



1^a

ENCUESTA de
GESTIÓN PREVENTIVA
en las **EMPRESAS** de
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha



1^a

ENCUESTA de
GESTIÓN PREVENTIVA
en las **EMPRESAS** de
CASTILLA-LA MANCHA

1^a | **ENCUESTA** de
GESTIÓN PREVENTIVA
en las **EMPRESAS** de
CASTILLA-LA MANCHA

Edita: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud
Dirección General de Seguridad y Salud Laboral
Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha
Grupo de trabajo Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha

Diseño, Maquetación e Impresión: RAIL Comunicación

Depósito Legal: TO-123-2011



1^a

ENCUESTA de
GESTIÓN PREVENTIVA
en las **EMPRESAS** de
CASTILLA-LA MANCHA



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	9
2. METODOLOGÍA	12
2.1. Población de estudio	13
2.2. Unidad de estudio	16
2.3. Muestra	17
2.4. Trabajo de campo	19
2.5. Cuestionario	20
2.6. Error muestral	21
2.7. Ponderación	22
3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	24
4. SINIESTRALIDAD LABORAL: INVESTIGACIÓN Y COSTES	42
4.1. Identificación de riesgos en el centro de trabajo	43
4.2. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	45
4.3. Costes económicos de la siniestralidad	48
5. GESTIÓN EMPRESARIAL: INFLUENCIA EN LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	52
5.1. Sistemas de gestión empresarial	53
5.1.1. Prioridades en la estrategia de negocio	53
5.1.2. Sistemas y herramientas de gestión	57
5.2. Otros factores ligados a la gestión preventiva	60
5.2.1. Factores motivadores de la acción preventiva	60
5.2.2. Valoración de la normativa preventiva	65
5.2.3. Repercusiones derivadas de las condiciones de la seguridad y salud	70
6. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	74
6.1. Modalidades preