18	115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	3	0	0	0	0	0	0	0	**3**	15	0	0	42	0	**57**	**214**
2	151	ASEPEYO	70	5	0	0	0	0	5	0	**80**	6	50	54	944	45	**1.099**	**3.324**
13	183	MUTUA BALEAR	7	0	0	0	0	0	0	0	**7**	3	28	16	68	2	**117**	**560**
11	267	UNION DE MUTUAS (UNIMAT)	4	1	4	0	0	0	0	4	**13**	6	39	25	83	6	**159**	**668**
17	272	M.A.C., MUTUA ACC. DE CANARIAS	1	1	0	0	0	0	0	0	**2**	2	20	16	19	9	**66**	**225**
5	274	IBERMUTUA	25	0	0	2	0	0	1	0	**28**	45	47	77	304	151	**624**	**2.267**
3	275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	36	8	0	1	0	0	5	0	**50**	80	15	1	428	23	**547**	**2.226**
12	276	EGARSAT	0	0	0	0	5	2	3	0	**10**	4	14	15	53	2	**88**	**559**
	291	CENTRO INTERMUTUAL DE EUSKADI	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	2	1	0	8	0	**11**	**112**
	292	CENTRO RECUP. Y REHAB.DE LEVANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	1	1	5	14	0	**21**	**294**
	TOTAL SECTOR		**368**	**29**	**4**	**5**	**25**	**16**	**25**	**7**	**479**	**225**	**635**	**828**	**4.115**	**371**	**6.174**	**22.896**

(Cuadro 7 - 4ª hoja)

6.5.2. Recursos que gestionan las Mutuas

Para el análisis de esta categoría se utilizarán "totales" por la imposibilidad de desagregar por CNAE.

Las Mutuas se financian con las cuotas de la Seguridad Social adscritas a las mismas (art. 64 del RDL 8/2015) que son entregadas por la Tesorería General de la Seguridad Social en función de los ingresos que hacen empresarios y empresarias asociados a cada una de ellas, así como la fracción de cuota correspondiente a la gestión de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y el resto de las cotizaciones.

Los indicadores que evidencian la importancia de las Mutuas son dos:

- La población protegida.
- Las cantidades de recursos económicos que gestionan.

Tabla 48. Ingresos por cuotas devengadas en 2021

INGRESOS POR CUOTAS DEVENGADAS EN 2021 (MILLONES DE EUROS)								
	CC.PP			IT/CC.CC			TOTAL	
	Importe	% s/total	% Variación	Importe	% s/total	% Variación	**Importe**	**% Variación**
2017	6.893,64	60,45	7,19	4.381,63	38,42	9,79	**11.275,27**	
2018	7.346,01	60,1	6,56	4.755,52	38,91	8,53	**12.101,53**	**7,3**
2019	8.545,25	63,17	16,33	4.687,00	34,65	-1,44	**13.232,25**	**9,3**
2020	8.223,04	63,28	-3,77	4.548,08	35	-2,96	**12.771,12**	**-3,5**
2021	9.062,48	63,07	10,21	4.884,20	33,99	7,39	**13.946,68**	**9,2**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

De la tabla anterior "ingresos por cuotas devengadas en 2021", destaca la variación negativa para el ejercicio 2019 y 2020 en la gestión de las contingencias comunes, así como la caída de ingresos en 2020 en las contingencias profesionales.

Tabla 49. Contingencias profesionales 2017-2021

CONTINGENCIAS PROFESIONALES (MILLONES DE EUROS)				
	I.T	I.M.S	RIESGO EN EMBARAZO Y LACTANCIA	TOTAL
2017	3.581,12	3.284,68	27,84	6.893,64
2018	3.810,94	3.505,70	29,37	7.346,01
2019	4.349,32	4.195,09	0,84	8.545,25
2020	4.169,21	4.053,01	0,82	8.223,04
2021	4.590,31	4.471,34	0,83	9.062,48

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

Las Mutuas colaboras con la Seguridad Social gestionan:

- La contingencia profesional (IT, invalidez, muerte y supervivencia y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- La contingencia común.

En cuanto a contingencias profesionales, la participación de las Mutuas es muy relevante; las Mutuas gestionan el 96.5% del total de las cuotas.

Se observa un importante descenso de las cuotas por las contingencias de riesgo durante el embarazo y lactancia a consecuencia del RD 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Respecto a los trabajadores y trabajadoras que están protegidos, lo indicábamos anteriormente, alcanzábamos casi 19 millones para 2021, sumado a este valor la cantidad de 3.262.843 personas en régimen de cuenta propia. Por Mutuas y atendiendo a este segundo grupo, se ordenan por peso en FREMAP (954.442), Asepeyo (492.235) o Ibermutua (285.664). La variación sobre 2020 tiene un valor medio de 2,98, encabezada al alza por la Mutua de Andalucía y Ceuta (6,62) y con cierre de Activa Mutua (0,08). Las contingencias profesionales están en valores del 99,97% y 18.246.734 del total, mientras que las contingencias comunes caen -con respecto al otro grupo- al 79,65% y 14.592.298 personas.

Tabla 50. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y número de trabajadores según contingencias,2021

RELACIÓN DE MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL OPERANTES Y NÚMERO DE TRABAJADORES PROTEGIDOS SEGÚN CONTIGENCIAS. 2021								
DENOMINACIÓN	CUENTA AJENA	CUENTA PROPIA	TOTAL	% VARIACIÓN SOBRE 2020	CONTINGENCIAS PROFESIONALES*		CONTINGENCIAS COMUNES**	
					NÚMERO	% SOBRE TOTAL	NÚMERO	% SOBRE TOTAL
				Importe	% s/total	% Variación	**Importe**	**% Variación**
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.232.814	254.772	1.487.586	4,00	1.487.521	100,00	1.205.924	81,07
MUTUALIA	361.433	51.434	412.867	2,36	412.685	99,96	231.614	56,10
ACTIVA MUTUA 2008	433.082	123.801	556.883	0,08	554.910	99,65	464.486	83,41
MUTUA MONTAÑESA	153.815	34.096	187.911	2,12	188.055	100,08	135.382	72,05
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1.260.806	280.456	1.541.262	4,49	1.541.383	100,01	1.360.148	88,25
MAZ	545.535	126.297	671.832	3,28	672.206	100,06	518.857	77,23
UMIVALE	780.156	91.035	871.191	6,15	869.648	99,82	711.332	81,65
MUTUA NAVARRA	91.107	17.690	108.796	4,79	106.569	97,95	69.490	63,87
MUTUA INTERCOMARCAL	284.575	79.596	364.171	2,80	363.698	99,87	330.344	90,71
FREMAP	3.779.144	954.442	4.733.586	2,80	4.733.586	100,00	3.814.005	80,57
SOLIMAT	143.308	19.814	163.122	5,88	163.120	100,00	100.510	61,62
MUTUA DE ANDALUCIA Y DE CEUTA	89.943	40.976	130.919	6,62	130.925	100,00	113.098	86,39
ASEPEYO	2.273.041	492.235	2.765.276	2,05	2.765.174	100,00	2.186.885	79,08
MUTUA BALEAR	248.741	53.863	302.604	2,21	302.263	99,89	234.344	77,44
UNIÓN DE MUTUAS (UNIMAT)	281.336	67.264	348.600	4,30	348.764	100,05	304.606	87,38
MAC MUTUA DE ACC. DE CANARIAS	150.272	16.079	166.351	4,88	166.214	99,92	72.208	43,41
IBERMUTUA	1.369.247	285.664	1.654.911	2,22	1.655.222	100,02	1.290.205	77,95
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.241.079	209.427	1.450.506	2,37	1.450.400	99,99	1.191.208	82,12
EGARSAT	270.489	63.902	334.391	1,41	334.391	100,00	257.652	77,05
TOTAL	**14.989.923**	**3.262.843**	**18.252.765**	**2,98**	**18.246.734**	**99,97**	**14.592.298**	**79,95**

** Comprende los trabajadores por cuenta ajena y propia cuya protección por contingencias profesionales está asignada a las Mutuas*
*** Incluye a los trabajadores/as por cuenta ajena que tienen ambos tipos de contingencias protegidas por las Mutuas y los trabajadores/as por cuenta propia adheridos a Mutuas para la protección de las contingencias comunes.*

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

6.5.3. La plantilla de las Mutuas

Aunque lo vimos en el epígrafe anterior, volvemos a incidir en la composición de las plantillas de las Mutuas con carácter complementario para arrojar un mejor diagnóstico. En este caso, para 2021, el conjunto de personas que empleaban las Mutuas para el desarrollo de sus funciones ascendía a 22.896; las personas dedicadas a la medicina ambulatoria representaban el 42.9% y las dedicadas a labores de Dirección y Servicios generales el 26.97%. Dichos porcentajes se han mantenido constantes en el periodo 2017-2021.

Las personas dedicadas a Higiene y Seguridad en el trabajo son apenas del 2,09%, y a las gestiones de la Incapacidad temporal y otras prestaciones del 14,20%.

Tabla 51. Evolución de las plantillas de las Mutuas por dedicación

EVOLUCIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL DE LAS MUTUAS POR DEDICACIÓN										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	NÚM.	% S/ TOTAL	NÚM.	% S/ TOTAL	NÚM.	% S/ TOTAL	NÚM.	% S/ TOTAL	NÚM.	% S/ TOTAL
Incapacidad Temporal y otras prestaciones	3.211	14,27	3.457	15,32	3.368	14,37	3.164	13,89	3.252	14,20
Capitales Renta y OC Financieras de AT	159	0,71	158	0,70	166	0,71	173	0,76	178	0,78
Medicina Ambulatoria	9.489	42,17	9.439	41,82	9.860	42,06	9.818	43,10	9.822	42,90
Medicina Hospitalaria	3.086	13,71	2.917	12,92	3.401	14,51	3.034	13,32	2.991	13,06
Higiene y Seguridad en el Trabajo	484	2,14	510	2,26	486	2,07	494	2,17	479	2,09
Dirección y Servicios Generales	6.075	27,00	6.091	26,98	6.161	26,28	6.095	26,76	6.174	26,97
TOTAL	**22.504**	**100**	**22.572**	**100**	**23.442**	**100**	**22.778**	**100**	**22.896**	**100**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

6.5.4. Desarrollo de la colaboración con la Seguridad Social

Colaboración en la gestión de las Contingencias profesionales

De modo coloquial podemos afirmar que la colaboración en las contingencias profesionales constituye la función tradicional y, por tanto, aquella que cuenta con más ingresos por cotizaciones y mayor población trabajadora protegida. Contempla las prestaciones económicas y la asistencia sanitaria.

Los/as empresarios/as eligen la Mutua o entidad gestora y formalizan un Contrato de Asociación. También pueden decidir que esta misma Mutua, y no otra, gestione la IT por contingencias comunes para las personas trabajadoras protegidas frente a contingencias profesionales. Las Mutuas gestionan el proceso íntegramente, pues además de la prestación económica controlan los partes de baja, confirmación y alta y la asistencia sanitaria.

Las prestaciones sanitarias se atienden a través de:

- Los medios propios.
- Convenios con otras Mutuas.
- Convenios con los Servicios Públicos de Salud.
- Conciertos con empresas o grupos privados.

Prestaciones económicas

Los créditos vienen de dos programas de la Seguridad Social: 11.02 "Incapacidad Temporal y Otras Prestaciones" y el 11.05 "Capitales Renta y Otras Compensaciones Financieras". Este último integra los derechos a invalidez, muerte y supervivencia y el capital de renta que la Mutua debe ingresar en la Tesorería General para pagar estas prestaciones.

Tabla 52. Principales gastos relativos a prestaciones económicas de las Mutuas. Contingencias profesionales

EVOLUCIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL DE LAS MUTUAS POR DEDICACIÓN									
	2019			2020			2021		
Programa/ concepto	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2018	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2018	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2018
Incapacidad temporal y otras prestaciones	**1.587.927,50**	**11,58**	**15,73**	**1.499.256,90**	**7,43**	**-5,58**	**1.519.629,07**	**7,09**	**1,36**
Incapacidad temporal	1.053.469,76		27,13	1.014.723,35		-3,68	1.003.704,13		-1,09
Prest. Maternidad, parternidad, riesgo embarazo y lactancia	338.857,36		-4,72	284.499,90		-16,04	296.991,93		4,39
Subs.cuidado de menores con enfermedad grave	109.715,23		30,26	135.507,94		23,51	151.252,34		11,62
Auxilios por defunción	34,05		-0,98	33,69		-1,06	35,46		5,25
Indemnizaciones a tanto alzado	43.710,35		3,75	43.645,50		-0,15	44.539,28		2,05
Indemnizaciones por baremo	19.083,42		4,25	17.670,58		-7,4	18.914,12		7,04
Otras imndenizaciones y entregas únicas	57,04		0,06	45,09		-20,95	67,36		49,39
Prestaciones sociales	23.000,29		-46,55	3.130,85		-86,39	4.124,45		31,74
Capital Renta y otras compensaciones financieras de accidentes de trabajo	**3.676.757,99**	**26,79**	**24,38**	**3.490.381,63**	**17,29**	**-4,99**	**3.916.014,71**	**18,28**	**12,19**
TOTAL	**5.264.685,49**	**38,37**	**21,64**	**4.989.638,53**	**24,72**	**-5,17**	**5.435.643,78**	**25,37**	**8,94**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

En general, el comportamiento de algunas variables es bastante aleatorio y sufren oscilaciones de un año a otro. En el 2021 se produjo un incremento del 18% para Incapacidad permanente y del 20% por muerte, pero esto no indica que se vaya a repetir año tras año.

Como se desprende, los costes totales sufren oscilaciones de un año a otro. Para los tres de referencia, sufre una suerte de parábola rondando los cinco millones de euros.

Tabla 53. Seguimiento presupuestario específico de la incapacidad temporal. Ratios presupuestarios accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE

Ejercicio : 2021

MUTUAS	Duración media de cada proceso			Días indemnizados por cada proceso indemnizado			Procesos indemnizados iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)		
	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	38,04	78,14	28,05	36,89	76,93	26,87	2,96	0,39	3,27
MUTUALIA	38,74	71,00	34,89	37,74	70,01	33,89	3,15	0,24	3,33
ACTIVIA MUTUA 2008	41,97	85,83	30,50	41,97	85,83	30,50	3,13	0,41	3,80
MUTUA MONTAÑESA	48,76	99,46	37,36	48,15	101,39	36,58	2,65	0,47	2,76
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	44,06	95,95	31,64	43,79	101,14	30,61	2,48	0,27	2,84
MAZ	43,99	88,31	32,21	43,83	87,45	32,25	2,90	0,41	3,33
UMIVALE	48,59	108,57	36,46	47,50	107,06	35,45	2,88	0,25	2,94
MUTUA NAVARRA	45,05	89,64	36,60	44,32	89,92	35,85	3,55	0,43	3,78
MUTUA INTERCOMARCAL	40,82	85,64	31,31	39,82	84,64	30,31	3,55	0,41	4,00
FREMAP	41,71	84,53	31,14	41,71	84,53	31,14	2,87	0,55	3,07
SOLIMAT	33,36	63,37	28,37	32,68	62,36	27,74	4,13	0,54	4,19
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	36,36	69,37	26,20	35,36	68,37	25,21	3,05	0,57	3,89
ASEPEYO	43,67	102,54	32,96	42,83	105,35	31,96	2,56	0,25	2,95
MUTUA BALEAR	37,78	96,75	28,68	36,95	95,55	27,83	3,85	0,53	4,18
UNION DE MUTUAS	40,53	75,75	30,54	40,33	75,19	30,44	3,41	0,74	3,50
MAC-MUTUA DE ACCIDENTES DE CANA	42,61	109,08	33,20	41,08	109,84	31,61	2,17	0,28	2,11
IBERMUTUA	41,11	83,05	31,42	40,10	82,07	30,40	2,57	0,37	2,81
FRATERNIDAD-MUPRESPA	40,26	80,88	30,06	40,27	80,88	30,06	2,44	0,34	2,66
EGARSAT	40,67	74,34	34,89	39,67	73,34	33,89	2,81	0,26	3,25
SECTOR	**41,83**	**87,29**	**31,55**	**41,31**	**87,46**	**30,97**	**2,80**	**0,40**	**3,07**

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE **Ejercicio : 2021**

MUTUAS	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados en el período (Prevalencia)			Gasto directo por proceso indemnizado			Gasto directo por día indemnizado		
	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	3,30	1,08	2,83	1.449,96	2.755,66	1.100,18	39,30	35,82	40,94
MUTUALIA	3,60	0,59	3,43	2.003,91	2.476,57	1.957,39	53,10	35,38	57,75
ACTIVIA MUTUA 2008	4,22	1,28	4,09	1.662,55	2.661,58	1.336,81	39,62	31,01	43,83
MUTUA MONTAÑESA	4,09	1,15	3,71	2.069,39	3.411,41	1.698,55	42,98	33,65	46,43
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	3,61	1,18	3,10	1.734,68	3.670,07	1.260,72	39,62	36,29	41,19
MAZ	3,65	1,10	3,37	1.791,42	2.939,85	1.417,11	40,87	33,62	43,95
UMIVALE	4,41	1,14	3,65	1.973,38	4.001,93	1.525,06	41,54	37,38	43,02
MUTUA NAVARRA	5,03	1,22	4,59	2.430,79	2.967,25	2.292,22	54,85	33,00	63,94
MUTUA INTERCOMARCAL	4,67	1,28	4,33	2.256,10	5.237,29	1.654,65	56,65	61,87	54,59
FREMAP	3,29	1,11	2,89	1.694,93	3.079,94	1.322,93	40,63	36,44	42,49
SOLIMAT	5,50	0,84	5,41	1.058,46	1.412,99	996,19	32,39	22,66	35,92
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	2,96	0,99	3,05	1.194,90	1.923,67	942,01	33,79	28,14	37,37
ASEPEYO	3,53	0,82	3,45	1.777,50	3.865,21	1.379,51	41,50	36,69	43,17
MUTUA BALEAR	9,33	1,40	10,14	1.647,43	3.706,91	1.300,85	44,58	38,80	46,74
UNION DE MUTUAS	4,41	1,73	3,49	1.789,92	2.199,77	1.625,10	44,38	29,26	53,38
MAC-MUTUA DE ACCIDENTES DE CANA	2,96	0,62	2,60	1.917,71	4.219,64	1.545,01	46,68	38,41	48,88
IBERMUTUA	3,43	1,00	3,11	1.606,22	2.887,65	1.280,35	40,06	35,19	42,12
FRATERNIDAD-MUPRESPA	2,95	1,10	2,33	1.706,63	2.931,51	1.357,70	42,38	36,25	45,16
EGARSAT	3,50	0,79	3,45	1.618,32	2.499,83	1.481,39	40,79	34,09	43,71
SECTOR	**3,62**	**1,06**	**3,27**	**1.718,91**	**3.162,22**	**1.359,40**	**41,61**	**36,16**	**43,90**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Hay que distinguir entre el pago directo para personas trabajadoras sin empresa (despido, extinción de contrato, por cuenta propia, etc.) del pago delegado para trabajadores/as con empresa (en este caso, se descuenta de la cotización mensual siguiente).

En el periodo estudiado se observa:

- Un fuerte crecimiento porcentual del "subsidio para el cuidado de menores con enfermedad grave". Este incremento se irá amortiguando, aunque el coste permanezca alto porque es una prestación para procesos largos (ampliado hasta los 23 años por RD 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Rea Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave).
- Un aumento progresivo de la duración media de los procesos de IT, pasando de 35,67 días en 2016 a 41,83 en 2021 (en 2020 se llegó a 45,74 días).
- Un aumento del índice de incidencia (número de procesos iniciados/1.000 trabajadores) pasando a 2,80 (En 2020 había reducción de actividad y reducción de movilidad por COVID19).
- Un gasto medio por proceso se sitúa en 1.718,91 euros y el gasto medio por día en 41,61 euros.
- Una duración mayor de los pagos directos (87,29 días) en 2021 y un índice de incidencia mayor (0,40) que los pagos delegados (31,55 días y un índice de incidencia de 3,07).

Asistencia sanitaria

Los datos solo se corresponden con la atención sanitaria en ambulatorios y hospitales propios (Programas 21.22 y 22.24 de la Cuenta General de la Seguridad Social).

I. Medicina ambulatoria

La partida que mayores recursos consumes guarda relación con la atención sanitaria con medios propios (572 millones de euros), computando los gastos de personal el 71,9% del coste. Este gasto ha ido subiendo progresivamente hasta 586.716.000€, y, dado que las plantillas han bajado, cabe pensar en una primera hipótesis que ha sido consecuencia de la revalorización de los salarios. Con respecto a la atención con medios ajenos, descendió hasta 167 millones para volver a repuntar en 2021 (189.071.000€).

En total, el coste sanitario y otras aplicaciones se sitúa en torno a 900 millones de euros (2021), con oscilaciones que pueden ir desde los 924 millones para el ejercicio de 2019, hasta los 866.209.000€ de 2020, año de la pandemia.

Tabla 54. Asistencia sanitaria y otras aplicaciones económicas según programa

ASISTENCIA SANITARIA Y OTRAS APLICACIONES ECONÓMICAS SEGÚN EL PROGRAMA (IMPORTES EN MILES DE EUROS)									
	2019			2020			2021		
Programa/ concepto	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2018	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2018	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2018
Asistencia sanitaria con medios propios	**572.693,32**	**4,18**	**-0,42**	**580.815,49**	**2,88**	**1,42**	**586.716,78**	**2,74**	**1,02**
Gastos de personal	412.089,59		-0,81	424.674,50		3,05	428.419,49		0,88
Gastos en bienes corrientes y servicios	160.591,77		0,59	156.132,96		-2,78	158.287,45		1,38
Gastos financieros	11,96		-7,67	8,04		-32,78	9,84		22,39
Asistencia sanitaria con medios ajenos	**205.326,05**	**1,5**	**8,12**	**167.289,46**	**0,83**	**-18,52**	**189.071,20**	**0,88**	**13,02**
Transferencias corrientes	**102.504,39**	**0,75**	**9,02**	**82.149,97**	**0,41**	**-19,86**	**88.608,52**	**0,41**	**7,86**
Farmacia									
Recetas médicas	29.471,96		9,83	27.957,90		-5,14	29.774,25		6,5
Productos suministros directo	5.332,17		-0,97	4.371,45		-18,02	5.147,26		17,75
Resto transferencias corrientes	**67.700,25**		**9,54**	**49.820,63**		**-26,41**	**53.687,01**		**7,76**
Inversiones	**44.388,19**	**0,32**	**13,07**	**35.954,19**	**0,18**	**-19**	**36.053,97**	**0,17**	**0,28**
TOTAL	**924.911,95**	**6,75**	**2,96**	**866.209,11**	**4,30**	**-6,35**	**900.450,47**	**4,20**	**22,18**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

En la siguiente tabla vemos el ejercicio 2021 para los indicadores y costes medios. Llama la atención el coste medio de paciente atendido, que va desde los 290 (en miles de euros) hasta 289 en 2021. Cae, además, el número de pacientes atendidos desde los 681,31 hasta los 554,45 del último año.

Tabla 55. Principales indicadores y costes medios del programa 2021-2022 de las Mutuas

PRINCIPALES INDICADORES Y COSTES MEDISO DEL PROGRAMA 21-22 DE MUTUAS (EN MILES DE EUROS)						
	2019		2020		2021	
	Importe	% s/Total Gastos	Importe	% s/Total Gastos	Importe	% s/Total Gastos
Medicina ambularoria con medios propios	**13.872,14**		**9.204,12**		**10.541,07**	
Número de consultas nuevas	2.023,67	4,2	1.683,28	-16,82	1.946,41	15,63
Número de consultas sucesivas	9.558,40	3,56	5.389,33	-43,62	6.277,03	16,47
Número de pacientes atendidos	1.999,61	3,73	1.810,75	-9,45	2.028,38	12,02
Coste medio por paciente atendido en euros	290,46	-0,34	320,76	10,43	289,25	-9,82
Medicina ambularoria con medios ajenos	**908,17**		**779,53**		**936,49**	
Número de pacientes atendidos	681,31	7	541,36	-20,54	554,45	2,42
Coste medio por paciente atendido en euros	226,86	-4,05	238,17	4,99	382,04	60,41

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

De la siguiente tabla se desprende una correlación positiva entre número de pacientes atendidos y la población protegida por Mutua en el año de análisis. Mucho menos previsible resulta el coste medio por paciente, que oscila de los 1.032 de ERGASAT a los 171 de la MUTUA INTERCOMARCAL. Destaca, por su parte, el incremento de coste medio por paciente atendido por medios ajenos para 2021, donde se eleva desde 238,17 mil euros hasta 382,04 mil.

Tabla 56. Coste medio por paciente atendido en medicina ambulatoria con medios propios, 2021

EJERCICIO 2021

POSICIÓN EN EL SECTOR	NUM. MUTUA	ENTIDAD	COSTE MEDIO POR PACIENTE ATENDIDO EN 2020 (Euros)	DATOS DEL EJERCICIO 2021					
				COSTE MEDIO POR PACIENTE ATENDIDO				Nº TOTAL DE TRABAJADORES PROTEGIDOS	NÚMERO DE PACIENTES ATENDIDOS
				IMPORTE (Euros)		RELACION PORCENTUAL			
				REALIZADO	PREVISTO	REALIZADO/ PREVISTO	REALIZADO/ MEDIA DEL SECTOR		
1	61	FREMAP	170,71	149,11	153,88	96,90	51,55	4.675.021	682.080
2	151	ASEPEYO	384,46	351,89	345,98	101,71	121,66	2.746.114	187.597
3	274	IBERMUTUA	613,57	491,12	429,80	114,27	169,79	1.688.782	124.439
4	10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	781,61	802,87	980,50	81,88	277,57	1.578.392	119.093
5	275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	375,27	320,31	173,25	184,88	110,74	1.494.241	167.786
6	1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	665,79	521,47	584,93	89,15	180,28	1.494.278	95.961
TOTAL (DE MAS DE 1.000 MILLONES DE EUROS DE CUOTAS)								**13.676.828**	**1.376.956**
7	15	UMIVALE	155,16	131,00	302,74	43,27	45,29	881.671	217.277
8	11	MAZ	261,61	241,16	215,74	111,78	83,37	674.842	63.001
TOTAL (DE 500 A 1.000 MILLONES DE EUROS)								**1.556.513**	**280.278**
9	3	ACTIVA MUTUA 2008	291,67	208,97	264,83	78,91	72,25	552.123	77.049
10	2	MUTUALIA	174,06	161,90	148,14	109,29	55,97	413.431	35.906
11	39	MUTUA INTERCOMARCAL	171,58	818,06	746,59	109,57	282,82	308.844	14.219
12	267	UNION DE MUTUAS (UNIMAT)	623,84	555,92	523,38	106,22	192,19	362.230	33.458
13	276	EGARSAT	1.032,25	842,46	809,77	104,04	291,26	340.551	18.257
14	183	MUTUA BALEAR	173,23	160,68	205,25	78,29	55,55	284.626	70.222
15	7	MUTUA MONTAÑESA	194,45	169,94	186,29	91,22	58,75	188.547	39.503
16	72	SOLIMAT	596,44	592,77	425,70	139,25	204,93	170.253	10.352
17	272	M.A.C., MUTUA ACC. DE CANARIAS	724,40	647,92	606,15	106,89	224,00	173.802	11.375
TOTAL (DE 100 A 500 MILLONES DE EUROS)								**2.794.407**	**310.341**
18	21	MUTUA NAVARRA	363,95	337,05	308,58	109,23	116,53	108.051	17.101
19	115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	893,36	1.056,30	941,51	112,19	365,19	94.043	5.151
TOTAL (DE 50 A 100 MILLONES DE EUROS)								**202.094**	**22.252**
	291	CENTRO INTERMUTUAL DE EUSKADI	102,51	90,02	77,69	115,87	31,12	0,00	23.841
	292	CENTRO INTERMUTUAL DE LEVANTE	172,78	166,08	163,13	101,81	57,42	0,00	14.712
TOTAL SECTOR			**320,76**	**289,25**	**292,95**	**98,74**	**100**	**18.229.842**	**2.028.380**

Como indicábamos en líneas anteriores, la mutua que más pacientes atendió fue FREMAP, con 4.685.021 personas, seguida de ASEPEYO e IBERMUTUA. En líneas generales, no hubo grandes desviaciones con respecto al gasto realizado y presupuestado o previsto en la atención al paciente.

Tabla 57. Coste medio por paciente atendido en medicina ambulatoria con medios ajenos

EJERCICIO 2021

CIÓN EN SECTOR	NUM. MUTUA	ENTIDAD	COSTE MEDIO POR PACIENTE ATENDIDO EN 2020 (Euros)	DATOS DEL EJERCICIO 2021				Nº TOTAL DE TRABAJADORES PROTEGIDOS	NÚMERO DE PACIENTES ATENDIDOS
				COSTE MEDIO POR PACIENTE ATENDIDO					
				IMPORTE (Euros)		RELACION PORCENTUAL			
				REALIZADO	PREVISTO	REALIZADO/ PREVISTO	REALIZADO/ MEDIA DEL SECTOR		
1	61	FREMAP	178,06	138,75	169,95	81,64	55,51	4.675.021	154.145
2	151	ASEPEYO	546,41	276,43	613,08	45,09	110,59	2.746.114	38.635
3	274	IBERMUTUA	1.430,45	988,27	1.812,50	54,53	395,39	1.688.782	17.046
4	10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	348,39	165,38	256,26	64,54	66,16	1.578.392	35.173
5	275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	228,22	206,01	158,75	129,77	82,42	1.494.241	82.065
6	1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	492,65	137,43	202,47	67,88	54,98	1.494.278	59.634
AL (DE MAS DE 1.000 MILLONES DE EUROS DE CUOTAS)								**13.676.828**	**386.698**
7	15	UMIVALE	1.143,00	568,85	565,23	100,64	227,58	881.671	18.668
8	11	MAZ	293,34	270,76	346,21	78,21	108,32	674.842	23.515
AL (DE 500 A 1.000 MILLONES DE EUROS)								**1.556.513**	**42.183**
9	3	ACTIVA MUTUA 2008	649,23	660,88	410,26	161,09	264,40	552.123	17.322
10	2	MUTUALIA	223,09	146,88	237,18	61,93	58,77	413.431	8.894
11	39	MUTUA INTERCOMARCAL	811,83	603,48	890,55	67,76	241,44	308.844	16.231
12	267	UNION DE MUTUAS (UNIMAT)	245,75	167,83	214,13	78,38	67,15	362.230	13.994
13	276	EGARSAT	531,01	557,33	802,55	69,45	222,98	340.551	5.172
14	183	MUTUA BALEAR	264,76	187,07	181,50	103,07	74,84	284.626	22.569
15	7	MUTUA MONTAÑESA	192,65	140,56	140,84	99,80	56,24	188.547	19.944
16	72	SOLIMAT	318,59	293,66	397,38	73,90	117,49	170.253	8.619
17	272	M.A.C., MUTUA ACC. DE CANARIAS	425,65	385,15	501,85	76,75	154,09	173.802	6.134
AL (DE 100 A 500 MILLONES DE EUROS)								**2.794.407**	**118.879**
18	21	MUTUA NAVARRA	486,15	208,04	204,08	101,94	83,23	108.051	3.130
19	115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	458,17	398,05	392,95	101,30	159,25	94.043	3.556
AL (DE 50 A 100 MILLONES DE EUROS)								**202.094**	**6.686**
TOTAL SECTOR			**347,73**	**249,95**	**279,00**	**89,59**	**100,00**	**18.229.842**	**554.446**

Una lectura similar cabe hacer con respecto a pacientes atendidos en medicina ambulatoria con medios ajenos. En primer término, cabe destacar que, en términos promediados, costó 26,97€ más cada consulta, con previsiones menos ajustadas al coste real y menor gasto por paciente atendido. Por último, indicar que uno de cada cuatro pacientes atendidos en medicina ambulatoria se hizo con medios ajenos.

Tabla 58. Comparación del coste medio por paciente atendido en medicina ambulatoria con medios propios y ajenos

EJERCICIO 2021			COSTE MEDIO POR BENEFICIARIO		
POSICIÓN SECTOR	NUM. MUTUA	ENTIDAD	MEDIOS PROPIOS	MEDIOS AJENOS	DIFERENCIA (Euros)
0	1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	521,47	137,43	384,04
0	2	MUTUALIA	161,90	146,88	15,02
0	3	ACTIMA MUTUA 2008	208,97	660,88	-451,91
0	7	MUTUA MONTAÑESA	169,94	140,56	29,38
0	10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	802,87	165,38	637,49
0	11	MAZ	241,16	270,76	-29,60
0	15	UMIVALE	131,00	568,85	-437,85
0	21	MUTUA NAVARRA	337,05	208,04	129,01
0	39	MUTUA INTERCOMARCAL	818,06	603,48	214,58
0	61	FREMAP	149,11	138,75	10,36
0	72	SOLIMAT	592,77	293,66	299,11
0	115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	1.056,30	398,05	658,25
0	151	ASEPEYO	351,89	276,43	75,46
0	183	MUTUA BALEAR	160,68	187,07	-26,39
0	267	UNIÓN DE MUTUAS	555,92	167,83	388,09
0	272	M.A.C., MUTUA ACCIDENTES DE CANARIAS	647,92	385,15	262,77
0	274	IBERMUTUA	491,12	988,27	-497,15
0	275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	320,31	206,01	114,30
0	276	EGARSAT	842,46	557,33	285,13
–	291	HOSPITAL INTERMUTUAL DE EUSKADI	90,02	–	90,02
–	292	HOSPITAL INTERMUTUAL DE LEVANTE	166,08	–	166,08
		TOTAL SECTOR	**289,25**	**249,95**	**39,30**

Fuente: Memoria económico financiera y de Gestión. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

II. Medicina hospitalaria

Tabla 59. Principales gastos de medicina hospitalaria de las Mutuas 2019-2021

PRINCIPALES GASTOS DE MEDICINA HOSPITALARIA DE MUTUAS									
	2019			2020			2021		
Programa/ concepto	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2017	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2017	Importe	% s/Total Gastos	% variación s/2017
Asistencia sanitaria con medios propios	259.184,99	1,89	5,18	259.678,13	1,29	0,19	263.646,92	1,23	1,53
Gastos personal	146.889,58		1,98	150.012,34		2,13	150.513,87		0,33
Gastos en bienes corrientes y servicios	112.295,06		9,68	109.662,87		-2,34	113.131,97		3,16
Gastos financieros	0,36		-33,58	2,92		715,34	1,07		-63,38
Asistencia sanitaria con medios ajenos	175.504,08	1,28	3,14	149.110,40	0,74	-15,04	172.590,67		15,75
Prótesis	7.494,17		-5,94	7.591,64		1,30	10.074,87		32,71
Vehículos para invalidos	1.055,18		11,20	837,01		-20,68	1.233,22		47,34
Resto capítulo 4	22.065,96		11,72	21.095,80		-4,40	23.778,75		12,72
Inversiones	14.443,14		-49,89	10.819,72		-25,09	9.549,01		-11,74
Transferencias de capital	-		-	-		-	-		-
TOTAL	**479.747,50**	**3,50**	**1,20**	**449.132,70**	**2,23**	**-6,38**	**480.873,44**	**2,24**	**7,07**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

Tabla 60. Principales indicadores y costes medios del programa de medicina hospitalaria 2019-2021

PRINCIPALES INDICADORES Y COSTES MEDIOS DEL PROGRAMA DE MEDICINA HOSPITALARIA						
	2019		2020		2021	
	Importe	% s/Total Gastos	Importe	% s/Total Gastos	Importe	% s/Total Gastos
Medicina hospitalaria en centros propios						
Número total de camas hospitalarias instaladas	1.263,00	0,71	1.257,00	-0,71	1.225,00	-2,55
Número de estancias causadas	183.734,00	4,46	134.689,00	5,63	132.942,00	-1,30
Número de estancias posibles	403.689,00	-0,48	395.122,00	-1,22	378.929,00	-4,10
Porcentaje de ocupación	45,00	4,02	34,00	6,03	38,00	12,24
Número de ingresados	53.477,00	2,07	39.067,00	5,78	43.123,00	10,38
Estancia media en días	3,00	2,05	3,00	-0,57	3,00	-10,98
Coste medio por estancia en euros	1.411,00	-1,20	1.928,00	0,42	1.983,00	2,86
Medicina hospitalaria en centros ajenos						
Número de accidentes ingresados	32.528,00	14,61	27.513,00	2,51	31.017,00	12,74
Número de estancias causadas	133.433,00	9,43	1.081.987,00	6,55	109.145,00	0,89
Estancia media en días	4,10	-4,52	3,93	3,95	3,52	-10,51
Coste medio por estancia en euros	1.315,00	-1,57	1.378,00	3,20	1.548,00	12,31

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

En el año 2021 los indicadores de porcentaje de ocupación y número de ingresados tanto en medios propios como ajenos. También el coste medio por estancia ha ido incrementándose de forma importante. En 2021 han ido elevándose además todas las partidas -excepto inversiones-, cuyo mejor exponente es el incremento en “asistencia sanitaria con medios ajenos”, que va desde 149.110€ hasta los 172.590€ de 2021; o prótesis, incrementándose casi en 3.000€ para acabar 2021 con gasto de 10.074€.

Tabla 61. Coste medio por estancia hospitalaria en centros propios

EJERCICIO 2021														
			DATOS DEL EJERCICIO 2021											
			COSTE MEDIO POR ESTANCIA							NÚMERO DE ESTANCIAS				
			IMPORTE (Euros)			RELACION PORCENTUAL								
NUM. MUTUA	ENTIDAD	COSTE MEDIO POR ESTANCIA EN 2020 (Euros)	REALIZADO	PREVISTO	REALIZADO/ PREVISTO	REALIZADO/ MEDIA DEL SECTOR	NÚMERO DE TRABAJADORES PROTEGIDOS	CAMAS HOSPITALARIAS INSTALADAS	TRABAJADORES INGRESADOS	CAUSADAS	POSIBLES	% DE OCUPACIÓN	ESTANCIA MEDIA (Días)
001	MIDAT MUTUAL CYCLOPS	1.579,32	1.565,30	1.156,56	135,34	78,93	1.494.278,00	84,00	2.859,00	11.666,00	0,00	#¡DIV/0!	4,08
002	MUTUALIA	12.277,72	12.960,37	10.613,38	122,11	653,52	413.431,00	47,00	1.996,00	1.879,00	17.155,00	10,95	0,94
003	ACTIVA MUTUA 2008	1.715,20	2.325,83	722,09	322,09	117,28	552.123,00	15,00	498,00	1.486,00	5.475,00	27,14	2,98
007	MUTUA MONTAÑESA	2.703,51	1.715,82	1.413,76	121,37	86,52	188.547,00	30,00	1.255,00	2.704,00	7.665,00	35,28	2,15
011	MAZ	2.603,22	2.298,51	1.762,94	130,38	115,90	674.842,00	81,00	2.519,00	12.220,00	29.565,00	41,33	4,85
061	FREMAP	2.128,10	2.384,90	1.706,60	139,75	120,26	4.675.021,00	285,00	10.241,00	24.728,00	40.668,00	60,80	2,41
072	SOLIMAT	3.773,02	4.130,79	3.368,72	122,62	208,29	170.253,00	10,00	287,00	479,00	3.340,00	14,34	1,67
151	ASEPEYO	1.619,89	1.800,85	1.098,44	163,95	90,81	2.746.114,00	262,00	6.231,00	28.699,00	95.630,00	30,01	4,61
183	MUTUA BALEAR	1.774,02	1.754,70	1.452,29	120,82	88,48	284.626,00	22,00	1.242,00	3.235,00	8.052,00	40,18	2,60
267	UNIÓN DE MUTUAS	1.531,84	1.330,36	1.337,90	99,44	67,08	362.230,00	15,00	1.030,00	1.549,00	5.475,00	28,29	1,50
274	IBERMUTUA	2.065,41	5.567,40	1.841,19	302,38	280,73	1.688.782,00	26,00	465,00	1.165,00	9.490,00	12,28	2,51
275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	2.981,80	2.522,81	3.164,62	79,72	127,21	1.494.241,00	50,00	1.612,00	6.365,00	18.250,00	34,88	3,95
291	HOSPITAL INTERMUTUAL DE EUSKADI	1.002,81	1.179,42	762,89	154,60	59,47	0,00	44,00	3.071,00	5.673,00	16.060,00	35,32	1,85
292	HOSPITAL INTERMUTUAL DE LEVANTE	1.020,06	981,66	823,71	119,18	49,50	0,00	230,00	8.530,00	27.195,00	83.950,00	32,39	3,19
	TOTAL	**1.927,96**	**1.983,16**	**1.446,34**	**137,12**	**100,00**	**18.229.842,00**	**1.201,00**	**41.836,00**	**129.043,00**	**340.775,00**	**37,87**	**3,08**

Tabla 61. Coste medio por estancia hospitalaria en centros propios

EJERCICIO 2021

POSICIÓN SECTOR	NUM. MUTUA	ENTIDAD	COSTE MEDIO POR ESTANCIA EN 2020 (Euros)	DATOS DEL EJERCICIO 2021							
				COSTE MEDIO POR ESTANCIA		RELACION PORCENTUAL		TRABAJADORES PROTEGIDOS	TRABAJADORES INGRESADOS	ESTANCIAS CAUSADAS	ESTANCIA MEDIA (Dias)
				REALIZADO	PREVISTO	REALIZADO/ PREVISTO	REALIZADO/ MEDIA DEL SECTOR				
1	61	FREMAP	1.493,51	1.361,50	3.646,36	37,34	95,48	4.675.021	8.517	31.048	3,65
2	151	ASEPEYO	2.823,21	12.450,73	14.268,31	87,26	873,12	2.746.114	1.596	1.957	1,23
6	274	IBERMUTUA	818,49	875,27	3.708,21	23,60	61,38	1.688.782	4.570	17.554	3,84
3	10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	847,18	870,88	2.902,23	30,01	61,07	1.578.392	4.450	22.948	5,16
4	275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.146,28	1.384,02	5.408,04	25,59	97,06	1.494.241	953	6.896	7,24
5	1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.632,17	1.679,88	1.491,44	112,63	117,80	1.494.278	1.366	9.333	6,83
TOTAL (DE MAS DE 1.000 MILLONES DE EUROS DE CUOTAS)								**13.676.828**	**21.452**	**89.736**	
7	15	UMIVALE	639,74	1.085,30	608,19	178,45	76,11	881.671	4.548	6.763	1,49
8	11	MAZ	2.481,72	2.289,40	10.871,50	21,06	160,55	674.842	685	3.847	5,62
TOTAL (DE 500 A 1.000 MILLONES DE EUROS)								**1.556.513**	**5.233**	**10.610**	
9	3	ACTIVA MUTUA 2008	1.684,36	824,34	5.164,45	15,96	57,81	552.123	385	3.459	8,98
10	2	MUTUALIA	8.739,96	5.699,84	32.303,98	17,64	399,71	413.431	131	952	7,27
11	39	MUTUA INTERCOMARCAL	1.419,63	1.167,26	3.136,80	37,21	81,86	308.844	1.515	3.921	2,59
12	267	UNIÓN DE MUTUAS	1.148,80	1.019,39	6.046,23	16,86	71,49	362.230	274	1.614	5,89
13	276	EGARSAT	1.241,71	827,82	11.902,50	6,95	58,05	340.551	168	2.213	13,17
14	183	MUTUA BALEAR	1.125,07	1.497,10	5.617,56	26,65	104,99	284.626	386	2.034	5,27
15	7	MUTUA MONTAÑESA	1.676,84	2.091,10	5.685,96	36,78	146,64	188.547	168	474	2,82
16	72	SOLIMAT	1.771,18	1.220,60	6.800,00	17,95	85,60	170.253	125	926	7,41
17	272	M.A.C., MUTUA DE ACC. DE CANARIAS	691,95	737,49	4.147,15	17,78	51,72	173.802	409	1.559	3,81
TOTAL (DE 100 A 500 MILLONES DE EUROS)								**2.794.407**	**3.561**	**17.152**	
18	21	MUTUA NAVARRA	2.488,76	3.189,95	3.729,78	85,53	223,70	108.051	527	654	1,24
19	115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	1.219,78	2.634,11	2.612,38	100,83	184,72	94.043	244	326	1,34
TOTAL (DE 50 A 100 MILLONES DE EUROS)								**202.094**	**771**	**980**	
TOTAL SECTOR			**1.378,27**	**1.426,00**	**3.973,85**	**35,88**	**100,00**	**18.229.842**	**31.017**	**118.478**	**3,82**

El coste medio por paciente fue superior en estancias hospitalaria en centros ajenos: de 3,08 a 3,82. Por gasto, el coste medio por estancia fue superior con medios propios (1.927,96) frente (1.378,27). La mutua que mayor registro presenta en estancia media en centros ajenos es ERGASAT (13,17), ACTIVA MUTUA 2008 (8,98) y SOLIMAT (7,41). Del otro lado, en centros propios, el ranking lo lidera MAZ (4,85), ASEPEYO (4,61) seguido de MIDAT MUTUAL CYCLOPS (4,08). Se ha valorado en epígrafes anteriores la relación de trabajadores/protegidos/as.

Recursos financieros para la contingencia profesional

Las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinadas con una tarifa según CNAE, ingresadas por las empresas asociadas a cada mutua (y las personas trabajadoras por cuenta ajena en su caso) son las fuentes financieras de esta actividad. No obstante, no se han encontrado datos desagregados en función al CNAE.

Tabla 63. Participación de las Mutuas en la gestión de las cuotas por contingencias profesionales

PARTICIPACIÓN DE LAS MUTAS EN LA GESTIÓN DE LAS CUOTAS POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES (EN MILLES DE EUROS)												
	2017		2018		2019		2020		2021		2021	
	Importe	% s/ Total	Importe	% s/ Total	Importe	% s/ Total	Importe	% s/ Total	Importe	% s/ Total	Importe	% s/ Total
Mutuas	6.431	96,56	6.894	96,35	7.346,42	96,3	8.545	96,42	8.223	96,36	9.062	96,51
Entidades gestoras	264	3,44	261	3,65	282,42	3,7	317	3,58	310	3,64	328	3,49
TOTAL	**6.695**	**100**	**7.155**	**100**	**7.629**	**100**	**8.862**	**100**	**8.533**	**100**	**9.391**	**100**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

Según los datos de la Memoria financiera y de gestión, Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, Ejercicio 2021, publicada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en la cuenta de resultado económico-patrimonial del agregado de las Mutuas, las cotizaciones sociales suponen el 70% de la gestión ordinaria en 2021, muy superior al 57% del 2020. No es posible compararlo con el 97% del 2019 en tanto que es una anomalía debida a las aportaciones extraordinarias ya citadas en el informe para hacer frente a la pandemia.

Las cuotas por contingencias profesionales han supuesto en 2021 el 46% de los ingresos totales de la gestión ordinaria, pero han pasado a proteger al 92% de los trabajadores frente al 79% del 2017. Este incremento tiene que ver con la protección de los/as trabajadores/as en régimen de autónomos.

El resultado de la gestión ordinaria en 2021 ha sido de 1.864,51 millones de euros (11.909,22 millones + partidas extraordinarias + operaciones financieras – gastos) que asciende a 2.180,76 millones al actualizar datos con la Tesorería General de la SS y sumar el remanente de ejercicios anteriores.

Este superávit se ha dedicado a:

- Corregir el déficit de la gestión y dotar la Reserva de Estabilización de la Contingencia Común. 1.866,66.
- Dotar la Reserva de Estabilización de la Contingencia Profesional. 253,26 más hasta alcanzar los 3.389,58 millones.
- Dotar el Fondo de Contingencias Profesionales: 48,67.
- Dotar Reserva Complementaria: 6,08.
- Dotar Reserva de Asistencia Social: 6.08.

IT por COVID19

El RDL 6/2020 establece que los periodos de aislamiento por COVID-19 se consideran “situación asimilada a accidentes de trabajo exclusivamente a efectos de la prestación económica”. En el año 2021 se iniciaron 2,8 millones de procesos con una duración media de 13,68 días e incidencia mensual de 13,16 casos/1.000 afiliados/as. El gasto total fue de 1.457 millones. Esta cantidad no repercute en modo alguno en las cuentas de las Mutuas pues se financia completamente por el Estado.

Tabla 64. Seguimiento presupuestario específico de la incapacidad temporal. Ratios presupuestarias. Contingencias comunes (excepto autónomos)

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE

Ejercicio : 2021

MUTUAS	Duración media de cada proceso			Días indemnizados por cada proceso indemnizado			Procesos indemnizados iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)		
	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	13,63	20,90	12,48	12,16	17,82	11,27	14,33	1,79	16,00
MUTUALIA	13,22	23,75	12,31	12,71	22,66	11,82	19,49	1,50	20,58
ACTIVIA MUTUA 2008	13,71	19,62	12,70	12,04	17,62	11,06	12,34	1,68	14,87
MUTUA MONTAÑESA	13,29	20,15	12,14	12,58	21,18	11,38	12,69	1,82	13,80
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	13,55	20,15	12,47	12,69	21,62	11,52	13,37	1,70	14,98
MAZ	14,27	21,85	12,82	13,34	22,51	11,83	12,59	1,98	14,19
UMIVALE	14,74	26,55	13,62	13,94	27,32	12,79	13,90	1,07	14,35
MUTUA NAVARRA	12,30	15,02	11,92	11,62	15,01	11,22	16,25	1,99	17,28
MUTUA INTERCOMARCAL	14,14	20,74	13,05	13,32	19,81	12,23	13,81	1,91	15,13
FREMAP	13,12	21,08	11,74	13,12	21,08	11,74	12,85	1,86	14,56
SOLIMAT	13,33	26,27	11,84	12,59	25,25	11,13	13,83	1,36	14,57
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	13,79	18,82	12,49	13,79	18,82	12,49	11,33	2,31	14,15
ASEPEYO	13,54	20,97	12,56	12,84	22,49	11,81	14,09	1,58	15,96
MUTUA BALEAR	14,52	29,51	13,40	13,84	28,75	12,69	10,37	0,72	12,16
UNION DE MUTUAS	13,62	21,81	12,07	13,14	20,69	11,65	11,67	1,74	12,98
MAC-MUTUA DE ACCIDENTES DE CANA	12,68	32,40	11,84	12,25	38,29	11,36	11,67	0,52	12,45
IBERMUTUA	14,77	22,13	13,58	13,98	21,19	12,79	11,90	1,58	13,20
FRATERNIDAD-MUPRESPA	13,98	21,29	12,92	14,20	21,41	13,15	11,52	1,35	12,87
EGARSAT	14,26	22,16	13,14	13,26	21,16	12,14	14,28	1,73	16,02
SECTOR	**13,68**	**21,38**	**12,52**	**13,11**	**21,20**	**11,95**	**13,16**	**1,65**	**14,74**

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE **Ejercicio : 2021**

MUTUAS	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados en el período (Prevalencia)			Gasto directo por proceso indemnizado			Gasto directo por día indemnizado		
	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	24,56	2,88	27,54	480,55	564,92	464,16	39,52	31,70	41,19
MUTUALIA	32,67	2,82	34,05	834,61	923,92	817,60	65,65	40,77	69,16
ACTIVIA MUTUA 2008	20,38	2,84	24,47	424,96	542,49	403,29	35,29	30,79	36,48
MUTUA MONTAÑESA	21,92	3,52	23,31	530,46	641,34	510,30	42,18	30,28	44,86
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	25,23	3,67	27,55	478,19	680,95	450,02	37,69	31,50	39,06
MAZ	23,46	3,92	25,86	546,01	715,59	509,50	40,94	31,79	43,07
UMIVALE	22,92	1,86	23,48	602,79	979,06	565,30	43,25	35,83	44,21
MUTUA NAVARRA	37,95	5,01	39,78	531,71	398,24	553,18	45,75	26,54	49,29
MUTUA INTERCOMARCAL	22,39	3,91	23,59	679,41	868,81	645,51	51,02	43,85	52,79
FREMAP	9,66	1,54	10,76	450,73	580,71	423,75	34,36	27,55	36,08
SOLIMAT	27,69	2,80	28,89	993,08	664,98	1.029,53	78,91	26,33	92,52
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	17,03	4,06	20,14	400,70	451,05	388,02	29,05	23,97	31,08
ASEPEYO	25,44	3,22	28,21	514,77	728,26	489,27	40,09	32,39	41,44
MUTUA BALEAR	14,33	1,49	16,42	641,87	763,28	624,06	46,38	26,55	49,16
UNION DE MUTUAS	17,25	2,48	19,28	543,85	617,09	530,69	41,38	29,83	45,57
MAC-MUTUA DE ACCIDENTES DE CANA	20,30	1,47	20,94	681,33	1.421,08	648,36	55,61	37,11	57,07
IBERMUTUA	21,57	3,00	23,76	564,71	637,79	549,27	40,39	30,10	42,94
FRATERNIDAD-MUPRESPA	9,46	1,06	10,59	612,57	686,39	596,12	43,13	32,06	45,33
EGARSAT	24,50	3,66	26,48	492,97	646,47	469,05	37,17	30,56	38,64
SECTOR	**18,98**	**2,52**	**21,02**	**525,89**	**650,85**	**503,67**	**40,11**	**30,69**	**42,15**

(Cuadro 9 - 2ª hoja)

Colaboración en la gestión de la IT por Contingencias comunes

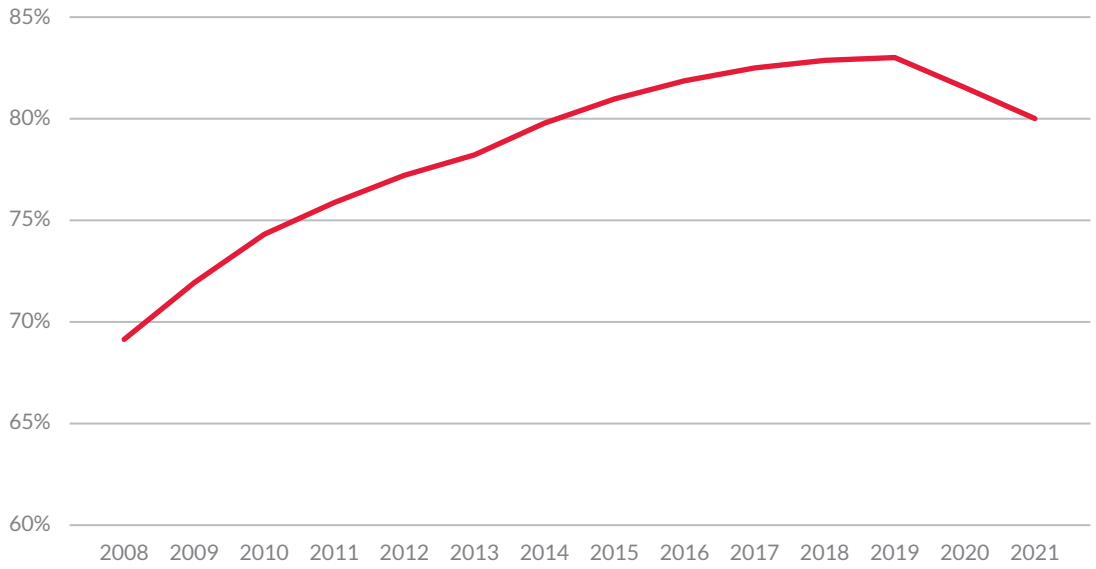
El artículo 82.4 del RDL 6/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que:

- El control de las altas y las bajas médicas corresponde a los Servicios públicos de salud.
- La declaración del derecho a la prestación económica, denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción corresponde a las Mutuas. Este pago conlleva el ingreso de la fracción sobre las cuentas de contingencias comunes a cargo de empresarios/as y trabajadores/as recaudadas por la TGSS.

El resultado económico resultante de la diferencia ingresos-gastos se destina a la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes (entre el 5% y el 25% de las cuotas recibidas) y, si aún hay excedentes, se derivan al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Las empresas optan voluntariamente por encomendar a la Mutua la prestación económica por ITCC. En 2021 se alcanzó la cifra de 11.346.214 trabajadores y trabajadoras, es decir, el 75,7% de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Ilustración 22. Evolución de la proporción de trabajadores protegidos por contingencias comunes por las Mutuas



Fuente: Memoria Económico Financiera y de Gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

La evolución de este porcentaje ascendió desde el 82,02% de 2016 hasta el 83,21 en 2019, pero en 2020 y 2021 desciende hasta el 75,7%.

Tabla 65. Relación de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social operantes y número de trabajadores protegidos según contingencias

EJERCICIO 2021

NÚM.	DENOMINACIÓN	TRABAJADORES PROTEGIDOS							
		CUENTA AJENA	CUENTA PROPIA	TOTAL	% VARIACIÓN SOBRE 2020	CONTINGENCIAS PROFESIONALES (*)		CONTINGENCIAS COMUNES (**)	
						NÚMERO	% S/. TOTAL	NÚMERO	% S/. TOTAL
001	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.232.814	254.772	1.487.586	4,00	1.487.521	100,00	1.205.924	81,07
002	MUTUALIA	361.433	51.434	412.867	2,36	412.685	99,96	231.614	56,10
003	ACTIVA MUTUA 2008	433.082	123.801	556.883	0,08	554.910	99,65	464.486	83,41
007	MUTUA MONTAÑESA	153.815	34.096	187.911	2,12	188.055	100,08	135.382	72,05
010	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1.260.806	280.456	1.541.262	4,49	1.541.383	100,01	1.360.148	88,25
011	MAZ	545.535	126.297	671.832	3,28	672.206	100,06	518.857	77,23
015	UMIVALE	780.156	91.035	871.191	6,15	869.648	99,82	711.332	81,65
021	MUTUA NAVARRA	91.107	17.690	108.796	4,79	106.569	97,95	69.490	63,87
039	MUTUA INTERCOMARCAL	284.575	79.596	364.171	2,80	363.698	99,87	330.344	90,71
061	FREMAP	3.779.144	954.442	4.733.586	2,80	4.733.586	100,00	3.814.005	80,57
072	SOLIMAT	143.308	19.814	163.122	5,88	163.120	100,00	100.510	61,62
115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	89.943	40.976	130.919	6,62	130.925	100,00	113.098	86,39
151	ASEPEYO	2.273.041	492.235	2.765.276	2,05	2.765.174	100,00	2.186.885	79,08
183	MUTUA BALEAR	248.741	53.863	302.604	2,21	302.263	99,89	234.344	77,44
267	UNIÓN DE MUTUAS (UNIMAT)	281.336	67.264	348.600	4,30	348.764	100,05	304.606	87,38
272	M.A.C., MUTUA DE ACC. DE CANARIAS	150.272	16.079	166.351	4,88	166.214	99,92	72.208	43,41
274	IBERMUTUA	1.369.247	285.664	1.654.911	2,22	1.655.222	100,02	1.290.205	77,96
275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.241.079	209.427	1.450.506	2,37	1.450.400	99,99	1.191.208	82,12
276	EGARSAT	270.489	63.902	334.391	1,41	334.391	100,00	257.652	77,05
	TOTAL	**14.989.922**	**3.262.842**	**18.252.764**	**2,98**	**18.246.734,32**	**99,97**	**14.592.297,86**	**79,95**

(*) Comprende los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia cuya protección por contingencias profesionales está asignada a las Mutuas.

(**) Incluye los trabajadores por cuenta ajena que tienen ambos tipos de contingencias protegidas por las Mutuas y los trabajadores por cuenta propia adheridos a Mutuas para la protección de las contingencias comunes.

Fuente: Memoria económico-financiera y de gestión. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Tabla 66. Seguimiento presupuestario específico de la incapacidad temporal. Ratios presupuestarios. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE

Ejercicio : 2021

MUTUAS	Duración media de cada proceso			Días indemnizados por cada proceso indemnizado			Procesos indemnizados iniciados por cada 1.000 afiliados (media mensual)		
	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	38,04	78,14	28,05	36,89	76,93	26,87	2,96	0,39	3,27
MUTUALIA	38,74	71,00	34,89	37,74	70,01	33,89	3,15	0,24	3,33
ACTIVIA MUTUA 2008	41,97	85,83	30,50	41,97	85,83	30,50	3,13	0,41	3,80
MUTUA MONTAÑESA	48,76	99,46	37,36	48,15	101,39	36,58	2,65	0,47	2,76
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	44,06	95,95	31,64	43,79	101,14	30,61	2,48	0,27	2,84
MAZ	43,99	88,31	32,21	43,83	87,45	32,25	2,90	0,41	3,33
UMIVALE	48,59	108,57	36,46	47,50	107,06	35,45	2,88	0,25	2,94
MUTUA NAVARRA	45,05	89,64	36,60	44,32	89,92	35,85	3,55	0,43	3,78
MUTUA INTERCOMARCAL	40,82	85,64	31,31	39,82	84,64	30,31	3,55	0,41	4,00
FREMAP	41,71	84,53	31,14	41,71	84,53	31,14	2,87	0,55	3,07
SOLIMAT	33,36	63,37	28,37	32,68	62,36	27,74	4,13	0,54	4,19
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	36,36	69,37	26,20	35,36	68,37	25,21	3,05	0,57	3,89
ASEPEYO	43,67	102,54	32,96	42,83	105,35	31,96	2,56	0,25	2,95
MUTUA BALEAR	37,78	96,75	28,68	36,95	95,55	27,83	3,85	0,53	4,18
UNION DE MUTUAS	40,53	75,75	30,54	40,33	75,19	30,44	3,41	0,74	3,50
MAC-MUTUA DE ACCIDENTES DE CANA	42,61	109,08	33,20	41,08	109,84	31,61	2,17	0,28	2,11
IBERMUTUA	41,11	83,05	31,42	40,10	82,07	30,40	2,57	0,37	2,81
FRATERNIDAD-MUPRESPA	40,26	80,88	30,06	40,27	80,88	30,06	2,44	0,34	2,66
EGARSAT	40,67	74,34	34,89	39,67	73,34	33,89	2,81	0,26	3,25
SECTOR	**41,83**	**87,29**	**31,55**	**41,31**	**87,46**	**30,97**	**2,80**	**0,40**	**3,07**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Tabla 67. Resumen de la cuenta del resultado económico patrimonial. Detalle de resultados por Mutuas

		EJERCICIO 2021													
		CUENTA AGREGADA DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL						GESTIÓN DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES							
NUM	DENOMINACION	TOTAL INGRESOS GESTION ORDINARIA (A)	TOTAL GASTOS GESTIÓN ORDINARIA (B)	RESULTADO DE GESTIÓN ORDINARIA (I) = (A-B)	RESULTADO DE OPERACIONES NO FINANCIERAS (II) = (I) +7+8+9	RESULTADO OP. FINANCIERAS (III)	RESULTADO NETO EJERCICIO (IV) = (II)+(III)	TOTAL INGRESOS GESTION ORDINARIA (A)	TOTAL GASTOS GESTIÓN ORDINARIA (B)	RESULTADO DE GESTIÓN ORDINARIA (I) = (A-B)	RESULTADO DE OPERACIONES NO FINANCIERAS (II) = (I) +7+8+9	RESULTADO OP. FINANCIERAS (III)	RESULTADO NETO EJERCICIO (IV) = (II)+(III)
1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.608.047.711,10	-1.654.309.982,29	-46.262.271,19	-44.553.751,08	1.429.369,28	-43.124.381,80	894.031.288,01	-750.880.425,94	143.150.862,07	144.861.329,46	1.093.648,47	145.954.977,93
2	MUTUALIA	503.122.578,78	-508.642.793,98	-5.520.215,20	-5.250.242,33	1.331.205,16	-3.919.037,17	365.538.722,62	-311.884.630,51	53.654.092,11	53.923.470,76	1.277.425,88	55.200.896,64
3	ACTIVA MUTUA 2008	628.263.306,63	-658.266.871,77	-30.003.565,14	-28.155.534,21	52.854,35	-28.102.679,86	316.607.921,56	-284.560.137,08	32.047.784,48	33.839.203,49	46.712,75	33.885.916,24
7	MUTUA MONTAÑESA	208.116.173,33	-204.036.534,95	4.079.638,38	4.431.510,58	3.292,88	4.434.803,46	124.669.144,04	-103.154.190,92	21.514.953,12	21.940.402,64	2.427,35	21.942.829,99
10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1.792.169.593,85	-1.815.819.661,49	-23.650.067,64	-19.952.125,50	236.548,64	-19.715.576,86	985.085.910,09	-817.744.065,46	167.341.844,63	171.111.654,69	204.352,76	171.316.007,45
11	MAZ	747.148.285,29	-749.057.594,23	-1.909.308,94	-1.797.097,49	3.922.636,00	2.125.538,51	434.425.069,67	-376.707.219,58	57.717.850,09	57.810.748,13	3.663.026,88	61.473.775,01
15	UMIVALE	956.057.220,38	-933.420.125,48	22.637.094,90	25.509.474,73	3.196.242,45	28.705.717,18	594.294.365,12	-497.413.235,91	86.881.149,21	89.753.556,77	3.040.174,59	92.793.731,36
21	MUTUA NAVARRA	126.173.501,70	-126.827.735,02	-654.233,32	-631.009,29	287.040,82	-343.968,47	86.800.096,36	-77.511.964,52	9.288.131,84	9.311.355,87	271.380,99	9.582.736,86
39	MUTUA INTERCOMARCAL	409.508.758,38	-441.433.311,95	-31.924.553,57	-31.094.575,03	-2.712,79	-31.097.287,82	209.444.423,75	-185.796.644,30	22.647.779,45	23.459.863,60	-2.033,78	23.457.829,82
61	FREMAP	5.232.712.705,62	-5.329.037.443,59	-96.324.737,97	-94.552.051,49	538.809,97	-94.013.241,52	2.904.688.902,40	-2.446.454.823,19	458.234.079,21	470.028.865,37	502.490,24	470.531.355,61
72	SOLIMAT	188.526.627,59	-186.245.102,76	2.281.524,83	2.605.475,07	14.064,92	2.619.539,99	107.558.484,29	-86.547.626,70	21.010.857,59	21.334.106,43	8.623,17	21.342.729,60
115	MUTUA DE ANDALUCIA Y DE CEUTA	166.176.525,21	-170.172.391,64	-3.995.866,43	-3.620.763,62	38.370,67	-3.582.392,75	66.158.854,24	-60.161.982,66	5.996.871,58	6.369.950,41	27.453,55	6.397.403,96
151	ASEPEYO	3.374.220.426,63	-3.412.468.492,15	-38.248.065,52	-35.847.065,73	1.290.905,37	-34.556.160,36	2.029.213.374,15	-1.728.050.575,85	300.162.798,30	302.564.940,74	1.196.717,49	303.761.658,23
183	MUTUA BALEAR	377.728.326,37	-377.186.993,24	541.333,13	792.118,10	577.238,38	1.369.356,48	219.301.466,72	-194.038.672,01	24.262.794,71	24.372.222,22	549.829,87	24.922.052,09
267	UNION DE MUTUAS	381.947.615,98	-379.491.761,10	2.455.854,88	3.360.457,44	-18.634,71	3.341.822,73	216.818.593,88	-191.193.224,93	25.625.368,95	26.527.669,23	-26.370,75	26.501.298,48
272	M.A.C., MUTUA DE ACC. DE CANARIAS	154.685.941,37	-143.209.483,03	11.476.458,34	11.680.303,89	85.643,67	11.765.947,56	108.922.665,93	-85.648.120,96	23.274.544,97	23.454.539,90	82.497,12	23.537.037,02
274	IBERMUTUA	1.845.569.404,28	-1.829.848.639,93	15.710.764,35	19.386.396,90	308.559,02	19.694.955,92	1.084.960.078,74	-900.923.752,78	184.036.325,96	187.682.359,35	233.511,05	187.915.870,40
275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.623.310.555,82	-1.640.308.750,48	-16.998.194,66	-15.550.811,96	-16.699,75	-15.567.511,71	944.196.170,15	-788.063.785,19	156.132.384,96	157.597.617,32	11.694,81	157.599.302,13
276	EGARSAT	397.192.117,81	-410.467.215,84	-13.275.098,03	-12.436.613,73	2.249.767,63	-10.186.846,10	229.502.343,59	-205.971.648,82	23.530.694,77	24.390.016,70	2.104.657,63	26.494.674,33
291	HOSPITAL INTERMUTUAL DE EUSKADI	11.178.383,35	-11.135.811,41	42.571,94	93.066,16	264,32	93.330,48	--	--	--	--	--	--
292	HOSPITAL INTERMUTUAL DE LEVANTE	36.213.794,93	-35.564.847,73	648.947,20	402.368,77	229,51	402.618,28	--	--	--	--	--	--
	TOTAL (*)	**20.768.056.554,40**	**-21.016.951.544,06**	**-248.894.989,66**	**-215.180.449,82**	**15.524.995,99**	**-199.655.453,83**	**11.909.217.895,31**	**-10.092.706.727,31**	**1.816.511.168,00**	**1.850.223.873,08**	**14.288.210,07**	**1.864.512.083,15**

La Cuenta de resultados referida a la ITCC de las personas trabajadoras por cuenta ajena y las de cuenta propia dan los siguientes datos para 2021:

- 5.140,90 millones de ingresos de gestión ordinaria.
- 7.171,33 millones de gastos de gestión ordinaria.

El resultado es negativo por valor de 2.030,43 millones que al agregar las partidas no ordinarias y operaciones financieras queda en 2.029, 14. Pero, además, el importe de la Reserva de Estabilización de Contingencias comunes se va reduciendo de forma continua. En el año 2016 se cuantificaba en 435,09 millones (11,01 % de porcentaje de cobertura) y en 2021 248,60 millones (5 % de porcentaje de cobertura).

Tabla 68. Seguimiento presupuestario específico de la incapacidad temporal. Ratios presupuestarios. Contingencias comunes (procesos COVID- 19)

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE — Ejercicio : 2021

MUTUAS	Procesos en vigor por cada 1.000 afiliados en el periodo (Prevalencia)			Gasto directo por proceso indemnizado			Gasto directo por día indemnizado		
	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado	Pagos directo y delegado	Pago directo	Pago delegado
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	24,56	2,88	27,54	480,55	564,92	464,16	39,52	31,70	41,19
MUTUALIA	32,67	2,82	34,05	834,61	923,92	817,60	65,65	40,77	69,16
ACTIVIA MUTUA 2008	20,38	2,84	24,47	424,96	542,49	403,29	35,29	30,79	36,48
MUTUA MONTAÑESA	21,92	3,52	23,31	530,46	641,34	510,30	42,18	30,28	44,86
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	25,23	3,67	27,55	478,19	680,95	450,02	37,69	31,50	39,06
MAZ	23,46	3,92	25,86	546,01	715,59	509,50	40,94	31,79	43,07
UMIVALE	22,92	1,86	23,48	602,79	979,06	565,30	43,25	35,83	44,21
MUTUA NAVARRA	37,95	5,01	39,78	531,71	398,24	553,18	45,75	26,54	49,29
MUTUA INTERCOMARCAL	22,39	3,91	23,59	679,41	868,81	645,51	51,02	43,85	52,79
FREMAP	9,66	1,54	10,76	450,73	580,71	423,75	34,36	27,55	36,08
SOLIMAT	27,69	2,80	28,89	993,08	664,98	1.029,53	78,91	26,33	92,52
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	17,03	4,06	20,14	400,70	451,05	388,02	29,05	23,97	31,08
ASEPEYO	25,44	3,22	28,21	514,77	728,26	489,27	40,09	32,39	41,44
MUTUA BALEAR	14,33	1,49	16,42	641,87	763,28	624,06	46,38	26,55	49,16
UNION DE MUTUAS	17,25	2,48	19,28	543,85	617,09	530,69	41,38	29,83	45,57
MAC-MUTUA DE ACCIDENTES DE CANA	20,30	1,47	20,94	681,33	1.421,08	648,36	55,61	37,11	57,07
IBERMUTUA	21,57	3,00	23,76	564,71	637,79	549,27	40,39	30,10	42,94
FRATERNIDAD-MUPRESPA	9,46	1,06	10,59	612,57	686,39	596,12	43,13	32,06	45,33
EGARSAT	24,50	3,66	26,48	492,97	646,47	469,05	37,17	30,56	38,64
SECTOR	**18,98**	**2,52**	**21,02**	**525,89**	**650,85**	**503,67**	**40,11**	**30,69**	**42,15**

(Cuadro 9 - 2ª hoja)

En relación con el 2021 se hace preciso acotar que:

- La duración media de los procesos de ITCC para personas trabajadoras por cuenta ajena en el año 2021 es de 46,49 días.
- El índice de incidencia (número de procesos iniciados/1.000 trabajadores) ha ido oscilando aleatoriamente desde 2016. En 2021 se sitúa en 24,67/1.000 lo que implica un incremento del 13,945 sobre 2020.
- Se produce también una diferencia entre el pago directo y el pago delegado. El primero tiene una duración de 280,42 y una incidencia bajísima de 1,01/1.000 frente a los 27,34 días y una incidencia de 24,48/1.000.

Siniestralidad y actividades preventivas

Los datos de siniestralidad que se ofrecen en este apartado están adscritos exclusivamente al ámbito de las Mutuas. Los accidentes de trabajo proceden del Ministerio de Trabajo (Subdirección General de Estadística y Análisis Socio laboral) y las enfermedades profesionales de la DG de Ordenación de la Seguridad Social.

Según lo previsto en el Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Y que, el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, regula las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social, que define como prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos.

Dado su carácter de prestación de Seguridad Social que se financia con cargo a las cuotas de contingencias profesionales, corresponde al Estado.

Las actividades preventivas de la Seguridad Social son, en virtud de su naturaleza jurídica y conforme a lo que establece el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, prestaciones que otorga la Seguridad Social orientadas al control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

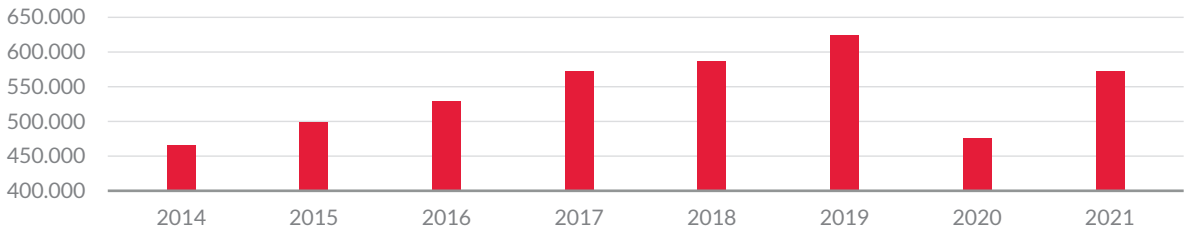
También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

Quedando excluidas de este ámbito dada su diferente naturaleza jurídica, las actividades reguladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, así como los servicios atribuidos a los servicios de prevención, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV de la mencionada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

El análisis cuenta con dos salvedades:

- Se realiza con los accidentes de trabajo que han ocasionado baja laboral y las Enfermedades Profesionales incluyen las que no tienen baja.
- Hay que considerar dos aspectos que condicionan la comparabilidad de los datos con años anteriores:
  - La modificación de la definición de accidente de trabajo al extender a un año el plazo para el óbito a partir de 2019.
  - La inclusión de todos los trabajadores autónomos (Registro Especial de Trabajadores Autónomos, RETA) en la cobertura obligatoria de las contingencias profesionales en el RDL 28/2018 y que incrementa en más de 2,5 millones la población de referencia.

Ilustración 23. Accidentes de trabajo con baja laboral



Fuente: Memoria Económico Financiera y de Gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Tabla 69. Accidentes de trabajo con baja y enfermedades profesionales. Distribución por entidades

EJERCICIO 2021

NUM. MUTUA	ENTIDAD	ACCIDENTES CON BAJA								TOTAL ACCIDENTES CON BAJA	ENFERMEDADES PROFESIONALES		
		EN JORNADA DE TRABAJO				"IN ITINERE"							
		Leves	Graves	Mortales	TOTAL	Leves	Graves	Mortales	TOTAL		CON BAJA	SIN BAJA	TOTAL
1	MUTUAL MIDAT CYCLOPS	42.606	340	55	43.001	6.797	87	8	6.892	49.893	541	481	811
2	MUTUALIA	13.387	79	9	13.475	1.654	8	2	1.664	15.139	455	397	922
3	ACTIVA MUTUA 2008	17.834	72	17	17.923	2.227	21	4	2.252	20.175	148	105	276
7	MUTUA MONTAÑESA	5.340	15	7	5.362	590	3	3	596	5.958	134	161	148
10	MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	36.527	242	46	36.815	5.730	39	12	5.781	42.596	521	784	1.274
11	MAZ	19.907	118	26	20.051	2.748	12	3	2.763	22.814	561	860	1.228
15	UMIVALE	24.437	84	27	24.548	4.059	24	6	4.089	28.637	401	1.492	1.853
21	MUTUA NAVARRA	4.148	22	0	4.170	414	8	3	425	4.595	124	94	183
39	MUTUA INTERCOMARCAL	13.015	119	14	13.148	1.575	26	3	1.604	14.752	156	91	276
61	FREMAP	132.230	1.381	152	133.763	17.006	298	29	17.333	151.096	1.968	1.917	3.358
72	SOLIMAT	7.230	57	3	7.290	720	17	3	740	8.030	32	18	41
115	MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	3.802	45	4	3.851	524	6	1	531	4.382	25	9	24
151	ASEPEYO	67.599	410	83	68.092	11.123	90	22	11.235	79.327	2.056	2.264	3.947
183	MUTUA BALEAR	12.696	36	3	12.735	1.450	18	2	1.470	14.205	59	88	123
267	UNION DE MUTUAS	12.007	64	16	12.087	1.390	25	2	1.417	13.504	226	306	489
272	M.A.C., MUTUA ACC. DE CANARIAS	3.541	25	1	3.567	487	3	1	491	4.058	17	13	36
274	IBERMUTUA	42.677	272	70	43.019	5.689	52	9	5.750	48.769	1.056	1.311	2.193
275	FRATERNIDAD-MUPRESPA	34.357	177	46	34.580	5.547	31	12	5.590	40.170	568	410	768
276	EGARSAT	9.128	58	14	9.200	1.573	14	2	1.589	10.789	164	207	276
	TOTAL	**502.468**	**3.616**	**593**	**506.677**	**71.303**	**782**	**127**	**72.212**	**578.889**	**9.212**	**11.008**	**18.226**

Nota: No se dispone de información detallada en relación con los accidentes Sin Baja.

El número de accidentes con baja atendidos por las Mutuas no ha dejado de crecer desde 2014, alcanzando un máximo en 2019 con 630.057. En 2020 se redujo drásticamente como consecuencia de la pandemia y sus efectos en la actividad productiva, creciendo en el año 2021 hasta 578.889. Aunque no esté recogido en este estudio, los avances de siniestralidad de 2022 indican que la tendencia iniciada en 2014 se acentúa produciéndose un total de 1.196.425 AATT, de los cuales 564.701 son accidentes sin baja y 631.724 con baja. De estos accidentes con baja, 4.714 son graves y 826 mortales. Respecto al año anterior, el número de accidentes con baja ha aumentado un 10,4%, siendo este aumento del 10,9% en jornada y del 6,5% in itinere.

Tabla 70. Evolución de los accidentes con baja según gravedad

EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD						
	2019		2020		2021	
	Número	% variación s/2018	% variación s/2018	% variación s/2018	Importe	% variación s/2018
Accidentes de trabajo leves	624.558	3,92	480.776	-23,02	573.771	19,34
Accidentes de trabajo graves	4.797	0,83	4.098	-14,57	4.398	7,32
Accidentes de trabajo mortales	702	15,82	716	1,99	720	0,56
Nº total de AT con baja	**630.057**	**3,91**	**485.590**	**-22,93**	**578.889**	**19,21**

Fuente: elaborción propia a partir de la Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

Tabla 71. Desagregación de la evolución de los accidentes con bajas según lugar de acaecimiento

DESAGREGACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN BAJA SEGÚN LUGAR DE ACAECIMINETO						
	2019		2020		2021	
	En jornada de trabajo	In itinere	En jornada de trabajo	In itinere	Número	% variación s/2018
Accidentes de trabajo leves	543.034	81.524	426.017	54.759	502.468	71.303
Accidentes de trabajo graves	3.883	914	3.373	725	3.616	782
Accidentes de trabajo mortales	550	152	603	113	593	127
Nº total de AT con baja	**547.467**	**82.590**	**429.993**	**55.597**	**506.677**	**72.212**

Fuente: elaborción propia a partir de la Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

En 2021 se da un aumento muy importante de accidentes con baja en todos los sectores económicos. En la industria decrecen los accidentes mortales, pero suben los accidentes leves y graves. Sin embargo, el dato relevante, por los motivos esgrimidos al inicio del presente informe, es el índice de incidencia y como se puede apreciar en los cuadros anteriores las variaciones con respecto a 2020 son muy importantes.

Tabla 72. Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja

INDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA				
	2021			
Indice	Valor del índice	% Variación respecto al año anterior	Valor del índice	% Variación respecto al año anterior
Nº total de AT con baja	**2.766,81**	**14,41**	**395,75**	**26,11**
Incidencia accidentes leves	2.753,74	14,52	390,77	26,43
Incidencia accidentes graves	19,82	4,09	4,29	4,73
Incidencia accidentes mortales	3,25	-4,51	0,7	9,13

Fuente: elaborción propia a partir de la Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

En relación con los procesos de enfermedad profesional se repiten los mismos esquemas que en los casos de accidentabilidad, pero en una escala muchísimo menor.

Tabla 73. Enfermedades profesionales por sectores de actividad económica

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA									
	2019			**2020**			**2021**		
	sin baja	con baja	total	sin baja	con baja	total	sin baja	con baja	total
Agrario	440	428	868	363	318	681	398	354	752
Construcción	1.035	940	1.975	787	746	1.533	952	846	1.798
Industria	4.918	4.642	9.560	3.466	3.398	6.864	3.935	3.755	7.690
Servicios	7.836	6.568	14.404	5.093	4.049	9.142	5.720	4.253	9.973
Total	**14.229**	**12.578**	**26.807**	**9.709**	**8.511**	**18.220**	**11.005**	**9.208**	**20.213**

Fuente: elaborción propia a partir de la Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

En relación con la actividad preventiva que desarrolla la Seguridad Social y las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social es el RD 860/2018 el que regula la actividad; la cual se financia con las cuotas y se estable según el Plan General de Actividades Preventivas a aplicar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de forma anual. Dichas acciones se orientan a:

- El control y reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Las Pymes y sectores con mayor índice de siniestralidad.
- La integración de los programas preventivos de las administraciones estatales y autonómicas competentes.
- Desarrollos de I+D+i.
- Divulgación, educación y sensibilización en prevención.

Tabla 74. Gastos realizados en 2021 de los programas y actividades preventivas

TOTAL GASTOS REALIZADOS	**Gastos realizados en 2021 en el desarrollo de los programas y actividades preventivas según la Resolución de 28 de marzo de 2019 según ampliación realizada por la resolución de 25 de septiembres de 2020, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (según datos aportados por las Mutuas, en euros)**						
	Actividades del apartado 1º.1 de la Resolución	Actividades del apartado 1º.2 de la Resolución	Actividades del apartado 1º. 3 de la Resolución	Actividades del apartado 1º. 4 de la Resolución	Actividades del apartado 1º. 5 de la Resolución	Actividades del apartado 1º. 6 de la Resolución	**Total**
Totales	10.768.490,40	2.347.151,17	270.698,11	771.954,43	5.134.449,66	9.822.719,88	**29.115.463,66**

Fuente: Memoria económico financiera y de gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social , Ejercicio 2021.

Plan de actividades preventivas de la Seguridad Social. Actividades de epígrafes a) y b) del programa del apartado 1º.1 de la resolución de 28 de marzo de 2019. Agregado Mutuas.

Tabla 75. Plan de actividades preventivas de la Seguridad Social

INCIDENCIA DE LA INCAPACIDAD TEMPRAL DE ORIGEN COMÚN (ITCC) CON SU INTERVALO DE CONFIANZA DEL 95% (IC 95%) Y PORCENTAJE DE CAMBIO ANUAL (PCA) POR TRAMOS DE DURACIÓN DURANTE LOS PERIODOS 2009-2013 Y 2013-2018							
				2009 - 2013		2013 - 2018	
	Tasa 2009	Tasa 2013	Tasa 2018	PCA	(IC 95%)	PCA	(IC 95%)
1 a 3 días	8,6	7,3	12,5	-6	(-11,2 a 0,5)**	11,7	(6,5 a 17,2)**
4 a 15 días	15,3	9,4	10,6	-11,2	(-14,1 a -8,2)**	2,7	(0,8 a 4,7)**
16 a 30 días	3,9	2,8	3,4	-8,9	(-12,6 a -5,0)**	4,1	(1,2 a 7,1)**
31 a 90 días	4,5	3,7	4,5	-5,4	(-10,6 a 0,1)**	4,1	(0,1 a 8,2)**
> 90 días	3,1	2,1	3,2	-9,4	(-15,5 a -2,8)**	7,9	(2,0 a 14,1)**
Global	**35,3**	**25,2**	**34,1**	**-8,7**	**(-11,8 a -5,4)****	**6,4**	**(3,8 a 9,0)****

**P<0,10 **P<0,05*

Fuente: evolución temporal de la incidencia por incapacidda temporal de origen común según tramos de duración (2009-2018)

Tabla 76. Total de empresas asociadas y personas trabajadoras

EMPRESAS DE HASTA 25 TRABAJADORES		EMPRESAS DE 26 A 49 TRABAJADORES		EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES		Nº TOTAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS ADHERIDOS A LA MUTUA
Nª total de empresas asociadas a la Mutua	Nª total de trabajadores	Nª total de empresas asociadas a la Mutua	Nª total de trabajadores	Nª total de empresas asociadas a la Mutua	Nª total de trabajadores	PCA
1.646.802	5.480.856	37.178	1.307.100	32.746	8.456.215	3.395.690

Fuente: Memoria Económico Financiera y de Gestión. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

6.6 LA VISIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

La percepción de los Delegados y Delegadas de Prevención con relación a la gestión de la prestación con carácter genérico es que, al existir poco margen de actuación, en las situaciones de necesidad por pérdida de salud o la existencia de circunstancias que hacen necesaria la prestación, se originan las siguientes situaciones:

Aplicación excesivamente rigorista de los criterios, que en ocasiones se traduce en el retardo o la dificultad de acceso a la prestación.

También la suspensión o extinción de la prestación.

Permanente control de los requisitos de la prestación económica, poniendo en duda que la persona reúne los mismos y haciendo demostrar permanentemente por diversos medios de control no coordinados que continúa la situación que origina la prestación.

Acortamiento de los plazos de disfrute de la prestación. Alta cuando existe la facultad de emisión de la misma. Propuesta de alta en otras circunstancias.

Oferta permanente de medios privados para intervenir en las situaciones bajo actuación de los servicios públicos.

6.7. CONCLUSIONES

La percepción de los Delegados y Delegadas de Prevención con relación a la gestión de la prestación con carácter genérico es que, al existir poco margen de actuación, en las situaciones de necesidad por pérdida de salud o la existencia de circunstancias que hacen necesaria la prestación, se originan las siguientes situaciones:

Revisión del marco normativo y actualización del modelo a la realidad del siglo XXI

El marco actual de colaboración pública-privada de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y la aplicabilidad de normativa dispersa en textos de distinto rango -como el vigente Reglamento de Mutuas y el Real Decreto 1993/1995 que desarrolla aspectos de la Ley 35/2014- requiere unificar la normativa básica de mutuas hoy recogida en el Capítulo VI en la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 80 de la Ley General de la Seguridad Social establece que las Mutuas son:

Asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	Finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social.	Bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo.	Sin ánimo de lucro mercantil.
Responsabilidad mancomunada de los empresarios adheridos.	Con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar.	Forman parte del sector público estatal de carácter administrativo.	No podrán otorgar beneficios de ninguna clase a los empresarios asociados.
Naturaleza pública de sus funciones.	Inscritas en registro público al efecto.		

Necesidad del retorno de prestaciones desde la gestión privada de las mutuas al sistema público.

La incapacidad temporal por contingencia común es una prestación en la que, en conclusión, intervienen excesivos agentes más orientados al control que a la asistencia sanitaria. Sin poner en cuestión que está en incremento tanto la incidencia como la prevalencia de casos, no parece razonable la complejidad de los trámites que afectan a la persona trabajadora cuando se deteriora o pierde la salud, por la contribución al deterioro de la misma que ello comporta:

1. Baja desde el sistema público de salud. Extiende la baja el facultativo MAP.
2. La baja llega al INSS, vía telemática desde el sistema público de salud. Si la mutua tiene la gestión económica del proceso, también recibe esta baja desde el INSS.
3. Tienen competencias para el control del proceso y citar al paciente:
   a) Médico o médica de atención primaria que extiende la baja. (Entrada al sistema).
   b) Especialista en medicina, según se requiera durante el proceso clínico.
   c) Inspección médica del sistema público de salud. A ella se puede dirigir la mutua, con la "propuesta de alta" si considera que la persona no debería estar en baja.
   d) Médico o médica de mutua que ejerce el control del proceso de incapacidad temporal. Tiene la facultad de citar al paciente en baja y "proponer altas" a las inspecciones.
   e) Inspección médica del INSS. A ella se puede dirigir la mutua, con la "propuesta de alta" si considera que la persona no debería estar en baja y la inspección médica del sistema público de salud o no ha contestado o ha contestado desfavorable a la propuesta de alta.
   f) La empresa puede requerir los servicios de médicos privados para el seguimiento del proceso, acorde al artículo 20.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Según el procedimiento regulado en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio:

g) A esta situación cabe añadir el reconocimiento médico tras el alta al que los servicios de prevención de riesgos laborales pueden someter a la persona trabajadora tras haber recibido el alta tras una baja "prolongada" por motivos de salud. En principio, este reconocimiento médico se debe hacer con el fin de adaptar el puesto en caso de necesidad, pero con el peligro de poder extender una "no aptitud o apto con limitaciones", dejando a la persona trabajadora en una situación vulnerable, ya que tiene una alta médica que le permitiría su trabajo habitual y a su vez un no apto por parte del servicio de prevención que le puede abocar a una "ineptitud sobrevenida" y un despido objetivo por estas causas.

A pesar de ello y con la presencia señalada de diversas figuras de control sin carácter asistencial, los datos indican que las Mutuas no han contribuido a la reducción de gasto de la Seguridad social y no han mejorado los procesos de incapacidad temporal, pero, eso sí, alterar el estado de quien está de baja por enfermedad y tiene que recuperarse. De aquí se desprende que pueda ser una propuesta atractiva el **retorno de la gestión de la ITCC al sistema público/INSS** y control por la inspección médica del propio sistema público de salud y por las entidades gestoras de las Seguridad Social (INSS/ISM), sin que sea óbice para que se puedan establecer acuerdos de colaboración entre los centros asistenciales de las mutuas y el sistema público de salud para evitar demoras innecesarias de pruebas diagnósticas o descongestionar los sistemas públicos de salud; así, para pruebas diagnósticas y tratamientos en especialidades propias de las mutuas (traumatología) siempre que se den listas de espera con seguimiento por el médico de familia y consentimiento del/la paciente afectado/a -como así recoge la Ley 35/2014-.

Hay que tener en cuenta el establecimiento de garantías, ya que *"el consentimiento"* en el ámbito de las relaciones laborales puede carecer de una "libertad real de decisión"; es decir, estar "viciado" si quien formula una propuesta es el/la empleador/a o la asociación de empresarios/as de la que esa persona empleada depende y la consecuente relación que se da en la relación laboral. Se entiende, por tanto, que este derecho pueda estar constreñido, siendo el seguimiento y supervisión del sistema público de salud una pieza fundamental.

Tabla 77. Incidencia de la ITCC con sus intervalos de Confianza y PCA (2009-2013) (2013-2018)

INCIDENCIA DE LA INCAPACIDAD TEMPRAL DE ORIGEN COMÚN (ITCC) CON SUS INTERVALO DE CONFIANZA DEL 95% (IC 95%) Y PORCENTAJE DE CAMBIO ANUAL (PCA) POR TRAMOS DE DURACIÓN DURANTE LOS PERIODOS 2009-2013 Y 2013-2018							
				2009 - 2013		2013 - 2018	
	Tasa 2009	Tasa 2013	Tasa 2018	PCA	(IC 95%)	PCA	(IC 95%)
1 a 3 días	8,6	7,3	12,5	-6	(-11,2 a 0,5)**	11,7	(6,5 a 17,2)**
4 a 15 días	15,3	9,4	10,6	-11,2	(-14,1 a -8,2)**	2,7	(0,8 a 4,7)**
16 a 30 días	3,9	2,8	3,4	-8,9	(-12,6 a -5,0)**	4,1	(1,2 a 7,1)**
31 a 90 días	4,5	3,7	4,5	-5,4	(-10,6 a 0,1)**	4,1	(0,1 a 8,2)**
> 90 días	3,1	2,1	3,2	-9,4	(-15,5 a -2,8)**	7,9	(2,0 a 14,1)**
Global	**35,3**	**25,2**	**34,1**	**-8,7**	**(-11,8 a -5,4)****	**6,4**	**(3,8 a 9,0)****

**P<0,10 **P<0,05*

Fuente: evolución temporal de la incidencia por incapacidda temporal de origen común según tramos de duración (2009-2018)

En otras prestaciones que se requiere el retorno a la gestión pública:

La gestión de la prestación por el cese de actividad, es decir, la gestión de la prestación por **desempleo de los autónomos o autónomas** carece de sentido que recaiga como competencia de las mutuas.

La prestación por reducción de jornada por cuidado de hijo enfermo de cáncer o enfermedad muy grave es una prestación de asistencia social para paliar estados de necesidad muy tasados: debe ser competencia y facultad de organismos públicos. El fondo de la prestación es tan sensible que, con el rigor

que merecen la gestión de recursos públicos, no se puede dejar ese acceso a la prestación en manos de una entidad privada que pueda obstaculizar o abrumar con el establecimiento de requerimientos a una persona acuciada por ese estado de necesidad.

Prevalencia de las actuaciones de los sistemas públicos en la asistencia sanitaria por contingencia común.

Los datos recopilados en las actuaciones de investigación han alumbrado que, desde que las mutuas asumieron la gestión económica de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común, las actuaciones de control de los procesos por las mutuas han tenido dos derivas:

- Consideración de que las personas que acceden a la prestación para IT derivada de enfermedad común puedan estar cometiendo algún tipo de fraude al fingir las patologías o prolongar "indebidamente" los procesos de incapacidad temporal por contingencia común y demora en el retorno al puesto de trabajo.
- Cuestionar la labor de los médicos y médicas de familia que gestionan la asistencia sanitaria y el acceso a la prestación y de las inspecciones médicas del propio sistema público de salud o del INSS. Ya que, si el trabajador o trabajadora actúa con fraude, quien facilita o encubre esta práctica actúa con prevaricación (dictado de una resolución por un empleado público a sabiendas que no se ajusta a la ley). Situaciones que se insinúan o presumen, por supuesto, sin fundamentar de ningún modo la veracidad de la afirmación.

Con este fundamento, se ha abogado en ciertos espacios por introducir el criterio de que las entidades colaboradoras sean competentes para extender el alta en aquellos procesos de IT de los que tienen sospecha de que acceden sin los requisitos debidos o presumen que existe un mantenimiento en el tiempo de la situación de IT con prestación de forma "indebida" a través del mecanismo del "alta por silencio" que se extiende a la persona, si, para su caso, la mutua hace una "propuesta de alta" y la Inspección Médica no contesta en plazo tasado, generalmente breve. Es decir, un silencio administrativo a favor de la propuesta de la mutua y frente al silencio u omisión de respuesta del médico público competente (atención primaria o inspección médica).

Hay que añadir que las mutuas pretenden que el sistema público de salud acepte por omisión de respuesta sus propuestas de pruebas y tratamientos alternativos para personas en situación de baja, con la siguiente repercusión de los costes por esas intervenciones hacia los presupuestos de los sistemas públicos de salud que no han contestado negativamente en tiempo y usando un consentimiento viciado de la persona trabajadora afectada. A su vez, hay que tener en cuenta que la mutua tiene la facultad de citar a controles y reconocimientos médicos a la persona en situación de IT, y que, si la persona citada no acude, es la propia mutua quien evalúa si la justificación es válida para el mantenimiento de la prestación si los motivos alegados no se consideran apto.

Parece razonable que, en el caso de que no se dé el retorno de la gestión de la contingencia común a los sistemas públicos de salud o mientras ello se lleva a la práctica, existan unos controles permanentes del INSS y que sea esta institución y no la mutua quien pueda tomar la decisión de si es suficiente la justificación de incomparecencia a una citación para un control o reconocimiento médico. En la actualidad, es la propia mutua que cita quien considera si la justificación de la inasistencia es válida o no. Mientras la mutua dilucida la situación, la prestación se suspende formalmente y si finalmente ésta decide que la justificación es insuficiente se retira la prestación. Atribuir al INSS la facultad de validar la justificación serviría para eliminar la desprotección que se genera cuando una "no asistencia" a estos controles de la mutua presupone la suspensión de la prestación.

El control riguroso de la actuación de la mutua se tiene que hacer para velar que no se vulneren los derechos atribuidos a la persona trabajadora en el proceso de recuperación de la salud, ni los de los profesionales de la salud de los sistemas públicos de salud que son responsables de los procesos sanitarios-asistenciales. Con ello, se fomenta un clima de coordinación entre los sanitarios asistenciales de los sistemas públicos de salud y los sanitarios que intervienen por parte de las mutuas en el control externo de los procesos.

Mayor control de la Intervención de la Seguridad Social en la toma de decisiones de mutuas.

La Ley establece la dirección y tutela pública para las mutuas; principalmente en los aspectos financieros. Intervención permanente en la gestión diaria y en la toma de decisiones que venga realizada por el cuerpo de intervención de la Seguridad Social. Los vigentes controles son mayoritariamente *a posteriori* -por medio de auditorías-. De este modo, se cronifican determinadas prácticas vinculadas, por ejemplo, a gastos indebidos que repercuta en patrimonio histórico por el transcurso de los años entre la práctica y la auditoría. Situación ésta que se podría solucionar con la intervención pública permanente que se anticipe a la toma de la decisión. Desde luego, esta prevención sería más efectiva que la actuación acumulada actual y su fiscalización años después.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social tienen establecidos una serie de controles de sus actuaciones como así se establece en el artículo 98 de la Ley General de la Seguridad Social o RDL 8/2015 concordante con el artículo 73 de la Ley 35/2014.

Además de lo anterior, es preciso apuntar que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social están controladas en su rol de colaboradores de gestión de cuotas de las Seguridad Social:

a) Actuación bajo la legalidad y Reglamentación proveniente de las Cortes y el Gobierno.

b) La actuación de tutela de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por medio de la Dirección General de Ordenación y la Subdirección de Entidades Colaboradoras y mediante el establecimiento del marco para la actuación de las mutuas; correspondería a la labor de dirección y tutela. La función de comprobación "a posteriori" de la Intervención General de la Seguridad Social. También las auditorias y las actuaciones programadas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) La realización del seguimiento público en el orden económico y presupuestario de las Entidades Gestoras, Servicios Comunes e incluyendo a las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, teniendo en cuenta que se aprueban los presupuestos de las mutuas junto a los Presupuestos Generales del Estado y siguiendo el control que se establece para los organismos públicos.

d) La actuación del Tribunal de Cuentas: como órgano fiscalizador del Poder Legislativo de las cuentas y de la gestión económica del Sector Público sin perjuicio de su propia jurisdicción, y dejando a salvo las atribuciones fiscalizadoras de los Órganos de Control Externo de las Comunidades Autónomas.

La gestión privada de las prestaciones públicas se ha demostrado poco eficiente en los momentos de crisis económica, dejando entrever, incluso, ineficacias en la gestión de servicios como la gestión económica de la prestación por contingencia común 2015–2018 y presuntos casos de fraude con dinero público: caso Mutua Universal 2007, caso Mutua Canarias en 2008, caso Activa Mutua 2008 en los años 2016 y 2019. Las continuas sospechas de pagos de comisiones por parte de las entidades que colaboran con la Seguridad Social a mediadores o comerciales con el fin de captar empresas dieron lugar al "Código de Buenas Prácticas" entre el Gobierno y todas las mutuas el 5 de septiembre de 2006. El Código limita las prácticas de las mutuas para evitar que se utilicen recursos en captación de empresas para la adhesión a la mutua. No es ficción afirmar que, si todas las mutuas firmaron este código, fue un reconocimiento implícito de la realización de malas prácticas que, dado que se escapaba del control, a todas las entidades colaboradoras les convino poner freno.

Como se ha dicho, un estudio que realizó el Tribunal de Cuentas, de 26 de marzo de 2009 puso de relieve determinadas irregularidades sobre una muestra de 8 mutuas. Por tanto, es lógico, en aras del buen funcionamiento del sistema, que el Cuerpo Superior de Intervención y Contabilidad de la Administración de la Seguridad Social tome un papel protagonista, participando activamente "a priori" en la planificación, toma de decisiones y gestión de:

- El Control interno.
- El Centro directivo de la contabilidad.
- El Centro de control financiero.
- La Evaluación de proyectos previos a la aprobación de los concursos para la contratación de servicios.

Homogeneidad de la información en comisiones de control y seguimiento.

Existe una seria dificultad para poder comparar objetivamente la cantidad y calidad de los servicios que proporcionan las diferentes mutuas, así como de su gestión, por parte de los agentes sociales. Por tanto, conviene definir con rango de obligación legal las informaciones que se aportan a las Comisiones de Control y Seguimiento, en especial y con una periodicidad más corta para los datos sobre:

- Prestación sanitaria y calidad.
- Prestaciones económicas.
- Prevención de riesgos laborales.

Las vigentes "Memorias anuales" que hoy ofrecen las mutuas en sus *website* no son la fuente más idónea para hacer comparativas sobre las 19 mutuas, ya que cada entidad ofrece su información con el criterio que considera más atractivo para el balance en la Junta General ante sus empresas adheridas. Ello comprende una dificultad añadida para hacer cualquier tipo de estudio comparado.

La Ley 35/2014 establece en su artículo 73.6 que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social editará anualmente para conocimiento general **informe comprensivo de las actividades desarrolladas por las Mutuas durante el ejercicio**. Para poder evaluar el desarrollo de la colaboración en la gestión con Seguridad Social, es imprescindible que esa información emitida sea homogénea de las **19 entidades** hoy coexistiendo.

Para esta función, las Comisiones de Control y Seguimiento están llamadas a jugar un papel principal en la supervisión de la gestión de las mutuas, sobre todo en los puntos que más repercusión pueden tener en la salud y los derechos de las personas trabajadoras como ya hemos mencionado:

- Asistencia sanitaria: calidad de la misma.
- Prestaciones económicas: agilidad en su gestión y facilidad para el acceso. Información completa carta de derechos. Agilidad en las reclamaciones y respuesta a los conflictos.
- Prevención de riesgos laborales para PYMES y financiación con cuotas de Seguridad Social.

Hoy en día no existen órganos de resolución de conflictos con participación de la representación de las personas trabajadoras en el seno de las entidades colaboradoras, y esto conduce, de una parte, a soluciones por vía administrativa y, en otras, a la judicialización del conflicto con el consecuente perjuicio económico. Aunque existe una oficina virtual de reclamaciones dirigida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y gestionada por AMAT (http://www.ovrmatepss.es/virtual/), cabe resolver que es poco eficaz y no actúa como un órgano de resolución extrajudicial de conflictos con presencia tripartita y ubicada en el seno de cada mutua. Es preciso juzgar que esta figura -una suerte de comisión de interpretación semejante en otras instituciones- es conveniente para facilitar soluciones no judicializadas, puesto que las reclamaciones son de calado al tratarse de entidades privadas que gestionan recursos públicos sin el control -los ya apuntados- que las administraciones publicas sí tienen. Se tiene constancia de que procesos judiciales de las mutuas frente a decisiones del INSS se soportan a cargo de las cuotas del sistema.

Establecimiento de un catálogo de infracciones y sanciones para la actuación de mutuas.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) no establece una falta "tipo" ni sanción por incumplimiento por parte de mutuas del servicio encomendado. Si la mutua incurre en "incumplimientos", lo único que corresponde es el pago de las cantidades que debía haber pagado sin que estas prácticas tengan una sanción proporcional al daño causado. Por tanto, sería necesaria una descripción tipificada de faltas y/o conductas de tal modo que se puedan aplicar por el órgano de control ante los incumplimientos tales como:

- No satisfacer a los beneficiarios en el tiempo y forma procedente las prestaciones económicas, sanitarias y rehabilitadoras cuando le asista el derecho.
- Calificar el daño como de origen común habiendo suficiente evidencia del origen laboral del accidente o enfermedad (determinación de contingencia).

- Retardar deliberadamente la gestión de la prestación para riesgo embarazo, lactancia natural o reducción de jornada para cuidado de hijo enfermo de cáncer o enfermedad muy grave.
- Negar la evidencia de daño o empeoramiento o agravamiento de la salud con el fin de eludir las responsabilidades derivadas del pago de la prestación económica.
- Determinar la pérdida de una prestación por no asistir a una cita justificada.
- Forzar la obligación de recorrer importantes distancias con los perjuicios que ocasiona a la persona enferma y poner dificultades para satisfacer los gastos originados en los billetes de desplazamiento y en las dietas de manutención.
- Poner trabas en el acceso a prestaciones. Como el caso de la dilación por no reconocimiento de situaciones de riesgo, aun así, consideradas por la empresa y su servicio de prevención para el acceso a la prestación de riesgo para embarazo o riesgo para la lactancia natural.
- Retraso injustificado en el diagnóstico y tratamiento.
- Propuestas de alta injustificadas en procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Universalización de las prestaciones especiales.

La Resolución de 28 de octubre de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1.b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre que prevé la aplicación del 10% del excedente resultante de dotación de la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a la dotación de una Reserva de Asistencia Social para casos de especial estado o situación de necesidad, y se señalan como sujetos protegidos, tanto las personas trabajadoras como sus derechohabientes, entendiendo por éstos las personas que suceden en sus derechos al/a trabajador/a fallecido como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluida la pareja de hecho de la persona trabajadora aun en los casos en los que no tenga derechos sucesorios y debiendo encontrarse todos ellos en especial estado o situación de necesidad.

La experiencia ha puesto de manifiesto la necesidad de garantizar el cumplimiento de la finalidad evitando cualquier arbitrariedad en su concesión. Motivado por esto, se considera necesario establecer unas disposiciones generales que orienten a las Comisiones de Prestaciones Especiales de las mutuas colaboradoras en el desempeño de las funciones a ellas encomendadas por el ya señalado artículo 90.

A través de la resolución se arbitra el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias: fijando un catálogo de prestaciones, señalando los sujetos que pueden causarlas, estableciendo el régimen de aplicación de las mismas, los límites de rentas de la unidad de convivencia y los documentos necesarios en cada caso.

Financiación a cargo a cuotas de actividades preventivas para Pymes y micro pymes.

Hoy en día las actividades que las mutuas pueden realizar en materia de prevención de riesgos laborales están muy limitadas, ya que no tiene permitido crear derechos subjetivos para quien las recibe ni pueden sustituir las obligaciones preventivas de la parte empresarial que establece la normativa de PRL.

Las mutuas obtuvieron el reconocimiento inicial para actuar como servicios de prevención ajenos para sus empresas mutualistas. No obstante, al entrar en el "mercado" de la prevención entidades privadas ajenas a las mutuas y en competencia con ellas, el Tribunal de la Competencia determinó, priorizando los intereses mercantiles frente a la prevención de riesgos laborales, que se separasen totalmente las fuentes de financiación como mutua y como servicio de prevención ajeno, desembocando en el Real Decreto de Segregación 688/2005 y la posterior reducción en junio de 2009 del porcentaje que las mutuas pueden dedicar a prevención (se fijó en 0,7% de las cuotas por contingencia profesional) y desarrollando una serie de actuaciones muy concretas que se establecen de forma gratuita con carácter preferente a las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras -según los criterios que establece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006 y las Resoluciones que año tras año especifican los criterios de la Orden-.

Por esto, centra la atención en:

- Análisis de los factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Asesoramiento para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención con inclusión de visitas a los centros de trabajo.
- Campañas de sensibilización y divulgación de herramientas preventivas (como el Prevención10).
- Consultas y explotación de datos con fines estadísticos/epidemiológicos.

Es difícil de entender que, por las presiones del mercado y la competencia, las mutuas en su colaboración con la Seguridad Social se hayan retirado de la actividad preventiva que, al fin y al cabo, es el instrumento imprescindible para evitar los daños y las consiguientes consecuencias para las personas y el pago de las prestaciones. La desafección por parte de Seguridad Social respecto de la seguridad y salud en el trabajo se ha colmado en el año 2016, ya que se forzó a las mutuas a enajenar cualquier participación en el capital de las sociedades de prevención (servicios de prevención ajenos con origen en las mutuas).

Se puede plantear, en todo caso, la asunción por las mutuas de actividades preventivas cargo a cuotas para PYMES y microempresas. De este modo las mutuas se convertirían, también, en garantes del cumplimiento de las actividades preventivas diseñadas.

Destino de recursos y medios para la investigación y desarrollo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Por el elevado subregistro que hemos apuntado en capítulos anteriores, cabe hacer especial hincapié en la investigación de Enfermedades Profesionales con el fin de actuar y prevenir las causas que las producen: Inversión en I+D+ i para enfermedades profesionales.

El artículo 97 de la vigente Ley General de la Seguridad Social en consonancia con el artículo 75 bis de la Ley de Mutuas establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá aplicar los recursos del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a la creación o renovación de centros asistenciales y de rehabilitación adscritos a las mutuas, a actividades de investigación, **desarrollo e innovación de técnicas** y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores de patologías derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales a desarrollar en los centros asistenciales adscritos a las mutuas.

De ahí que se pueda proponer que las mutuas, que tienen los informes de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la información epidemiológica de actividades y ocupaciones, pueda destinar los medios tanto para promocionar actuaciones tras los daños como a plantear métodos de evaluación de factores de riesgo, pero siempre en el marco de métodos científicos avalados y que cuenten con la participación tanto de las entidades públicas de reconocido prestigio en materia de prevención de riesgos laborales como de los y las trabajadores/as por medio de su representación legal.

Las empresas colaboradoras con la Seguridad Social (Autoaseguradoras).

En el marco de estudio hay un número importante de empresas que asumen competencias similares a las que desarrollan las Mutuas. El *autoaseguramiento* es una fórmula predemocrática[20] de gestionar la salud de los trabajadores y trabajadoras que ha sobrevivido por distintas causas y que se desarrolla fundamentalmente en empresas de grandes dimensiones. Así pues, conlleva la actuación empresarial como Organismo Colaborador con la Seguridad Social.

Durante algún tiempo estuvo vigente el dilema entre la extinción de esta figura o su modernización y actualización. En la actualidad, el deterioro de los Servicios Públicos de Salud ya citado refuerza la idea de su mantenimiento con un mayor control de los poderes públicos y la participación en su actuación. El funcionamiento de estas empresas en este rol difiere entre unas y otras de forma notable. Sin embargo, es posible resumir aspectos negativos y positivos comunes a todos ellos que recogemos aquí:

20.- Orden de 25 de noviembre de 1966 por la que se regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de Seguridad Social.

- Aspectos negativos:
  - No existe una separación suficiente entre la actividad del Servicio de Prevención Propio (SPP) y su actividad como "Mutua".
  - En general existe una gran opacidad en la gestión económica que esconde desde un descontrol del sistema a posibles casos de ilegalidad. De hecho, como consecuencia del INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LAS PRESTACIONES ASUMIDAS POR LAS EMPRESAS QUE COLABORAN VOLUNTARIAMENTE CON LA SEGURIDAD SOCIAL en el EJERCICIO 2015, se retiró la gestión de las Contingencias Comunes a las mismas.
  - Podrían estar amparando prácticas dirigidas a evitar el registro y declaración de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional que están rechazadas en una Instrucción Técnica de la ITSS. Aunque esta forma de actuación no es exclusiva de estas empresas, si es cierto que en las mismas ocupan, en general, un papel relevante y toman distintas nominaciones: "descanso preventivo", "patología en estudio", etc. También se utilizan figuras "imaginativas" para ocultar aspectos clave de la gestión que impone la Ley 31/1995 de PRL como, por ejemplo, en alguna empresa a los trabajadores especialmente sensibles (artículo 25 de la LPRL) se les califica de trabajadores y trabajadoras con "perfil médico".
  - La posibilidad de que la empresa utilice la fórmula de la "ineptitud sobrevenida" persiste a pesar de que en los Convenios Colectivos aplicables se obligue a recolocar a las personas especialmente sensibles y sea más difícil de aplicar tras la derogación en el ET del despido por bajas de larga duración.

- Aspectos positivos:
  - La proximidad de la atención sanitaria al trabajador o trabajadora y la celeridad en su diagnóstico y tratamiento, con independencia de la calidad de los mismos, se perciben de forma satisfactoria por las plantillas.
  - La posibilidad de mejorar el servicio y las prestaciones, además de incrementar los recursos internos propios (medios, equipos, tratamientos, etc.).

La RLPT en estas compañías desconoce, con carácter general, las circunstancias, funcionamiento y obligaciones legales de las empresas autoaseguradoras y se limitan, en general, a controlar y vigilar de forma superficial la gestión de la empresa, centrándose sobre todo en la atención recibida por los beneficiarios.

El autoaseguramiento como modelo de colaboración con la Seguridad Social. Necesidad de regulación

Desde el sindicato queremos poner de relevancia que, entre otros aspectos que tenemos pendiente de resolver, está el desarrollo de un reglamento que tenga como objeto las empresas que optan por el *autoaseguramiento* de las contingencias profesionales. Este reglamento debe ir orientado a esclarecer esa dimensión opaca donde no trasciende la provisión de medios, garantías y gestión de los recursos públicos de las cuotas de la Seguridad Social.

Este reglamento debería orientar su actuación a establecer las formas de control que pueden ejercer los trabajadores y trabajadoras en las comisiones de control y seguimiento que existen en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, aún corrigiendo algunas dificultades apuntadas en el correspondiente epígrafe.

Por todo ello, es una solicitud recurrente por parte de Comisiones Obreras que el Ejecutivo aborde la regulación de este ámbito en el desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, con su espacio propio y particularidades, y que tenga en cuenta la necesidad de aplicar los mismos criterios de dirección y control que se realiza con las otras formas de colaboración con la Seguridad Social y la necesaria e ineludible participación, por medio de su representación, de quienes serán sujetos últimos de esta forma de prestación: las personas trabajadoras.

Con el **RD-Ley 28/2018** se establece un plazo para que, en marzo de 2019, las empresas que lo tuvieran concertadas también las contingencias comunes cesasen en esta forma de colaboración "autoaseguradora" de la prestación económica por contingencia común.

A finales de 2019 existe una propuesta de **Resolución** sobre "autoaseguramiento" de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social por la que propone el dictado de instrucciones en materia de colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las Contingencias de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

7. ACTIVIDAD DEL SISTEMA ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGRURIDAD SOCIAL (ITSS) EN SALUD LABORAL Y LA FISCALIA ESPECIAL.

7.1. SISTEMA ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una institución firmemente asentada en nuestro país con presencia continuada durante más de un siglo en el mundo de las relaciones laborales. Creada en 1906, no será hasta la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que ésta se configure con un sistema, es decir, como un conjunto organizado de principios legales, órganos, funcionarios y medios materiales.

En la actualidad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra regulada por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Con todo y pese a los principios rectores de su filosofía, la propia Inspección de trabajo y Seguridad Social reconoce sus limitaciones en las facultades para intervenir en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo. El primer obstáculo derivado de la especialidad técnica que requieren las actuaciones, en ámbitos que a veces son ajenos a la formación troncal de la inspección de trabajo, que provienen principalmente del ámbito jurídico y económico -pese al requerimiento de acceso al cuerpo de conocimientos suficientes en la materia acordada-.

La complejidad estriba en la fuente de los daños en el mundo de trabajo: manejo de máquinas, equipos, exposición a productos químicos, cancerígenos, reprotóxicos, teratógenos, seres vivos con riesgo biológico, factores de riesgos vinculado a la organización del trabajo, etc., manifestados de diversas formas en los procesos de trabajo: ya sea como materia prima, producto transformado, residuo u otras atribuibles al trabajo y que contribuyen a las condiciones de trabajo.

Conscientes de la necesidad de reforzamiento en aquellas disciplinas técnicas en las que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podía tener carencias se amplió el personal con:

- Subinspectores Laborales escala de Seguridad y Salud Laboral: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 y la disposición adicional quinta de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social pasa a denominarse Cuerpo de Subinspectores Laborales, contando con dos escalas especializadas, la Escala de Empleo y Seguridad Social y la Escala de Seguridad y Salud Laboral.
- Técnicos habilitados de los órganos especializados de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Comunidades Autónomas: por el Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los/as técnicos/as habilitados/as en materia de prevención de riesgos laborales. La habilitación de dichos funcionarios corresponderá a las respectivas autoridades autonómicas competentes, que la llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones establecidos en su propia normativa.

A todo ello hay que añadir la distribución de funciones territoriales. En ciertas Comunidades Autónomas hay que tener en cuenta lo dispuesto en el apartado B.2 del Real Decreto 206/2010, de 26 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios a la **Generalitat de Cataluña** en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, su Acuerdo Complementario número 1 y la cláusula quinta del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Departament de Treball de la Generalitat de Cataluña en materia de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Cataluña, de 5 de marzo de 2010.

A su vez lo previsto en el apartado B.2. del Real Decreto 895/2011, de 24 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios a la **Comunidad Autónoma del País Vasco,** en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su Acuerdo complementario número 1.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social presta los siguientes servicios:

- Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos.
  - Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
  - Prevención de riesgos laborales.
  - Normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de personas trabajadoras, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la Seguridad Social.
  - Normas sobre obtención y disfrute de prestaciones del sistema de la Seguridad Social, así como de las mejoras voluntarias u otros sistemas complementarios voluntarios establecidos en convenios colectivos.
  - Normas sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
  - Normas en materia de colocación, empleo y protección por desempleo; emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros; formación profesional ocupacional y continua; empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados de empleo.
- Asistencia técnica.
  - Información, asistencia y orientación general a empresas y personas trabajadoras con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
  - Asistencia técnica a las entidades y organismos de la Seguridad Social cuando les sea solicitada.
  - Información, asistencia y colaboración con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de las normas de orden social o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
  - Realización de informes técnico-laborales a instancia de los órganos judiciales laborales.
- Arbitraje, conciliación y mediación. En todo caso, para la realización de actuaciones de la ITSS debe existir aceptación de las partes afectadas por el conflicto laboral o la huelga.

Las actuaciones inspectoras derivadas de los servicios prestados por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social son:

- Requerimientos o Actas de advertencia cuando no se deriven perjuicios directos a las personas trabajadoras.
- Inicio de procedimientos sancionadores mediante la extensión de Actas de Infracción.
- Inicio de procedimientos para la liquidación por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de Actas de liquidación.
- Inicio de procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores/as en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- Inicio de procedimientos para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de Seguridad Social que corresponda.

- Propuesta ante los Organismos competentes para la suspensión o cese de prestaciones sociales si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
- Propuesta ante el Organismo competente del recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Orden de paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- Comunicación a los Organismos competentes los incumplimientos que se comprueben en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento de empleo, formación profesional ocupacional y promoción social.
- Formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social de acuerdo con la normativa aplicable.

En 2021, del total de las 946.652 actuaciones que realizó la ITSS en distintas materias, 351.082 se clasificaron en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, incluidos los requerimientos a la Administración; es decir, el 37% de las actuaciones realizadas. Respecto a 2020, las actuaciones en materia de salud laboral se incrementaron un 25,3%. Se contabilizaron además 18.948 infracciones que afectaron a 230.441 trabajadores, lo que supone un incremento de estas respecto al año anterior del 20%.

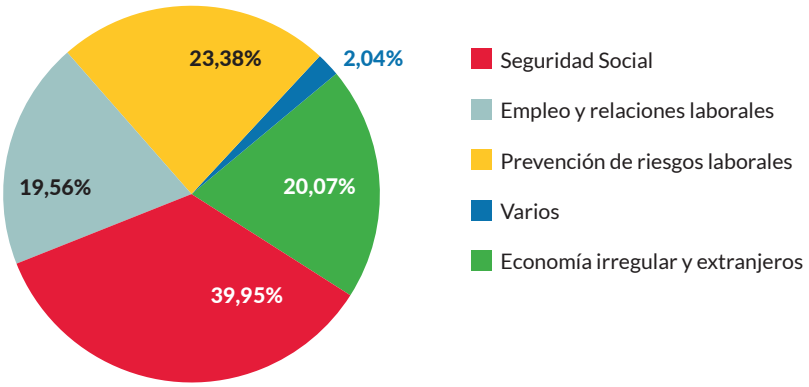
Tabla 78. Actividad realizada en 2021 por la ITSS en PRL

ACTIVIDAD REALIZADA EN 2021 POR LA ITSS EN PRL				
Actuaciones	Infracciones	Importe de sanciones propuestas	Trabajadores afectados por infracciones	Requerimientos
351.082,00	18.948,00	64.109.730,30	230.441,00	157.814,00

Fuente: Informe anual de la ITSS

Durante 2021 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó un total de 504.495 órdenes de servicio finalizadas, y, de éstas, 117.929 fueron en materia de Prevención de Riesgos Laborales: el 23.38. De las 117.929 órdenes de servicio finalizadas en materia de PRL, el 18% tuvieron lugar en Andalucía, un 12% en Castilla y León y un 11% en Cataluña y la Comunidad Valenciana respectivamente.

Ilustración 24. Ordenes de servicio finalizadas 2021 por la ITSS



Prevención de riesgos laborales	117.929
Empleo y relaciones laborales	98.678
Seguridad Social	176.345
Economía irregular y extranjeros	101.229
Varios	10.314
TOTAL	**504.495**

Fuente: Informe anual de la ITSS 2021

De las actuaciones realizadas en Prevención de Riesgos laborales, el 37,2% están relacionadas con las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo, y el 36% con la acción preventiva en la empresa. Los niveles de exposición a agentes nocivos apenas representan el 2% y la protección de la maternidad no alcanza el 1%.

Tabla 79. Actividad en PRL realizada por la ITSS en 2021

ACTIVIDAD REALIZADA EN 2021 POR LA ITSS EN PRL			
	Actuaciones	Infracciones*	Trabajadores/as
Condiciones generales de segruidad y salud laboral	130.623	4.430	33.303
Maquinaria y equipos de trabajo	27.675	3.129	18.996
Niveles de exposición a agentes nocivos	8.663	189	2.364
Medios de protección personal	24.190	1.362	6.744
Acción preventiva en la empresa	127.312	8.209	165.715
Proteccion de los menores y de la maternidad	1.654	51	80
Otras actuaciones	30.965	1.578	3.239
Total	**351.082**	**18.948**	**230.441**

Fuente: Informe anual de la ITSS

No obstante, para hacer un análisis más exhaustivo de la actividad de la ITSS con relación a la vigilancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, reportamos los datos para el periodo 2018-2020, siendo los más actuales encontrados que muestren una desagregación por materias relacionadas con la inspección, vigilancia y control de la salud laboral.

Sin embargo, como para los datos de 2021, dicha información no ha sido posible encontrarla desagregada según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE; y, por lo tanto, aquellos facilitados son de carácter genérico, pero, en todo caso, extrapolables al sector que nos ocupa con pequeño margen de desviación que no obstaculizará esta primera aproximación a la gestión de la prevención. Es decir, la información pública no clasifica las órdenes de servicio (una orden de servicio puede dar lugar a varias actuaciones) por CNAE.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, determina que las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejercerán las potestades administrativas de planificación y programación de la actuación inspectora, así como la de establecimiento de instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes en los términos y con el alcance previsto a sus Estatutos. Es decir, la ITSS se ajustará al trabajo programado, sin perjuicio de las actividades que puedan exigir las denuncias interpuestas. Se debe diferenciar, por tanto, la actividad rogada de la actividad planificada.

- La actividad rogada responde a solicitudes externas a la ITSS:
  - A instancia de Juzgados y Tribunales se realizaron en 2020 un total de 7.028 informes sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los que se incluye la petición de informes y actuaciones de las Autoridades Laborales y de las de otras Administraciones.
  - Dentro de la actividad de la Inspección en materia de Prevención de Riesgos Laborales, un 13,99% corresponde a casos en los que se recibió denuncia en esta materia.
- La actividad planificada comprende:
  - Los programas generales de objetivos de ámbito supra autonómico.
  - Los programas territoriales de objetivos acordados con las Comunidades Autónomas.

El hecho de que solamente un 14% de la actividad inspectora (13.409 procedimientos en 2020) se origine en un proceso de denuncia frente a los números de siniestralidad que se producen (416.437 accidentes en jornada y lugar de trabajo con baja de asalariados) muestra que no se visualizan los posibles incumplimientos o ineficiencias en prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. Esta aseveración se ve reforzada con otro dato: durante 2020, la ITSS participó en la investigación de 7.723 accidentes de trabajo (7.499 accidentes con baja durante la jornada de trabajo y 224 in itinere), apenas el 8% del total, incluyendo los accidentes mortales y muy graves, que se investigan "de oficio".

Tabla 80. Investigación accidentes

INVESTIGACIÓN ACCIDENTES			
	2018	2019	2020
Total	**9.376**	**10.314**	**7.723**
Con Baja	9.140	10.657	7.499
In itinere	236	257	224

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalia General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

Los resultados más relevantes en función de los objetivos de este informe son:

Se han producido 95.779 órdenes de servicio que han supuesto 280.164 actuaciones. Cada procedimiento iniciado conlleva una media de 2,92 actuaciones. Destacan 56.525 dirigidas al control de las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo (59%) y 33.877 (35,36%) al control de la gestión de la prevención empresarial.

Se realizaron 57.209 visitas a los centros de trabajo y 8.015 segundas visitas para comprobar el cumplimiento de los 120.973 requerimientos previamente realizados a las empresas para la subsanación de las deficiencias apreciadas. Por tanto, el 40,27% de los procedimientos no visitan el centro de trabajo y solo en un 14% de aquellos que sí lo han sido se verifica con una segunda presencia el cumplimiento de lo requerido.

Se formalizaron 86 paralizaciones de obras, trabajos o tareas por haberse constatado circunstancias de riesgo grave e inminente en plazos establecidos.

Tabla 81. Actuaciones relacionadas PRL de la ITSS

ACTUCIACIONES RELACIONADAS PRL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS)			
	2018	2019	2020
Ordenes de Servicio	119.090	121.855	95.779
Actuciaciones *	311.234	357.035	280.164
Control condiciones de trabajo	63.089	75.686	55.525
Control de la gestión de prevención	45.799	45.118	33.877
Visitas centros de trabajo	70.787	79.850	57.209
Segunda visita centro de trabajo	11.360	12.797	8.015
Nº Requerimientos	114.779	147.274	120.973
Paralizaciones por riesgo grave o inminente	120	124	86

** Incluye actuaciones en la AAPP*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

Por actividad económica, las actuaciones realizadas por la ITSS en materia de Prevención de Riesgos Laborales se distribuyen del siguiente modo:

- 110.416 (38,1%) en Servicios.
- 110.761 (38.21%) en Construcción.
- 51.514 (17,8%) en Industria.
- 16.881 (5,8 %) en Agricultura, Ganadería y Pesca.
- Otros (0,9%).

Tabla 82. Actuaciones por sectores en PRL

ACTUACIONES POR SECTORES EN PRL						
	2018		2019		2020	
	Nº act.	% del total	Nº act.	% del total	Nº act.	% del total
Servicios	144.849	46,2 %	146.360	40,5 %	110.416	38,1 %
Construcción	97.563	31,1 %	129.428	35,8 %	110.761	38,2 %
Industria	53.886	17,2 %	66.070	18,3%	51.514	17,8%
Agricultura, ganadería y pesca	17.371	5,5 %	19.638	5,4%	16.881	5,8%
TOTAL	**313.669**	**100,00 %**	**361.496**	**100,00 %**	**8.015**	**100,00 %**

** El número de actuaciones no incluye las actuaciones en la AAPP*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

En 2021, según los datos aproximados de las presentaciones sectoriales del Sector Industrial (Ministerio de Industria), el número de empresas industriales ascendía a 191.922, (190.844 PYME y 1.079 gran empresa) de las que aproximadamente 31.500 (16%) estarían en el ámbito de actuación de este informe. Aunque lógicamente no se puede hacer una proporcionalidad estricta, sí puede servir para considerar que apenas se han realizado 8.245 actuaciones, es decir, aproximadamente 2.750 procedimientos (0,09% de las empresas).

En 2020 se han levantado 15.757 actas de infracción en materia de prevención de riesgos laborales (que, junto con los requerimientos a las AAPP suponen un 23,40% del total de infracciones en todas las materias de actuación) y se han impuesto sanciones por valor de 47,7 millones de euros (un 19,53% del total de sanciones impuestas). El 16,45% de los procedimientos acaba en un acta de infracción con una cuantía media de 3.027,22 euros.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales incluyen las acciones u omisiones de los empresarios, de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas. En general, se aplican a todas las responsabilidades que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad.

También se consideran las infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas (delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud) y grupos de empresas de dimensión comunitaria y las derivadas de incumplimiento de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.

Tabla 83. Infracciones y multas

INFRACCIONES Y MULTAS								
Actas de Infracción			% Total*			Sanciones en millones de € (% del total)		
2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
91.324,00	23.170,00	15.757,00	22,22 %	25,97 %	23,00 %	51,2 (16,67%)	62,1 (20,08%)	47,7 (19,53%)

**incluye requerimientos y AA a las Administraciones Públicas*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

Con el fin de poder valorar los resultados de la ITSS conviene conocer las sanciones por las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.
- Las graves, con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

La cuantía de la multa propuesta por la Inspección de Trabajo en el acta de infracción determina cuál es la autoridad laboral competente para imponer la sanción. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones leves prescribirán al año; las graves, a los tres años, y las muy graves, a los cinco años.

En cuanto a la distribución de las actuaciones por materias en esta área, cabe destacar:

- Un 20,2% para la inspección de las condiciones de seguridad en los lugares y centros de trabajo.
- Un 8,3% para cuestiones de formación e información a los trabajadores.
- Un 7,1% para la vigilancia de los medios de protección personal.
- Un 6,8% para la vigilancia de la salud.
- Un 6,7% en relación con la evaluación de riesgos; etc.

En la siguiente tabla se puede observar cómo estos porcentajes son prácticamente invariables en el periodo 2018-2020.

Tabla 84. Materias de actuación en el sector industrial

MATERIAS DE ACTUACION EN EL SECTOR INDUSTRIAL, EN % DEL TOTAL			
	2018	2019	2020
Condiciones de trabajo	19.63%	21,2 %	20,2 %
Formacion e información a los trabajadores	9,46 %	8,4 %	8,3 %
EPIs	5,99 %	5,8 %	7,1 %
Vigilancia de la salud	4,64 %	6,8 %	6,8 %
Evaluación Riesgos Laboral	11,5 %	6,7 %	5,7%

** El número de actuaciones no incluye las actuaciones en la AAPP*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

En relación con los procedimientos relacionados con la declaración de enfermedades profesionales, la ITSS ha intervenido en 2020 en 514 enfermedades profesionales; en el caso de estas últimas, los agentes específicos más habituales han sido el amianto, los agentes biológicos y, a gran distancia, el ruido y los agentes cancerígenos. Estos cuatro agentes concentran más del 98% de las actuaciones de la ITSS relacionadas con las enfermedades profesionales. Destacamos el aumento de las actuaciones relacionadas con agentes biológicos con respecto al año anterior (8.964 frente a 1.499).

Tabla 85. Enfermedades Profesionales

ENFERMEDADES PROFESIONALES			
	2018	2019	2020
TOTAL	742	697	514

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

Por último, la ITSS durante 2021 desarrolló una serie de iniciativas y programas con incidencia en nuestro perímetro:

- Campañas Europeas 2021 ITSS. "Seguridad y Salud de los trabajadores temporales en las Empresas de Trabajo Temporal". Esta campaña atiende a que el empleo en agencias de trabajo temporal en Europa se haya incrementado rápidamente durante la última década. Los trabajadores empleados por medio de agencias de trabajo temporal pueden ser particularmente vulnerables, ya que los estudios disponibles revelan que sufren accidentes laborales con mayor frecuencia que otros grupos de empleados.
- Coordinación de Actividades Empresariales. El objeto de este Programa fue el control del cumplimiento de las disposiciones del Real Decreto 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales. La actuación correspondiente consta de:
  - La comprobación de la efectividad de la coordinación en los distintos supuestos de concurrencia de trabajadores y trabajadoras de varias empresas en un mismo centro de trabajo.
  - La verificación de la adopción de los medios de coordinación adecuados en función de las circunstancias concurrentes.
  - La comprobación del cumplimiento de los deberes y obligaciones, tanto del empresario titular del centro de trabajo, como del empresario principal, con especial referencia a la información a los delegados y delegadas de prevención o, en su caso, a los representantes legales de las personas trabajadoras.
- La Integración de la prevención. El artículo 1 del RSP establece la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la integración debe "proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste". Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los "requisitos preventivos" exigibles (y no solo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones. La actividad inspectora dirigida a vigilar una efectiva integración de la prevención dentro de la estructura jerárquica de la empresa persigue una reducción de los índices de siniestralidad laboral y una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplimentación de partes. La política de las Administraciones Públicas en prevención de riesgos laborales se basa en el tratamiento de varias fuentes de información, entre las que se cuenta de forma relevante las comunicaciones de accidentes de trabajo a través de la correcta cumplimentación del denominado "parte". Esta razón justifica plenamente una actuación inspectora tendente a evitar una inadecuada utilización de esta herramienta (fuente de conocimiento). Se considera necesario, por tanto, impulsar una acción sistemática en favor de la efectividad de la declaración en tiempo y forma de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, al objeto de reforzar el sistema

de control público de la siniestralidad laboral. Existe una Instrucción Técnica de la ITSS para dotar a los Inspectores e Inspectoras de criterios para evitar la inobservancia de esta obligación en las prácticas empresariales (descanso preventivo, patología en estudio, etc.).

- Investigación de enfermedades profesionales. En las actuaciones inspectoras se analizan 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, así como en otras materias como Seguridad Social, contratación, empleo, etc., pero vinculadas a la persona trabajadora afectada.
- Se han formulado 3.546 propuestas de recargo en prestaciones económicas de la Seguridad Social por considerar que los accidentes 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 que hay una relación directa entre su producción y la infracción de los/as empresarios/as (se investigaron 7.723 accidentes). Con otras palabras, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social concluyó que el 50% de los accidentes de trabajo se produjeron como consecuencia de fallos en la gestión de la prevención. Por otra parte, el importe de las obligaciones reconocidas por el Instituto Nacional de Seguridad Social en 2018 en concepto de recargos de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene se elevó a 83,74 millones de euros.

7.2. ACTIVIDAD DE LA FISCALÍA ESPECIAL (FISCAL DE LA SALA DE SINIESTRALIDAD LABORAL)

La Instrucción 11/2005 de la Fiscalía General del Estado define el nombramiento de un Fiscal de Sala de Siniestralidad laboral con justificación idéntica que hiciera para los años 1991 y 2001, con escasa aplicación de los artículos 316 y 317 del Código Penal de esta parte para acá.

El mantenimiento de las cifras negras de siniestralidad determinó que se construyera un sistema de comunicación y colaboración entre la Fiscalía General del Estado y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la elaboración de la Instrucción 1/2007 del MTAS, en el que se actualizan los criterios de remisión al Fiscal de determinadas actas de infracción y expedientes sancionadores seguidos ante la Inspección de Trabajo, así como se normalizan las comunicaciones recíprocas entre Fiscalía e Inspección de Trabajo.

La Fiscalía toma conocimiento del posible delito a través de tres formulaciones:

- PARTE MÉDICO DE LESIÓN. Ésta es la vía menos adecuada porque, en general, carece de los datos suficientes para poder iniciar una investigación. Sin embargo, la mayor parte de los accidentes laborales tienen entrada en los juzgados a través de un parte médico de lesión en el que se viene a señalar -con una cruz- el modo de producción del accidente como “acc. laboral”.
- ATESTADO POLICIAL. Es el medio normal de iniciación del procedimiento, pero insuficiente a nivel técnico por la baja especialización en la materia por parte del cuerpo actuante.
- REMISIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE UN ACTA DE INFRACCIÓN O EXPEDIENTE. La vía idónea para incoar procedimiento por delito del artículo 316 y 317 del Código Penal. Da lugar a la incoación de Diligencias de Investigación Preprocesal (EOMF y Ley de Enjuiciamiento Criminal), procediendo el Fiscal a practicar cuantas diligencias estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos decretando en su caso el archivo del expediente o presentando la correspondiente denuncia o querella ante el órgano jurisdiccional competente.

Tabla 86. Diligencias iniciadas en los Juzgados de Instrucción

DILIGENCIAS INICIADAS EN LOS JUZGADOS DE INTRUCCIÓN.			
	2018	2019	2020
Homicidio en AATT	152	209	199
Acidentes mortales *	61 (506)	58 (542)	93 (528)
Lecciones AATT	11.461	12.152	10.090
Delitos de riesgo (Art.316,317,318)	532	570	434
Delitos de riesgo por acta de infracción	213	228	158
Delitos leves por muerte por imprudencia	0	3	0
Delitos leves por lesiones por imprudencia	51	34	64
Paralización por riesgo grave e inminente	99	946	845

** Entre parentesis se pone el dato del numero de accidentes mortales declaro por el MITE*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

Tabla 87. Sentencias en los Juzgados de Instrucción

SENTENCIAS EN LOS JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN			
	2018	2019	2020
Escritos de acusación*	596	540	500
Sentencias dictadas en lo penal**	495	517	347
Sentencia Condenatorias	265	305	157
Sentencias de conformidad	202	234	125
Absolutorias	78	79	51
Duración media proceso judicial	6 años y 8 meses	-	-

** Contempla escritos pendientes de 2003, 2005 y 2015.*
*** Recoge los datos del Registro Electrónico Fortuny y del registro tradicional no electrónico.*
**** Contempla solo las sentencias registradas y tramitadas por el sistema electrónico Fortuny. 347 en 2018, 384 en 2019 y 208 en 2020.*

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

Tabla 88. Sentencias Condenatorias en el sector de la industria

SENTENCIAS CONDENATORIAS EN EL SECTOR INDUSTRIA			
	2018	2019	2020
Sentencias condenatorias	58	75	32

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe sobre el estado de la Seguridad y salud laboral en España 2015 y de la Memoria Fiscalía General del Estado - Siniestralidad Laboral 2021

El año de estudio recoge una reducción de los procedimientos incoados al tiempo que un aumento de causas pendientes, pero con dificultades para cuantificar debidamente la actividad de la Fiscalía como consecuencia de la disparidad reconocida entre los datos del registro Fortuny[21] y los datos "reales" manejados por fiscalías concretas.

A pesar de estas salvedades sobre la fiabilidad de los datos, podemos considerar que:

- Las causas incoadas en los Juzgados de Instrucción durante el año 2020 por homicidio en accidente laboral ascienden a 199: 10 menos que en 2019. De las citadas causas incoadas, en la Unidad Especializada en materia de siniestralidad laboral constan 93 comunicaciones remitidas por los Fiscales Delegados informando sobre el accidente mortal, frente a 58 de 2019, 61 de 2018 y 72 de 2017.
- En las cifras globales de la Fiscalía del año 2020, se aprecia un descenso en la incoación de los procedimientos por lesiones en accidente laboral, ya que se incoaron 10.090 causas frente a las 12.152 de 2019, las 11.461 de 2018 y las 12.485 de 2017.
- La mayor parte de los procedimientos incoados por delitos de riesgo derivan de las denuncias presentadas por el Ministerio Fiscal a raíz de las Diligencias de Investigación abiertas como consecuencia de las actas de propuesta de infracción emitidas por la Inspección de Trabajo. En todo el territorio nacional se presentaron 158 denuncias o querellas derivadas de tales diligencias (en 2019 fueron 228); mientras que los procedimientos incoados por delitos de riesgo ascienden a 434. En el año 2019 se registraron 570 causas; en 2018 fueron 532; en 2017 fueron 1.366; y 727 en 2016. Estos datos confirman una estabilización desde el dato registrado en 2017.
- En la categoría de delito leve para muerte por imprudencia[22] en 2020 no se registró ninguna causa, frente a tres de 2019, ninguna de 2018 y dos en 2017;
- En la categoría de delito leve para lesiones por imprudencia, en 2020 se registraron 64 causas, frente a 34 en 2019, 51 en 2018 y 157 en 2017. La mayor parte de las Diligencias de Investigación se incoan por el Ministerio Fiscal en base a las propuestas de Actas de Infracción remitidas por la Inspección de Trabajo básicamente en los casos de paralizaciones de la actividad por existencia de riesgo grave e inminente para la vida e integridad de los trabajadores; y en menor medida por remisión de Atestados policiales y denuncias de sindicatos o particulares.
- Se han incoado 865 Diligencias de Investigación frente a las 946 de 2019, las 999 de 2018, las 823 de 2017.
- Se han presentado 500 escritos de acusación en materia de siniestralidad laboral, representando un 9,3% menos que en 2019. Se observa una positiva evolución de acortamiento de los periodos de tiempo de instrucción, aunque convive con instrucciones muy lentas. De este modo, los escritos de acusación sobre los hechos más antiguos corresponden a los años 2003, 2005, 2006 y 2009. Es preciso además señalar que el número total de escritos de acusación presentados sobre los hechos más antiguos han disminuidos respecto de los presentados en el año 2019.
- En 2020 se han dictado 347 sentencias por los Juzgados de lo Penal, hasta 170 menos que en 2019, 148 menos que en 2018, 232 menos que en 2017 y 264 menos que en 2016. De las sentencias estudiadas a la fecha de cierre de este informe (208 de las 347 dictadas), 157 fueron condenatorias, 125 de conformidad y 51 absolutorias. Es preciso apuntar que se mantiene la tendencia de los últimos años, estableciéndose la principal hipótesis en la calidad de los Escritos de Acusación (suficientemente fundados), que motivan a los letrados de la defensa a alcanzar una conformidad en términos más favorables que una eventual sentencia condenatoria de mayor penalidad.
- Los sectores productivos en los que recae el mayor número de sentencias condenatorias son Construcción, Servicios, Industria y Agricultura. Así, de las 157 sentencias condenatorias, en el sector Industria se dictaron 32 sentencias (20,38% del total). Hay que añadir el 24,59% en 2019, 21,89% en 2018, 23,10% en 2017. En 2020 se observa un repunte significativo de las sentencias condenatorias en el sector Servicios, que llega a superar al sector industrial.

21.- Herramienta de trabajo electrónico utilizada en las Fiscalías para el registro y tramitación tanto de los procedimientos que tienen origen en la Fiscalía -diligencias preprocesales- como los originados en los órganos judiciales, bajo la jurisdicción de la Fiscalía.

22.- Ley Orgánica 1/2015, que modifica el Código Penal.

- En cuanto a las causas de los accidentes en los que se han dictado sentencias condenatorias, aquellas englobadas en la categoría de “caídas de altura” sigue ocupando el primer lugar (58); los atrapamientos (29); los golpes con objeto (16); y caídas de objetos (8). La mayor parte de estos accidentes se producen en la Construcción y en la Industria.
- Los Juzgados de lo Penal han tardado una media de 71,5 meses en dictar sentencias condenatorias, frente a 67,6 en 2019, 71 en 2018, 75,6 en 2017 y finalmente 79,61 en 2016. Por tanto, la media de tiempo para dictar sentencias condenatorias es de unos 5 años y 11 meses con respecto a la fecha del accidente, lo que supone un aumento de 4 meses con respecto a 2019. Este largo lapso de tiempo implica, además, una mayor dificultad para celebrar el juicio y sostener el escrito de acusación ante la eventual falta de localización de acusados y testigos y la lógica falta de precisión de sus declaraciones tantos años después de ocurridos los hechos. Este transcurso de tiempo ha dado lugar a la frecuente aplicación de la atenuante de las dilaciones indebidas establecida en el art 21.6 del Código Penal, constando que se ha aplicado en 51 sentencias de las 157 sentencias condenatorias (un 32,48% del total).

8. CNSST, INSST Y OTROS ORGANISMOS.

8.1. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027), nace la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 aprobado por el Consejo de ministros, reunido en fecha 14 de marzo de 2023, y fruto de la negociación entre la AGE, las CCAA y los interlocutores sociales. La aspiración de este marco de referencia es mejorar las condiciones de seguridad y salud y buscar formas de anticipación y gestión de posibles amenazas y riesgos emergentes en el mundo laboral, y lo desglosa a través de seis objetivos estratégicos:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
- Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las PYMES por medio de la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el sistema de seguridad y salud en el trabajo para desarrollar estas actuaciones, consensuadas por las administraciones públicas y los interlocutores sociales y aprobados en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los elementos más novedosos que presenta son:

- La investigación de las causas que provocan accidentes de trabajo mortales debido a patologías no traumáticas -representan el 40% de estos accidentes- para diseñar políticas preventivas eficaces centradas en los estilos de vida, los factores biomédicos y las causas del estrés laboral que incrementen el riesgo cardiovascular y sus estrategias de prevención.
- La intensificación de las actividades de asistencia técnica y de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de forma coordinada con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las administraciones públicas en los sectores que acumulan el mayor porcentaje de accidentes de trabajo.
- La aprobación de la Agenda para la Prevención del Cáncer de Origen Profesional dirigida a la identificación de estas enfermedades, mejorando la prevención y detección temprana y adaptando la normativa.
- El impulso de los protocolos de declaración de las sospechas de enfermedad profesional y de los daños derivados del trabajo para mejorar el reconocimiento de enfermedad profesional.
- La integración de los impactos de la transformación digital en la salud mental y el apoyo a las empresas para identificar y evaluar los riesgos derivados de la digitalización y las nuevas formas de empleo y la extensión de los riesgos psicosociales.
- La Integración del cambio demográfico, la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva.
- La adaptación al cambio climático y la transformación ecológica que exige la adaptación a la climatología y el estudio de las condiciones de seguridad y salud de las personas que se dedican a las nuevas tecnologías y formas de trabajo y se promoverán planes de actuación para mejorar y controlar las condiciones de trabajo en actividades más afectadas por los cambios medioambientales.
- Dedicar una atención especial a la salud mental. Por primera vez la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora planes específicos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales, y la búsqueda de mecanismos para el reconocimiento de las empresas que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de las enfermedades mentales.

- La identificación de colectivos de personas trabajadoras que presentan los peores datos de seguridad y salud, analizando los factores que las hacen vulnerables e incorporar la prevención de riesgos laborales en otras políticas públicas.
- La revisión de la normativa para facilitar su aplicación en las Pymes promoviendo la formación y capacitación en prevención de riesgos laborales.
- La inclusión de la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y los estudios sobre las condiciones de seguridad laboral. Aunque un análisis global de los accidentes de trabajo demuestra que los hombres se accidentan más que las mujeres, existen determinadas ocupaciones o actividades en los que son las mujeres las que corren el riesgo de sufrir daños asociados a la actividad profesional.
- La revisión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención para su adaptación a las nuevas realidades.

8.2. LAS NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es un organismo público-científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como objetivo el análisis y el estudio de las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo y la promoción y el apoyo a la mejora de las mismas para conseguir una disminución de los riesgos laborales. Es el centro de referencia nacional, garantiza la coordinación y la transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su red.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales le otorga cinco funciones fundamentales:

- El asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promocionar y, en su caso, realizar actividades de formación, de información, de investigación, de estudio y de divulgación en materia de prevención de riesgos laborales con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- Dar apoyo técnico y colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y de control.
- Colaborar con organismos internacionales y desarrollar programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las comunidades autónomas.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una de las principales herramientas puestas a disposición de la prevención en la empresa, tanto para empresarios y empresarias, delegados/as de prevención y Servicios de Prevención son las NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN[23].

En la actualidad, con aplicación en el ámbito del CEM figuran las siguientes notas:

- Equipos (349).
  - Equipos de Protección Individual (57).
  - Equipos de trabajo (304).

23.- Las NTP son guías de buenas prácticas y, aunque sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente, son una referencia obligada para conocer la idoneidad de las actividades concretas en todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicología, formación, etc.

- Riesgos (778).
  - Riesgos biológicos (94).
  - Riesgos ergonómicos (139).
  - Riesgos físicos (63).
  - Riesgos psicosociales (86).
  - Riesgos químicos (350).
  - Seguridad en el trabajo (237).
- Sectores de Actividad (208).
  - Sector industria (88).
  - Sector servicios (53).
- Transversales (363).
  - Gestión de la prevención (310).
  - Promoción de la salud en el trabajo (21).
  - Pymes (269).

La importante labor de actualización y divulgación del conocimiento aplicado en materia de salud laboral en nuestro ámbito la pone de manifiesto la producción de NTP en los años 2020, 2021 y 2022:

- NTP 1178 Barreras de protección para la gestión de la circulación en los lugares de trabajo - Año 2023.
- NTP 1177 Guantes de protección: requisitos generales - Año 2023.
- NTP 1176 Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave - Año 2023.
- NTP 1173 Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: Método ROSA (Rapid Office Strain Assessment) - Año 2022.
- NTP 1172 Nanomateriales. Medidas preventivas en laboratorios de investigación - Año 2022.
- NTP 1171 Ropa de protección: requisitos generales - Año 2022.
- NTP 1170 Utilización de EPI en trabajos con riesgo de caída de altura - Año 2022.
- NTP 1166 Modelo de demandas y recursos laborales. Marco teórico - Año 2021.
- NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST - Año 2021.
- NTP 1164 Vibraciones: Aplicación práctica del método de puntos de exposición a puestos de trabajo variables - Año 2021.
- NTP 1163 Exoesqueletos II Criterios para la selección e integración en la empresa - Año 2021.
- NTP 1162 Exoesqueletos I Definición y clasificación - Año 2021.
- NTP 1159 Amianto: Determinación de fibras en aire. Volumen de muestreo - Año 2021.
- NTP 1151 Exposición a HTF en centrales termosolares de concentradores cilíndrico parabólicos - Año 2020.
- NTP 1150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización - Año 2020.
- NTP 1146 Guantes de protección contra riesgos mecánicos - Año 2020.
- NTP 1145 Fichas Internacionales de Seguridad Química - Año 2020.
- NTP 1141: Cómo generar mensajes preventivos eficaces - Año 2020.
- NTP 1139: Equipos de protección individual disipativos en zonas con riesgo de explosión (II) selección, uso y mantenimiento - Año 2020.
- NTP 1138: Equipos de protección individual disipativos en zonas con riesgo de explosión (I) criterios generales de selección - Año 2020.
- NTP 1137: Ergonomía participativa un enfoque diferente en la gestión del riesgo ergonómico - Año 2020.
- NTP 1136: Guantes de protección contra productos químicos- Año 2020.
- NTP 1131 Transpaleta eléctrica: seguridad - Año 2018.

9. CONCLUSIONES FINALES Y RETOS DE FUTURO

El actual sistema integral de salud laboral para proteger a las personas trabajadoras parece dejar de lado muchas de las acciones específicas que, desde el punto de vista técnico, guardan una relación directa con la calidad y eficacia en la identificación de los riesgos laborales, su prevención y la reparación del daño -una vez que se no ha podido evitar el accidente de trabajo o la enfermedad profesional-. Muchas actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales ejecutadas en la empresa son hechos aislados basados en el criterio del servicio de prevención tras un análisis de coste-beneficio (criterio mercantil). Para seguir promocionando la salud en el centro de trabajo es preciso cambiar y mejorar esta situación: identificar, evaluar y eliminar los riesgos.

Los resultados de este estudio evidencian claras deficiencias en la gestión actual de la prevención de riesgos laborales, tanto en las empresas como en el conjunto de sujetos y organismos implicados en la misma. A modo de resumen, se sintetizan algunos de los resultados más significativos expuestos en el presente estudio a partir de los cuales convendría interesante elaborar planes de actuación:

SINIESTRALIDAD

- El aumento de la siniestralidad en 2021 y 2022 ha sido más intenso que el ritmo de recuperación económica y la ocupación efectiva, revelando debilidad del sistema preventivo español desde el inicio de la crisis económica en 2008. Tras la fase inicial de implantación e integración de la prevención de riesgos laborales, ésta ha dejado de ser una prioridad en las empresas y en las administraciones. Esta situación sólo se puede revertir con un impulso enérgico de políticas públicas activas en materia de salud y seguridad en el trabajo, poniendo la salud en el centro de todas las políticas.
- Es necesario la creación y puesta en marcha de una mesa de diálogo social específica que aborde los problemas estructurales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo con objeto de lograr el impulso que permitió a España reducir la incidencia de los AATT en todos los sectores y secciones de actividad en el periodo 2000-2012.
- Se precisan cambios legislativos para aumentar la internalización e integración de la prevención de riesgos en las empresas en la línea del RD 54/2003. La figura del Servicio de Prevención Ajeno, pensado como un recurso limitado para casos puntuales durante la tramitación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha convertido en la figura más extendida de organización de la prevención en las empresas, con los problemas funcionales revelados en el capítulo cinco del presente estudio.
- El proceso de concentración de los Servicios de Prevención Ajeno ha transformado el sector en un oligopolio con el consecuente deterioro de la calidad asistencial que ofrecen a las empresas. La ratio de empresas por cada técnico/a de prevención se ha disparado en la última década, impidiendo el desarrollo de una actividad preventiva eficaz que traspase el cumplimiento formal de la normativa más allá de la gestión documental (la conocida coloquialmente como “prevención de papel”). Es preciso una regulación de los servicios de prevención que disminuya esas ratios y que mejore los mecanismos de auditoría y control de los Servicios de Prevención.

EL COMPROMISO, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES Y LOS RECURSOS

- En la mayoría de las empresas, cada agente implicado (los trabajadores y las trabajadoras, los mandos intermedios, el personal técnico y la representación legal de las personas trabajadoras) tiene claro su rol en la PRL y cuenta, además, con formación y tiempo para desempeñarlo. Las estadísticas nos indican que más del 50% de las empresas destina recursos económicos suficientes en la búsqueda de medidas preventivas para la mejora continua.
- La modalidad de servicio de prevención más recurrente es la de servicio de prevención ajeno, siendo menor su frecuencia en empresas cuya plantilla es de 250 personas o más. Quirón Prevención es el SPA con mayor presencia en las empresas de las personas encuestadas. Se cuestionan aspectos relacionados con las competencias y actuaciones de los servicios de prevención como

su imparcialidad y la insuficiente colaboración con los delegados y las delegadas de prevención[24]. Además, la Dirección de las empresas tiene mayor confianza en las recomendaciones de los SPA que en los acuerdos alcanzados en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

- Existe una falta de información general y de interés sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la PRL, y más aún cuando se pretende conectar el área de la salud laboral con la igualdad efectiva en la empresa y manifestado como línea de trabajo en la EESST 2023-2027[25].

LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y PARTICIPACIÓN

- A la hora de identificar y evaluar los riesgos laborales -dando cumplimiento a las principales herramientas en materia de PRL y recogido en el artículo 16 de la LPRL-, las evaluaciones de riesgos de las instalaciones son las generalizadas en las empresas. También la evaluación del puesto de trabajo y el plan de prevención. Le siguen las mediciones higiénicas y químicas, y los estudios de seguridad (ej. estructural).
- Respecto a las evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo y evaluaciones de riesgo psicosocial, se evidencia un escaso desarrollo en las empresas. Tampoco es una práctica habitual atender los riesgos para la reproducción, ni evaluar los puestos de trabajo de personas especialmente sensibles pese al mandato de la normativa de prevención de riesgo de la adaptación del puesto de trabajo.
- La identificación de riesgos se basa en la información inicial de la descripción de cada puesto de trabajo, centrada fundamentalmente en las tareas y su distribución en la jornada, y en menor medida en las condiciones de trabajo y en las características biológicas de las personas. Casi nunca se tienen en cuenta aspectos como el tipo de contrato, tipo de jornada, el sexo, edad, antigüedad en el puesto, etc.
- Los resultados respecto a la participación de las trabajadoras y de los trabajadores, y de su representación legal, denota grandes deficiencias, por lo que la recogida de información para la identificación de los riesgos y para la búsqueda de las medidas preventivas se realiza mayormente sin contar con las personas afectadas por los riesgos laborales.
- Las medidas preventivas que se adoptan van dirigidas a un mantenimiento de tipo correctivo de los equipos de trabajo, mobiliario, equipos, herramientas etc., se busca asesoramiento cuando la medida preventiva no funciona y/o es débil.
- No obstante, la formación en prevención de riesgos laborales sobre todo se destina a los trabajadores y las trabajadoras, quienes la perciben como buena. Quien recibe una menor formación en esta materia es la Dirección de la empresa, o, al menos, hay desconocimiento generalizado sobre su grado de recepción/cumplimiento.
- En líneas generales, la vigilancia de la salud es 'esa gran desconocida' desde el punto de vista preventivo y su utilidad para la mejora de las condiciones de trabajo. En la mayoría de las situaciones sus resultados no se utilizan para identificar síntomas y daños en fases iniciales con objeto de buscar y atajar las causas y, por tanto, mejorar condiciones de trabajo del colectivo trabajador.

LOS DAÑOS A LA SALUD

- La gestión de las contingencias profesionales (gestión sanitaria y económica de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) del 50% de las empresas corre a cargo de tres mutuas: FREMAP, IBERMUTUA y ASEPEYO.
- Los daños a la salud que se investigan principalmente son los accidentes de trabajo y los incidentes, no pudiendo afirmar que la participación de los delegados y delegadas de prevención esté muy extendida, así como que los procedimientos de investigación de las causas sean claros y adecuados. De las personas entrevistadas se extrae la duda de que estas investigaciones tengan alguna finalidad preventiva, agotándose en el cumplimiento estricto del artículo 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

24.- Artículo 31.2 de la LPRL.
25.- https://acortar.link/2W9I6t

- Son las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional quienes gestionan con mayor frecuencia la incapacidad temporal por contingencias comunes con independencia del tamaño de empresa. Esta relación es, aproximadamente, de tres de cada cuatro personas trabajadoras.
- En la mayoría de las empresas -salvo para la empresa de menor tamaño-, no hay problemas para que se facilite el parte asistencial para asistir a la mutua ante la aparición de un accidente de trabajo. Sin embargo, para todas las personas encuestadas está muy extendida la valoración negativa por parte de los trabajadores y las trabajadoras sobre la asistencia y el tratamiento recibido por la mutua.
- Las trabas, por parte de las mutuas, ante el reconocimiento de origen laboral de los daños sufridos por las trabajadoras y los trabajadores se dan sobre todo en las enfermedades profesionales y en enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto no significa que no se identifiquen problemas para el reconocimiento de los accidentes de trabajo, ya que las respuestas Sí y No, están muy ajustadas.

LA RELACIÓN ENTRE EL TAMAÑO DE EMPRESA Y LA CALIDAD EN LA GESTIÓN

Las empresas de 1 a 49 personas en plantilla son las que tienen una gestión preventiva de menor calidad con respecto a las demás, razón por la que es preciso destacar aquellas acciones específicas en las que es menos frecuente la respuesta SÍ.

En resumen, las acciones a mejorar en la empresa de 1 a 49 personas en plantilla son:

- Reforzar planes de actuación orientados a la integración de la LPRL.
- Realizar propuestas de acciones específicas, ante riesgos concretos, además de la evaluación de riesgos laborales en las instalaciones del centro de trabajo.
- Basar la identificación de riesgos en la descripción del puesto de trabajo, sus condiciones y las personas que lo desarrollan (personales y de empleo).
- Realizar mantenimiento preventivo, así como inspecciones periódicas documentadas.
- Investigar las causas que provocan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales mediante técnicas de investigación avaladas por organismos científicos y con participación de las personas trabajadoras y sus representantes y facilitar los partes asistenciales a la persona trabajadora para que acuda a la mutua.
- Entregar la documentación preventiva a las delegadas y delegados de prevención con apoyo o asesoría para garantizar la comprensión de la misma.
- Dar participación a los trabajadores y las trabajadoras y a su representación legal en las actividades preventivas.
- Desarrollar un plan de formación específico en PRL dirigido a todos los niveles jerárquicos con objeto de fomentar el comportamiento seguro en el lugar de trabajo.
- Realizar una vigilancia de la salud con fines preventivos (vigilancia colectiva).

La empresa con plantillas comprendidas entre 50 y 249 personas es la que coincide en mayor medida con los resultados globales del presente estudio, y obtiene, en general, niveles más altos en su respuesta SÍ. Una hipótesis de trabajo difícilmente contrastable por la naturaleza del estudio iría asociada a una eficaz acción sindical en este tipo de empresas (mayor organización de la clase trabajadora), vinculado a una mayor sensibilidad en la gestión empresarial orientada en lograr la participación real y efectiva, dotando de utilidad y operatividad, a las personas implicadas en la PRL: ya sean mandos intermedios y responsables, como el propio servicio de prevención y las personas trabajadoras y sus delegados y delegadas de prevención. Así, en general, destacan las siguientes condiciones de éxito:

- El delegado o delegada de prevención dispone del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones (recursos). Con los datos obtenidos, indica que el papel de la representación legal de las personas trabajadoras en este tipo de empresa es más activo y reivindicativo, más informado y, al mismo tiempo, más exigente en el cumplimiento de derechos y de obligaciones en PRL.

- Es el único grupo que afirma con más frecuencia tener en cuenta los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, y sigue el protocolo de protección a la trabajadora embarazada y el feto.

La empresa de 250 personas en adelante tiene normalizadas muchas de las acciones específicas preventivas (integración de la PRL), pero con deficiencias notables. Por ejemplo, algunos de los criterios de calidad que superan por encima de los otros dos tipos de empresas son:

- Proporciona el tiempo necesario a la delegada y delegado de prevención, les forma en PRL, y también parece facilitar los recursos económicos para la ejecución de medidas de mejora continua. La información y la documentación facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras aumenta en este tamaño de empresa.
- Aumenta la confianza de la Dirección de la Empresa en el Comité de Seguridad y Salud.
- Es el único grupo que afirma que la empresa ha incorporado a trabajadoras en cada proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo en los que no había mujeres (sexo infrarrepresentado y compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres).
- El mantenimiento preventivo se convierte en una buena herramienta preventiva, al igual que el desarrollo de comprobaciones de seguimiento periódicas.
- Las evaluaciones de riesgo psicosociales alcanzan en este grupo su mayor nivel de desarrollo, aunque por debajo del deseado.
- Cuando una medida preventiva no es eficaz se promueve la mejora continua por medio del asesoramiento técnico y el consenso con los delegados y delegadas de prevención, en línea a lo expresado en la ISO-45001.

Algún ejemplo de **acciones específicas descuidadas en las empresas de 250 en adelante** consiste en el mantenimiento de la coordinación entre el servicio de prevención en su área técnica con la vigilancia de la salud, que no ha de perder de vista en ningún momento sus fines preventivos y la mejora de las condiciones de trabajo del colectivo trabajador.

LOS OBSTÁCULOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

De las estadísticas y las informaciones presentadas en este informe se desprende que la labor y el papel de la representación legal de las personas trabajadoras es o puede ser infravalorada en muchas empresas del sector, encontrándose con dificultades en el desempeño de sus responsabilidades y funciones preventivas recogidas en la normativa de referencia debido a:

- Los problemas en el acceso a la documentación: evaluaciones de riesgos psicosociales (cuando están hechas), la planificación de la actividad preventiva, planes de formación, resultados colectivos de la vigilancia de la salud y la relación de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Se puede interpretar que esta información no se pone a disposición porque no se llevan a cabo estas actividades -o la calidad de las mismas es ínfima-, atendiendo de forma prioritaria a los riesgos de seguridad relacionados con los espacios de trabajo, los equipos y las herramientas, las situaciones de emergencia, etc. Además, el acceso a la documentación no va acompañado de una explicación de su contenido por parte de los servicios de prevención, no garantizándose su comprensión por parte de las personas trabajadoras.
- Las respuestas sobre la participación en las actividades preventivas han sido negativas casi en su totalidad, es decir, a la mayor parte de las delegadas y delegados de prevención no se les informa, consulta o no se atienden sus propuestas con relación a qué hacer y cómo hacer la identificación de los riesgos, evaluación, la intervención sobre los mismos; sobre la vigilancia de la salud, los planes formativos y sobre la elección de la modalidad del servicio de prevención o mutuas (codecisión).
- El desconocimiento por parte del delegado y la delegada de prevención de muchas acciones preventivas implica la falta de participación y una deficiente capacitación para el desarrollo de sus funciones y competencias que regula la norma. Algunas de las actividades preventivas que precisan de un mayor refuerzo son:

- La vigilancia de la salud.
- El papel de la mutua en la gestión de las contingencias comunes.
- El desarrollo y las funciones y competencia del recurso preventivo.
- En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Las responsabilidades, funciones, capacitación y recursos de los servicios de prevención.

Todos estos obstáculos se dan de forma mayoritaria en las empresas de 1 a 49 personas en plantilla, con la paradoja de que, son las empresas de 250 en adelante, donde se recibe un mayor número de denuncias ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disponibilidad de recursos, el apoyo de la dirección de la empresa en la gestión preventiva, la formación sobre los riesgos del puesto y sobre la cultura empresarial, la capacidad organizativa y la comunicación son los facilitadores más destacados en la literatura para el éxito en la gestión PRL. Así, las intervenciones preventivas más exitosas requieren la participación de las personas adecuadas -entre las que no puede faltar la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras-, una formación específica y responsabilidades claras y delimitadas -no sólo en sus aspectos más formales-.

En definitiva, abordar los criterios de calidad en la gestión preventiva es de suma importancia para lograr el éxito preventivo.

RETOS DEL FUTURO

Los retos del futuro pasan por comprobar en todas las empresas del ámbito de aplicación del *IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023)* y por medio de los delegados y las delegadas de prevención, el cumplimiento del listado de criterios de calidad recogidos a modo de condiciones de éxito en la gestión PRL en la empresa, con la finalidad última de identificar deficiencias en la gestión y buscar mediante el consenso y la participación soluciones preventivas para la mejora continua.

Dichas condiciones de éxito se incluyen en la Tabla 33 de este documento, y pueden emplearse a modo de lista de Comprobación o *checklist* incluida en el Anexo 1. De sus resultados individuales, por empresa y/o centro de trabajo, se requiere una labor profunda y ordenada desde el sindicato para la elaboración de un plan de trabajo en la empresa y el sector, cuyo vector clave es mediante la negociación colectiva y la acción sindical.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo. https://www.amat.es/
- Documento Antropometría publicado por Esperanza Valero Cabello del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías del INSHT en 2003. Desde julio de 2018 denominado Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Documento de trabajo técnico-sindical 73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España, publicado en 2016 por ISTAS.
- Documento Estadística de Accidentes de trabajo (ATR). Informe metodológico estandarizado publicado en 2023 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Documento Guía sobre errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa publicada en 2018 por ISTAS.
- Documento Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa publicada en 2008 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Desde julio de 2018 denominado Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Documento Informe de siniestralidad en el Sector Metal publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ed. Madrid, marzo 2022.
- Documento Memoria económica, financiera y de gestión Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Ejercicio 2021.; elaborado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.
- Documento técnico La gestión preventiva en las empresas en España publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Ed. Madrid, noviembre de 2021.
- Estadísticas Accidentes de trabajo de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.
- Estadísticas Afiliados medios publicado en la web de la Seguridad Social.
- Estudio Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España 2021 elaborado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en mayo de 2022.
- Estudio Criterios de calidad de los Servicios de Prevención elaborada por ISTAS y la Federación de Industria de CCOO, publicada en 2019.
- Estudio de la evolución de los trastornos mentales y del comportamiento en la incapacidad temporal realizado en el marco del Observatorio de salud por FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61 en julio 2022.
- Estudio de la incapacidad laboral por contingencia común y edad 2018-2022 elaborado por FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61 en mayo de 2023.
- Estudio de la incapacidad temporal 2022 realizado en el marco del Observatorio de Salud por FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61 en mayo 2023.
- Estudio Evolución de la Incapacidad Temporal 2009-2018 realizado por FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 61 en junio 2019 y publicado en el VIII Informe Adecco sobre Absentismo.
- Estudio Instrumentos complementarios de protección social en el Sector Metal realizado por el Gabinete Técnico de UGT FICA y editado por la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo en 2022.
- Estudio Mapa Sectorial del Metal en España realizado por Martha Moya Laos y editado por la Fundación del metal para la formación, cualificación y el Empleo en 2021.

- Estudio sobre la siniestralidad en PYMES para identificar sectores y actividades prioritarias de actuación elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en 2016.
- Folleto Riesgos ergonómicos y trastornos musculoesqueléticos en el sector de automoción elaborado por ISTAS y la Federación de Industria de CCOO, publicada en 2018.
- Guía La prevención de riesgos laborales y los trastornos musculoesqueléticos. Colectivos de especial vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras de 55 años y más, publicada en 2016 por ISTAS.
- Informe Actividades prioritarias en función de la siniestralidad. Priorización de Actividades Económicas, según Siniestralidad Total.2022 elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), OA, MP en julio 2023.
- Informe anual 2022 Observatorio de enfermedades profesionales (cepross) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (panotratss) elaborado por la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y pensiones, Dirección general de ordenación de la Seguridad Social.
- Informe anual de accidentes de trabajo en España 2020 elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), OA, MP en agosto de 2021.
- Informe anual de accidentes de trabajo en España 2021 elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), OA, MP en agosto de 2022.
- Informe anual de accidentes de trabajo en España 2022 elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), OA, MP en julio 2023.
- Informe anual Memoria de Sostenibilidad 2021 de Ibermutua.
- Informe de resultados Encuesta a delegadas y delegados de prevención de CCOO de Catalunya, para la valoración sindical de la calidad de la gestión preventiva en las empresas de Catalunya elaborado por la Fundación Cultural 1º de Mayo – ISTAS[26] y CCOO de Catalunya y publicado en diciembre de 2022.
- Informe de visitas realizadas en el marco del III Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del Sector Metal (CEM) 2021 elaborado en el marco del Observatorio de la Fundación del Metal para la formación, cualificación y el empleo.
- Informe Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico elaborado por la Fundación Cultural 1º de Mayo – ISTAS* y CCOO de Catalunya y publicado en diciembre de 2022.
- Informe La actuación del ministerio fiscal en siniestralidad laboral: una guía práctica realizado por Luis Huete Pérez, Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral Fiscalía de la AP de Ciudad Real, en mayo de 2007.
- Informe Salud y Empresa 2022. Estado de la salud laboral en las empresas 2022 publicado por COBEE con la colaboración de ifeel, Sanitas y DKV.
- Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2020, elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), OA, MP en noviembre de 2022.
- Instituto Nacional de Estadística (2023). Empresas Activas por CCAA, actividad principal (Grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados 2020-2022. Recuperado de la base de datos del INE.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Normativa en Prevención de Riesgos Laborales. https://www.insst.es/normativa
- Ley, 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales publicado en el BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Libro Manual para la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales publicado en 2008 por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN).

26.- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), desde 2022 integrado en la Fundación Cultural 1º de Mayo de CCOO.

- Módulo 1. Principios y bases conceptuales, curso Gestión Práctica de la Prevención, Cátedra Universidad Empresa Sindicato: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y de la Universidad Complutense de Madrid.
- Número 2 de la Revista Andaluza de Ergonomía Participativa Propuestas en ergonomía participativa (pág. 11-12) publicada en 2019 por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1998, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39
- Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva publicado en el BOE el miércoles 31 de mayo de 2023; Capítulo VII. Incapacidad Temporal derivada de contingencias Comunes.
- Resultados Encuesta Anual Laboral 2019 sobre la gestión preventiva en las empresas en España publicados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) en noviembre de 2021.
- Tablas de accidentes de trabajo e índices de incidencia 2020-2021 publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO

Estimado, delegado y delegada:

Solicitamos tu colaboración en la cumplimentación de este cuestionario que forma parte de un estudio financiado por la Fundación del Metal para la formación, cualificación y empleo, ejecutado por la Federación Estatal de CCOO de Industria en colaboración con ISTAS-Fundación Cultural 1º de Mayo (ISTAS-F1M). Debes tener en cuenta que tu participación respondiendo a este cuestionario es totalmente voluntaria, y sólo la rellenarás una vez, de forma individual y anónima. Toda la información recogida será tratada por personal técnico de ISTAS-F1M y de la Federación Estatal de CCOO de Industria, garantizando la máxima confidencialidad.

Este cuestionario recoge información sobre la calidad de la actividad preventiva en las empresas y centros de trabajo del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023). Nos permitirá realizar un diagnóstico de la situación actual en las empresas y a partir de este, poder incidir en su mejora. La información analizada y las conclusiones formarán parte de un informe que se publicará en la web de la Federación Estatal de CCOO de Industria y se editará en papel, y servirá de herramienta para la acción sindical en la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Muchas gracias por participar

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO

Con este cuestionario se pretende recoger información sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales (gestión PRL) que realiza la empresa en la que trabajas y en la que ejerces como representación legal de las personas trabajadoras. Su cumplimentación permitirá identificar deficiencias a partir de las cuales se definirán actuaciones, recomendaciones y retos de futuro para la mejora de la gestión PRL y en consecuencia, de la salud laboral de las personas trabajadoras.

El cuestionario se estructura en varios grupos que recogen información previa y una serie de ítem basados en los criterios de calidad técnico-sindical destacados en la literatura actual sobre la temática en gestión PRL. Entre ellos, el compromiso de la dirección, la asignación y asunción de responsabilidades y funciones, el tratamiento de los daños, la identificación de riesgos participada y la búsqueda de medidas preventivas consensuadas, y la participación directa de los delegados y las delegadas de prevención.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

Dirigido al ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (2021-2023).

- Principalmente, delegados y delegadas de prevención.
- Delegados y delegadas de personal.
- Delegados y delegadas sindicales.

INSTRUCCIONES PARA SU CUMPLIMENTACIÓN

- Tu participación respondiendo a este cuestionario es totalmente voluntaria. No tienes que completarlo si no quieres.
- El cuestionario es anónimo y se rellena individualmente una sola vez.
- Puedes cumplimentarlo en 30 minutos.
- El cuestionario se estructura por grupos. El grupo inicial es información personal y de la empresa. Los siguientes grupos recogen acciones específicas que se asocian a los criterios de calidad técnico-sindical de la gestión de la PRL. Lee detenidamente cada ítem e indica una respuesta para cada uno de ellos.
- Al finalizar cada grupo puedes trasladar tu punto de vista y cualquier observación que consideres de interés en relación a la empresa.
- Recuerda que toda la información facilitada será tratada de forma anónima y confidencial por el personal técnico de ISTAS-F1M y de la Federación de Industria de CCOO.

Por favor, indica tu respuesta a cada pregunta e ítem del cuestionario.

GRUPO 0. INFORMACIÓN PREVIA

En primer lugar, necesitamos que nos proporciones información personal sobre ti, sobre la actividad en la empresa y tu centro de trabajo, y algunos datos generales en la gestión PRL.

A. ¿Qué edad tienes? G00Q00A

- ☐ De 18 a 29 años.
- ☐ De 30 a 54 años.
- ☐ De 55 a 65 años.
- ☐ Más de 65 años.

B. ¿Eres? G00Q00B

- ☐ Mujer.
- ☐ Hombre.
- ☐ Género no binario (no me describo ni como hombre ni como mujer).

C. ¿Cuál es el nombre de la empresa para la que trabajas? G00Q00C
(Este dato no se difundirá en ningún caso. Tendrá carácter interno que permitirá al personal técnico conocer el número de empresas a las que pertenecen las personas que han cumplimentado el cuestionario). No obligatorio.

_____

D. ¿A qué ciudad autónoma o comunidad autónoma pertenece tu centro de trabajo? G00Q00D
LISTA PARA SELECCIONAR EN DESPLEGABLE

E. Del siguiente listado ¿cuál es la actividad económica de la empresa? G00Q00E
LISTA DE CNAE SEGÚN CC PARA SELECCIONAR EN DESPLEGABLE

F. ¿Cuál es el tamaño de empresa (no solo de tu centro de trabajo, en el caso de tener varios, sino del total de centros de trabajo) según el número de personas en plantilla? G00Q00F

- ☐ De 1 a 49 personas en plantilla.
- ☐ De 50 a 249 personas en plantilla.
- ☐ De 250 en adelante.

G. ¿Qué modalidad preventiva tiene la empresa en tu centro de trabajo? G00Q00G

- ☐ La empresaria o el empresario asume personalmente la actividad preventiva y/o designa a una o varias personas trabajadoras para ocuparse (no tiene servicio de prevención).
- ☐ Ha concertado el servicio con un servicio de prevención ajeno (SPA).
  ¿Qué SPA es? *LISTA PARA SELECCIONAR EN DESPLEGABLE G00Q00GB*
- ☐ Ha constituido un servicio de prevención propio (SPP) o mancomunado.

H. ¿La empresa ha nombrado un recurso preventivo? G00Q00H

- ☐ SÍ.
- ☐ No.
- ☐ No lo sé.
- ☐ No, porque la ley no le obliga.

I. ¿Cuál es la Mutua de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social que tiene la empresa en tu centro de trabajo? G00Q00I *LISTA PARA SELECCIONAR EN DESPLEGABLE*

J. ¿La Mutua se encarga también de la gestión económica de la IT por accidente no laboral y enfermedad común? G00Q00J

- ☐ SÍ.
- ☐ No.
- ☐ No lo sé.

K. ¿En los últimos 12 meses se ha denunciado ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social alguna situación específica en materia de prevención de riesgos laborales? G00Q00K

- ☐ SÍ.
- ☐ No.
- ☐ No lo sé.

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G00Q00L

GRUPO 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección debe comprometerse con la PRL en la empresa. La política preventiva engloba los principios preventivos (artículo 15 LPRL), los objetivos a lograr (ej. cero accidentes), la integración a todos los niveles y áreas, etc. y viene a definir la cultura preventiva de la empresa. Dicho compromiso implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
1.º La empresa facilita el tiempo necesario en la jornada de trabajo, para el desarrollo eficaz de las funciones preventivas asignadas y el logro de los objetivos predefinidos: G01Q001				
A los mandos intermedios y responsables implicados en la prevención.	☐	☐	☐	☐
Al personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado.	☐	☐	☐	☐
Al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención.	☐	☐	☐	☐
Al personal designado en la empresa como “trabajador designado” y como “recurso preventivo”.	☐	☐	☐	☐
A los trabajadores y trabajadoras y a su representación legal.	☐	☐	☐	☐

Responde si identificas o no, las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
2. La dirección de empresa proporciona recursos económicos para la ejecución de medidas preventivas de mejora continua. G01Q002	☐	☐	☐	☐
3. La dirección de empresa asume y ejecuta con total confianza: G01Q003				
Las recomendaciones de mejora realizadas por el servicio de prevención.	☐	☐	☐	☐
Los acuerdos y propuestas planteadas desde el Comité de Seguridad y Salud (en caso de que esté constituido).	☐	☐	☐	☐
4. La dirección de la empresa y/o mandos intermedios y responsables consideran y valoran cada una de las propuestas, quejas y mejoras preventivas que plantean las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención, respondiendo de forma motivada cuando no están de acuerdo. G01Q004	☐	☐	☐	☐
5. La empresa, en su objetivo de integrar la prevención en su gestión global, ha incorporado de forma transversal el objetivo de lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su organización. Para ello: G01Q005				
Ha realizado el plan de igualdad.	☐	☐	☐	☐
Ha incorporado a trabajadoras en cada proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo, en los que no había mujeres.	☐	☐	☐	☐
Ha considerado prioritario analizar las condiciones de trabajo de los puestos desarrollados principalmente por mujeres, para su mejora preventiva.	☐	☐	☐	☐
Otras: _____G01Q005B	☐	☐	☐	☐
6. Se realizan auditorías en PRL y se toman medidas para corregir las no conformidades detectadas. G01Q006	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G01QOPI

GRUPO 2: ASIGNACIÓN Y ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Toda la organización, incluidas las personas con mando intermedio y los trabajadores y trabajadoras, deben tener claras sus responsabilidades y funciones en materia de PRL, y las consecuencias que pueden darse al no asumirlas. Además, el personal técnico en prevención también debe ser consciente de sus responsabilidades y funciones, y poder desarrollarlas con autonomía y fluidez. Dicha asignación y asunción implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
7. Se asignan responsabilidades y funciones específicas en PRL, capacitando a nivel formativo y facilitando autonomía y los medios necesarios para poder ejercerlas, en concreto: G02Q007				
Al personal con mando intermedio en el sentido de promover actitudes preventivas y de respeto a las normas de seguridad.	☐	☐	☐	☐
A los trabajadores y las trabajadoras que desarrollan los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐
A los delegados y delegadas de prevención de la plantilla.	☐	☐	☐	☐
A los miembros del Comité de Seguridad y Salud (si está constituido).	☐	☐	☐	☐
Al personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado.	☐	☐	☐	☐
Al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención.	☐	☐	☐	☐
8. El personal técnico en prevención de riesgos laborales propio, ajeno o mancomunado, ejerce las funciones que se le han asignado y/e: G02Q008				
Informa a la dirección de la empresa sobre la necesidad de implicarse de forma activa para conseguir los objetivos preventivos.	☐	☐	☐	☐
Actúa como consultor y presta asistencia continuada, aportando una contribución activa y relevante en la gestión preventiva. de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Orienta a evitar cualquier tipo de daño a la salud de las personas trabajadoras, aplicando en sus recomendaciones los principios preventivos (artículo 15 LPRL) priorizando la eliminación del riesgo.	☐	☐	☐	☐
Respeta la confidencialidad y dignidad de las personas trabajadoras.	☐	☐	☐	☐
Actúa con independencia e imparcialidad asesorando y colaborando con los delegados y las delegadas de prevención.	☐	☐	☐	☐
Demuestra con los resultados de su trabajo un buen conocimiento y experiencia profesional en PRL.	☐	☐	☐	☐
Propone medidas preventivas y soluciones adaptadas y eficaces frente a los riesgos identificados en las instalaciones de la empresa y en los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Responde a nivel técnico a las consultas planteadas por la RLT.	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G02QOPI

GRUPO 3: DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA A DISPOSICIÓN

La empresa debe elaborar y conservar la documentación preventiva regulada en el artículo 23 de la LPRL. Estará a disposición de la autoridad laboral y sanitaria, y también de los delegados y delegadas de prevención. Dicha disposición implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no, las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
9. La empresa ha entregado copia al delegado o delegada de prevención, de la siguiente documentación: G03Q009				
Plan de prevención.	☐	☐	☐	☐
Evaluación de riesgos de las instalaciones.	☐	☐	☐	☐
Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Evaluación de riesgos de puestos en modalidad de teletrabajo.	☐	☐	☐	☐
Evaluación de riesgos de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles (embarazo, lactancia, menores, con limitaciones físicas o psíquicas, + 55 años...)	☐	☐	☐	☐
Registro de sustancias peligrosas y recopilación de las correspondientes fichas de datos de seguridad.	☐	☐	☐	☐
Mediciones higiénicas y químicas.	☐	☐	☐	☐
Estudios de seguridad laboral.	☐	☐	☐	☐
Evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Evaluación de riesgo psicosocial.	☐	☐	☐	☐
Planificación de la actividad preventiva.	☐	☐	☐	☐
Resultados del seguimiento y del control de las medidas que se van ejecutando.	☐	☐	☐	☐
Planes de emergencia o Plan de autoprotección.	☐	☐	☐	☐
Resultados colectivos de la vigilancia de la salud.	☐	☐	☐	☐
Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	☐	☐	☐	☐
Actividades específicas en coordinación de actividades empresariales.	☐	☐	☐	☐
Otros: _____G03Q009B	☐	☐	☐	☐
10. La dirección de la empresa: G03Q010				
Organiza una sesión explicativa con el servicio de prevención dirigida a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, para tratar del contenido de cada documento, resolver dudas y asegurar su comprensión.	☐	☐	☐	☐
Traslada la documentación a las personas responsables de ejecutar la planificación de actividades en PRL para que puedan implementar las medidas en tiempo y forma.	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G03QOPI

GRUPO 4: IDENTIFICACION DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

La empresa debe cumplir los principios de la actividad preventiva regulados en el artículo 15 LPRL. Así, es su obligación evitar los riesgos en origen, evaluar los que no haya podido evitar inicialmente para eliminarlos, adaptar el trabajo a la persona trabajadora, tener en cuenta la evolución de la técnica en la búsqueda de medidas preventivas, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo, priorizar siempre la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a la plantilla. El cumplimiento de estos principios preventivos implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no, las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
11. En la empresa: G04Q011				
Existe una evaluación de riesgos laborales de las instalaciones de tu centro de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Como mejora preventiva permanente se lleva a cabo un mantenimiento preventivo (antes de su deterioro o rotura) de las instalaciones y zonas comunes.	☐	☐	☐	☐
Cuando se detecta un riesgo laboral en las instalaciones se busca una solución y si es sencilla y no es muy costosa, se ejecuta en un corto plazo (un mes).	☐	☐	☐	☐
Para los riesgos laborales en las instalaciones de más envergadura, se buscan soluciones y se planifica su ejecución a medio (6 meses) o largo plazo (1 año).	☐	☐	☐	☐
12. La identificación de riesgos se basa en la información inicial que proporciona una descripción detallada de cada puesto de trabajo que incluye: G04Q012				
Las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo y su distribución en la jornada.	☐	☐	☐	☐
Las condiciones de trabajo para el desarrollo de las tareas (características del espacio físico, temperatura, iluminación, ritmos, pausas, descansos, rotaciones, turnos, etc.).	☐	☐	☐	☐
Las características personales (biológicas, dimensiones corporales, limitaciones físicas o psíquicas, adaptaciones, etc.) de las personas que desarrollan el puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Las características de empleo (tipo de contrato y de jornada, sexo, edad, antigüedad en el puesto, formación, etc.) de las personas que desarrollan el puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Otras: _____G04Q012B	☐	☐	☐	☐

Responde si identificas o no, las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
13. En la empresa: G04Q013				
Ha tenido en cuenta los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Procede a la adaptación/cambio del puesto de trabajo ante una situación de riesgo para el embarazo y la lactancia, de manera prioritaria a optar por la prestación de la mutua.	☐	☐	☐	☐
Facilita la documentación necesaria para que la trabajadora inicie la solicitud de prestación de riesgo durante el embarazo y lactancia para su valoración en la mutua.	☐	☐	☐	☐
Al realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo el personal técnico PRL con la participación del delegado o la delegada de prevención, eligen a las personas a observar que según sus características son representativas del colectivo que desarrolla el puesto de trabajo a evaluar.	☐	☐	☐	☐
Las medidas preventivas del informe de evaluación son específicas para el puesto de trabajo y las características de las personas que lo desarrollan.	☐	☐	☐	☐
Como mejora preventiva permanente se lleva a cabo un mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo, mobiliario y elementos de trabajo y herramientas del puesto.	☐	☐	☐	☐
Se desarrolla un plan de inspecciones periódicas documentadas para la comprobación del cumplimiento en tiempo y forma de las medidas planificadas, su efectividad y la identificación de nuevos riesgos.	☐	☐	☐	☐
Se emplean listas de comprobación (Checklist) para que cualquier mando intermedio, persona trabajadora o representante legal de la plantilla, registren e informen de incidentes o situaciones de riesgo.	☐	☐	☐	☐
14. Se realizan estudios y evaluaciones específicas en aquellos casos en los que se precisa un análisis experto, como es el caso de: G04Q014				
Mediciones higiénicas y químicas.	☐	☐	☐	☐
Estudios de seguridad laboral.	☐	☐	☐	☐
Evaluaciones ergonómicas por puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Evaluación de riesgo psicosocial.	☐	☐	☐	☐
Evaluaciones de puestos desarrollados por personas especialmente sensibles y/o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.	☐	☐	☐	☐
15. En la empresa: G04Q015				
Si identifica que una medida preventiva no es eficaz y no elimina o al menos reduce la exposición de riesgo, busca asesoramiento técnico y el consenso entre empresa y los delegados y delegadas de prevención, para encontrar una mejor solución.	☐	☐	☐	☐
En las inspecciones generales de producción o similares incluyen también, aspectos generales de PRL facilitando la integración en la gestión global.	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G04QOPI

GRUPO 5: TRATAMIENTO DE LOS DAÑOS A LA SALUD

El artículo 4 LPRL define daño derivado del trabajo a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y evitar cualquier daño a su salud, implementando medidas preventivas para lograr que no se produzca de nuevo, al menos por las mismas causas. Cuando se produce un daño, la prevención ha fallado. El tratamiento de los daños a la salud implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
16. La empresa inicia un procedimiento de investigación de las causas y búsqueda de soluciones cada vez que se produce: G05Q016				
Un incidente, es decir, solo daños materiales, sin daño a la salud.	☐	☐	☐	☐
Un accidente de trabajo sin baja.	☐	☐	☐	☐
Un accidente de trabajo con baja.	☐	☐	☐	☐
Una enfermedad profesional sin baja.	☐	☐	☐	☐
Una enfermedad profesional con baja.	☐	☐	☐	☐
Una enfermedad relacionada con el trabajo con baja.	☐	☐	☐	☐
17. En la empresa: G05Q017				
La investigación del accidente/enfermedad se realiza de forma conjunta con la participación de la persona con mando intermedio, los delegados y delegadas de prevención (y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud) y el personal técnico en PRL.	☐	☐	☐	☐
El procedimiento de investigación es claro sobre quién y cómo se deben investigar los accidentes, enfermedades e incidentes y qué debe hacerse con los informes resultantes.	☐	☐	☐	☐
Las personas responsables de estas investigaciones están capacitados y formados para esta tarea en PRL, reciben puntualmente la notificación de cualquier suceso y tienen acceso a toda la información necesaria para su cometido.	☐	☐	☐	☐
Se dispone de un registro actualizado de incidentes, accidentes, lesiones y daños a la salud derivados del trabajo.	☐	☐	☐	☐
La dirección de la empresa procede a la adaptación del puesto de trabajo de la persona que ha sufrido el daño, antes que optar por el despido objetivo por ineptitud sobrevenida.	☐	☐	☐	☐
La empresa facilita el parte asistencial para que la Mutua atienda a la persona trabajadora que dice sufrir un daño a la salud por el trabajo.	☐	☐	☐	☐
La empresa prioriza la baja por incapacidad laboral antes que el permiso domiciliario retribuido sin baja.	☐	☐	☐	☐
18. La Mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la empresa reconoce los daños a la salud derivados el trabajo (sin intentar desviarlos al sistema público de salud), calificados como: G05Q018				
Accidentes de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Enfermedades profesionales.	☐	☐	☐	☐
Enfermedades relacionadas con el trabajo (ej. un infarto).	☐	☐	☐	☐
19. Los trabajadores y las trabajadoras valoran como bueno o muy bueno el tratamiento a los daños a la salud que hace la Mutua. G05Q01	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G05QOPI

GRUPO 6: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Entre los derechos de protección frente a los riesgos laborales que tienen las personas trabajadoras encontramos la formación en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud. El disfrute de estos derechos implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
20. La empresa imparte una formación específica en PRL dirigida de forma diferenciada según responsabilidades y funciones en prevención a: G06Q020				
Trabajadores y trabajadoras.	☐	☐	☐	☐
Delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud.	☐	☐	☐	☐
Recursos preventivos (si existe).	☐	☐	☐	☐
Mandos intermedios.	☐	☐	☐	☐
Personal propio encargado de la PRL.	☐	☐	☐	☐
Dirección de la empresa.	☐	☐	☐	☐
21. La valoración final de la formación recibida por parte de los trabajadores y trabajadoras es buena o muy buena. G06Q02	☐	☐	☐	☐
22. La empresa ofrece reconocimientos médicos de vigilancia de la salud específicos y personalizados, según los riesgos identificados en el puesto de trabajo. G06Q022(1)	☐	☐	☐	☐
23. La empresa solicita el consentimiento informado de la persona trabajadora, cuando se realiza el reconocimiento médico de vigilancia de la salud. G06Q022(2)	☐	☐	☐	☐
24. La empresa emplea los resultados de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para: G06Q024				
Identificar síntomas y daños a la salud en su fase de inicio, y poder buscar las causas que lo provocan mejorando las condiciones de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Identificar casos de personas trabajadoras especialmente sensibles y poner medidas preventivas rápidamente que eviten el daño a su salud.	☐	☐	☐	☐
Realizar una posible adaptación del puesto de trabajo de la persona trabajadora que se reincorpora tras una incapacidad de larga duración, antes que valorar la aptitud en busca del despido objetivo por ineptitud sobrevenida.	☐	☐	☐	☐
Analizar los resultados colectivos, por puesto de trabajo, identificar posibles síntomas y daños comunes que puedan tener relación con las condiciones de trabajo, y poder mejorarlas de forma continua.	☐	☐	☐	☐
25. El servicio médico de vigilancia de la salud trabaja en coordinación con el personal técnico en PRL, para la elaboración de los resultados de salud y seguridad en la empresa. G06Q025	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G06QOPI

GRUPO 7: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

No se puede conseguir un trabajo seguro sin el esfuerzo cotidiano de las personas trabajadoras. Su implicación activa y sus iniciativas son un elemento esencial para la mejora continua y la eficacia de la prevención. Dicha implicación conlleva una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
26. La empresa informa y recoge propuestas de las personas trabajadoras sobre: G07Q026				
Cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de su puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia.	☐	☐	☐	☐
Los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en el puesto que desarrolla.	☐	☐	☐	☐
El contenido formativo específico de su puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐
El contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto y su utilidad preventiva.	☐	☐	☐	☐
Cómo, cuándo y a quién comunicar nuevas situaciones de riesgo.	☐	☐	☐	☐
27. Las personas trabajadoras: G07Q027				
Conocen la evaluación de riesgos de las instalaciones y de su puesto de trabajo, las medidas preventivas y de emergencia, y la manera de prevenir los riesgos.	☐	☐	☐	☐
Participan en los procesos de cambio que afectan a sus condiciones de trabajo (equipos de trabajo, productos, instalaciones, procesos de trabajo, etc.) como principales protagonistas.	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G05QOPI

GRUPO 8: PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN

La representación legal de las personas trabajadoras desempeña un papel necesario para el éxito de la gestión PRL en la empresa. Asumen un trabajo complicado y difícil que debe conectar de forma dinámica, permanente y fluida a la dirección de la empresa con la plantilla, y al mismo tiempo, sin descuidar el entendimiento y las buenas relaciones laborales. Su participación en PRL es fundamental. Dicha participación implica una serie de acciones específicas a desarrollar.

Responde si identificas o no las siguientes acciones específicas en la gestión PRL de la empresa para la que trabajas.	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
28. Los delegados y delegadas de prevención son informados y consultados previamente, participando para la elaboración de propuestas en: G08Q028				
La elección, contratación, características y disciplinas del servicio de prevención.	☐	☐	☐	☐
Cómo y cuándo realizar la identificación de riesgos y evaluación de los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐
Los riesgos y las mejoras en las condiciones de trabajo de las instalaciones y medidas de emergencia.	☐	☐	☐	☐
Los riesgos y las mejoras de las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo.	☐	☐	☐	☐
El contenido del plan de formación en PRL.	☐	☐	☐	☐
El contenido de la vigilancia de la salud específica de su puesto, su utilidad preventiva, y los resultados colectivos.	☐	☐	☐	☐
Los incidentes y daños a la salud derivados del trabajo, para formar parte del equipo de investigación de causas.	☐	☐	☐	☐
Otras: _____G08Q028B	☐	☐	☐	☐
29. Los acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los delegados o delegadas de prevención, o en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud, se logran por consenso sin necesidad de recurrir a la fórmula de votación acordada. G08Q029	☐	☐	☐	☐

TU PUNTO DE VISTA Y OBSERVACIONES G08QOPI

ANEXO 2: CURSOS IMPARTIDOS EN PRL POR ENTIDADES HOMOLOGADAS (FMF)

CURSOS IMPARTIDOS EN PRL POR ENTIDADES HOMOLOGADAS (FMF)					
ACCION FORMATIVA	2019	2020	2021	2022	Total general
C.1 - CNAE 24 :Trabajos de fabricacion, produccion y transformacion del hierro, del acero y de los metales no ferreos, y primera transformacion (fabricacion del acero, fundicion de metales, fabricacion de moldes, fabricacion de tubos y similares).	644	267	717	5	1.633
C.1 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - CNAE 24 :Trabajos de fabricacion, produccion y transformacion del hierro, del acero y de los metales no ferreos, y primera transformacion (fabricacion del acero, fundicion de metales, fabricacion de moldes, fabricacion de tubos y similares).	53	31	35	1	120
C.1.1. - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD â€“ MANTENIMIENTO Contenido formativo para las actividades del CNAE 24 relativas a las personas trabajadoras que realizan su actividad en la industria siderurgica y de primera trasformacion, cuya actividad se centra en la produccion de acero (bien por via integral o de horno electrico) y/o fabricacion de productos de acero conformados en caliente, planos laminados en frio...				14	14
C.1.1. - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD â€“ PRODUCCION Contenido formativo para las actividades del CNAE 24 relativas a las personas trabajadoras que realizan su actividad en la industria siderurgica y de primera trasformacion, cuya actividad se centra en la produccion de acero (bien por via integral o de horno electrico) y/o fabricacion de productos de acero conformados en caliente, planos laminados en frio...				22	22
C.1.1. MANTENIMIENTO Contenido formativo para las actividades del CNAE 24 relativas a las personas trabajadoras que realizan su actividad en la industria siderurgica y de primera trasformacion, cuya actividad se centra en la produccion de acero (bien por via integral o de horno electrico) y/o fabricacion de productos de acero conformados en caliente, planos laminados en frio...				115	115
C.1.1. PRODUCCION Contenido formativo para las actividades del CNAE 24 relativas a las personas trabajadoras que realizan su actividad en la industria siderurgica y de primera trasformacion, cuya actividad se centra en la produccion de acero (bien por via integral o de horno electrico) y/o fabricacion de productos de acero conformados en caliente, planos laminados en frio...			1	628	629
C.1.2 - Contenido formativo para las restantes actividades del CNAE 24				164	164
C.1.2. - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD â€“ Contenido formativo para las restantes actividades del CNAE 24				5	5
C.10 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de carpinteria metalica	20	13	13	7	53
C.10 - Trabajos de carpinteria metalica	415	298	476	434	1.623
C.11 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios en Trabajos de joyeria				2	2
C.11 - Operarios en Trabajos de joyeria	24	9	12	18	63
C.12 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de mecanica, mantenimiento y reparacion de maquinas, equipos industriales y/o equipos electromecanicos (industria aeroespacial, etc.)	138	78	136	126	478
C.12 - Trabajos de mecanica, mantenimiento y reparacion de maquinas, equipos industriales y/o equipos electromecanicos (industria aeroespacial, etc.)	1.395	881	2.169	2.130	6.575
C.13 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos en talleres de reparacion de vehiculos	16	9	24	17	66
C.13 - Trabajos en talleres de reparacion de vehiculos	1.618	824	1.981	1.628	6.051
C.14 - Trabajos de instalacion, mantenimiento y reparacion de equipos informaticos, automatismos y su programacion, ordenadores y sus perifericos o dispositivos auxiliares; equipos y tecnologias de telecomunicaciones y de la informacion, redes de informacion y datos (TICs)	128	92	207	197	624

CURSOS IMPARTIDOS EN PRL POR ENTIDADES HOMOLOGADAS (FMF)					
ACCION FORMATIVA	2019	2020	2021	2022	Total general
C.14 -NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de instalacion, mantenimiento y reparacion de equipos informaticos, automatismos y su programacion, ordenadores y sus perifericos o dispositivos auxiliares; equipos y tecnologias de telecomunicaciones y de la informacion, redes de informacion y datos (TICs)	16	7	6	4	33
C.15 - Instaladores y reparadores de lineas y equipos electricos	467	339	699	806	2.311
C.15 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Instaladores y reparadores de lineas y equipos electricos	25	9	23	18	75
C.16 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de fontaneria, instalaciones de calefaccion-climatizacion, instalaciones de agua caliente sanitaria e instalaciones solares termicas	8	7	8	7	30
C.16 - Trabajos de fontaneria, instalaciones de calefaccion-climatizacion, instalaciones de agua caliente sanitaria e instalaciones solares termicas	337	186	425	247	1.195
C.17 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de mantenimiento, reparacion e instalacion de ascensores	2			1	3
C.17 - Trabajos de mantenimiento, reparacion e instalacion de ascensores	94	58	129	167	448
C.18 - Trabajos de aislamiento e impermeabilizacion	8	11	13	18	50
C.19 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de montaje de estructuras tubulares	1	1			2
C.19 - Trabajos de montaje de estructuras tubulares	63	38	43	69	213
C.2 - CNAE 30.1 Y 33.15: Trabajos de construccion, reparacion y mantenimiento naval en astilleros y muelle	351	321	606	497	1.775
C.2 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - CNAE 30.1 Y 33.15: Trabajos de construccion, reparacion y mantenimiento naval en astilleros y muelle	17	22	28	23	90
C.20 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de construccion y mantenimiento de vias ferreas	1		1	3	5
C.20 - Trabajos de construccion y mantenimiento de vias ferreas	1	9	24	18	52
C.21 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de instalaciones, mantenimiento y reparacion de infraestructuras de telecomunicaciones (TIC y digitalizacion).	1	1	1	2	5
C.21 - Trabajos de instalaciones, mantenimiento y reparacion de infraestructuras de telecomunicaciones (TIC y digitalizacion).	61	31	86	59	237
C.22 - Trabajos en gasoductos y redes de distribucion de gases combustibles	4	1	7	1	13
C.23 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de otro tipo de instalaciones tales como instalaciones solares fotovoltaicas o instalaciones eolicas	4	3	6	2	15
C.23 - Trabajos de otro tipo de instalaciones tales como instalaciones solares fotovoltaicas o instalaciones eolicas	94	124	247	549	1.014
C.24 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de recuperacion y reciclaje de materias primas secundarias metalicas	3	6	2	3	14
C.24 - Trabajos de recuperacion y reciclaje de materias primas secundarias metalicas	36	33	87	104	260
C.25 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de control de calidad, verificacion e inspeccion de materias en curso de fabricacion y en productos terminados del sector	12	7	13	7	39
C.25 - Trabajos de control de calidad, verificacion e inspeccion de materias en curso de fabricacion y en productos terminados del sector	238	137	361	434	1.170
C.26 - Conductores/transportistas	60	39	105	99	303
C.27 - Conductores de carretillas elevadoras	909	710	1.400	1.329	4.348
C.27 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Conductores de carretillas elevadoras	10	6	5		21
C.28 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operadores de puente-grua	4	8	8	3	23
C.28 - Operadores de puente-grua	764	632	1.138	1.251	3.785

CURSOS IMPARTIDOS EN PRL POR ENTIDADES HOMOLOGADAS (FMF)					
ACCION FORMATIVA	2019	2020	2021	2022	Total general
C.29 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operadores de plataformas elevadoras	1	2	3	7	13
C.29 - Operadores de plataformas elevadoras	358	388	623	599	1.968
C.3 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Trabajos de forja	7			1	8
C.3 - Trabajos de forja	37	14	29	37	117
C.30 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios en almacen y logistica y aprovisionamiento en los procesos de fabricacion (incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparacion de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecanicos y otras tareas de aprovisionamiento y suministro de materiales y componentes)	18	7	22	8	55
C.30 - Operarios en almacen y logistica y aprovisionamiento en los procesos de fabricacion (incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparacion de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecanicos y otras tareas de aprovisionamiento y suministro de materiales y componentes)	678	436	1.215	1.165	3.494
C.31 - Conductores de gruas moviles autopropulsadas	9	10	18	25	62
C.31 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Conductores de gruas moviles autopropulsadas	1				1
C.32. Contenido formativo para actividades que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio	294	145	318	264	1.021
C.32. NIVEL BASICO - Contenido formativo para actividades que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio	21	6	10	20	57
C.4 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios en Trabajos de soldadura y oxicorte	10	7	11	14	42
C.4 - Operarios en Trabajos de soldadura y oxicorte	824	500	1.093	1.139	3.556
C.5 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios de maquinas de mecanizado por arranque de viruta	20				20
C.5 - Operarios de maquinas de mecanizado por arranque de viruta	768		2		770
C.5-6 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios de maquinas de mecanizado por arranque de viruta o por abrasion		19	13	18	50
C.5-6 - Operarios de maquinas de mecanizado por arranque de viruta o por abrasion		512	1.141	939	2.592
C.6 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios de maquinas de mecanizado por abrasion	1				1
C.6 - Operarios de maquinas de mecanizado por abrasion	104				104
C.6.1 -Contenido formacion para operarios dedicados a la instalacion y mantenimiento de equipos contraincendios				52	52
C.7 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios de maquinas de mecanizado por deformacion y corte del metal	27	6	12	10	55
C.7 - Operarios de maquinas de mecanizado por deformacion y corte del metal	716	393	1.010	923	3.042
C.8 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios en actividades de tratamientos superficiales de las piezas de metal: desengrasado, limpieza, decapado, recubrimiento, pintura	12	4	9	11	36
C.8 - Operarios en actividades de tratamientos superficiales de las piezas de metal: desengrasado, limpieza, decapado, recubrimiento, pintura	454	285	672	626	2.037
C.9 - NIVEL BASICO - ESPECIALIDAD - Operarios en actividades de premontaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fabricas	40	26	39	47	152
C.9 - Operarios en actividades de premontaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fabricas	1.392	851	2.136	2.078	6.457
FORMACION DE DELEGADOS DE PREVENCION		12	23	39	74
Formacion de reciclaje para el personal de las Areas de produccion y mantenimiento (TK ELEVADORES ESPAÑA, SLU)	26	10	7	19	62
FORMACION PARA DIRECTIVOS DE EMPRESA	1.098	859	1.111	1.105	4.173
FORMACION PARA PERSONAL DE OFICINAS	2.769	2.156	2.908	3.178	11.011
Total general	**17.727**	**11.896**	**23.667**	**23.558**	**76.848**

ANEXO 3: LISTA DE COMPROBACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA PRL

LISTA DE COMPROBACIÓN

Lista no exhaustiva de criterios de calidad en la gestión de los riesgos laborales de la empresa.

Marca con una X la casilla correspondiente a tu respuesta como delegado o delegada de prevención en la empresa.

La respuesta Sí, se asocia a una acción específica correcta para la adecuada gestión PRL.

La respuesta No, precisa de mejora preventiva y de soluciones eficaces para solventarla.

La respuesta No lo sé, muestra una falta de información. Es importante recabar la respuesta. La ley 31/1995 de 8 de noviembre, concede una serie de derechos básicos en PRL que como representante legal de la plantilla puedes ejercer.

La respuesta No procede, no aplica. En esta casilla también es posible anotar observaciones específicas que den pistas para la mejora continua.

CONDICIONES DE ÉXITO EN LA GESTIÓN PRL	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
Grupo 1. Compromiso de la dirección				
Asumir la responsabilidad empresarial en materia de prevención.	☐	☐	☐	☐
Adquirir el compromiso de mejora continua.	☐	☐	☐	☐
Asignar recursos (tiempo, dinero y personas) para la gestión preventiva de los riesgos laborales en la empresa.	☐	☐	☐	☐
Incorporar a la mujer en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo para la identificación de desigualdades en el ámbito laboral y de la salud laboral.	☐	☐	☐	☐
Fomentar la integración de la actividad preventiva entre todas las personas implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud), por medio de la confianza, la escucha y la participación.	☐	☐	☐	☐
Valorar el coste-beneficio de las actividades preventivas desarrolladas.	☐	☐	☐	☐
Grupo 2. Asignación y asunción de responsabilidades y funciones.				
Definir las funciones y responsabilidades de las personas implicadas en la prevención en la empresa (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud).	☐	☐	☐	☐
Asegurar la capacidad y el desarrollo de las funciones del personal técnico en prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐

CONDICIONES DE ÉXITO EN LA GESTIÓN PRL	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
Grupo 3. Documentación preventiva a disposición.				
Llevar al día la documentación en prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐
Dar a conocer y divulgar la documentación preventiva de la empresa, a todos los niveles jerárquicos, según las funciones y las responsabilidades de cada uno.	☐	☐	☐	☐
Dar a conocer y asegurar una clara comprensión del contenido y los resultados de la documentación preventiva de la empresa, a los delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, como parte integrante de la mejora preventiva en la empresa.	☐	☐	☐	☐
Grupo 4. Identificación de riesgos y medidas preventivas.				
Describir los puestos de trabajo a partir de las tareas que lo componen en la jornada diaria, sus condiciones de trabajo y las características personales y de empleo de las personas que desarrollan el puesto, como una tarea previa para la identificación de los factores de riesgo.	☐	☐	☐	☐
Evaluar el riesgo considerando las características de las personas expuestas en la jornada laboral.	☐	☐	☐	☐
Evaluar el riesgo específico en caso de embarazo y periodo de lactancia.	☐	☐	☐	☐
Valorar el nivel de riesgo aplicando criterios objetivos.	☐	☐	☐	☐
Realizar análisis específicos de situaciones de riesgo en aquellos casos que por su complejidad requieren un estudio detallado con asesoramiento experto.	☐	☐	☐	☐
Planificar y ejecutar las medidas preventivas en tiempo y forma (recursos y plazos).	☐	☐	☐	☐
Realizar el seguimiento y control de la eficacia de las medidas implantadas.	☐	☐	☐	☐
Grupo 5. Tratamiento de los daños a la salud.				
Aprender de los incidentes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, investigando las causas y aplicando soluciones para evitar que se produzcan de nuevo.	☐	☐	☐	☐
Hacer partícipes de la investigación del daño a la salud a todas las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales en la empresa (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud).	☐	☐	☐	☐
Facilitar la adaptación del puesto de trabajo, frente a la sustitución y el despido.	☐	☐	☐	☐
Garantizar la atención médica y profesional en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, cuando se trate de un daño producido, como consecuencia o agravado por el trabajo.	☐	☐	☐	☐
Asegurar un buen servicio de salud a los trabajadores y a las trabajadoras, por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.	☐	☐	☐	☐

CONDICIONES DE ÉXITO EN LA GESTIÓN PRL	SI	NO	NO LO SE	NO PROCEDE
Grupo 6. Medidas complementarias.				
Desarrollar un plan de formación de actividades específicas en prevención de riesgos laborales según puesto de trabajo, las responsabilidades y las funciones en la materia.	☐	☐	☐	☐
Formar y capacitar a todas las personas implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo (mandos intermedios, trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud, personal técnico en PRL y personal de vigilancia de la salud), para el desarrollo de sus funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐
Garantizar una buena formación preventiva en todos los niveles jerárquicos y perfiles.	☐	☐	☐	☐
Conectar la vigilancia de la salud con la exposición específica al riesgo.	☐	☐	☐	☐
Aprovechar la vigilancia de la salud colectiva para identificar situaciones de riesgo a partir de los daños a la salud y corregirlas.	☐	☐	☐	☐
Ofrecer un servicio de vigilancia de la salud útil, con fines preventivos.	☐	☐	☐	☐
Grupo 7. Participación de los trabajadores y las trabajadoras.				
Asegurar mediante la información que las personas trabajadoras conocen el contenido de los documentos preventivos que les afectan directamente.	☐	☐	☐	☐
Recoger y fomentar la elaboración de propuestas preventivas.	☐	☐	☐	☐
Facilitar la participación en los procesos de cambio que puedan afectarles a nivel preventivo.	☐	☐	☐	☐
Grupo 8. Participación de los delegados y las delegadas de prevención.				
Crear los mecanismos y desarrollar las dinámicas para promover la transmisión de la información.	☐	☐	☐	☐
Facilitar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención.	☐	☐	☐	☐
Promover la consulta y la elaboración de propuestas participadas.	☐	☐	☐	☐

Persona que cumplimenta la lista de comprobación:

(Nombre, apellidos y cargo en la empresa)

Firma:

Fecha:

confemetal
Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal

UGT
Industria, Construcción y Agro
FICA

CCOO
industria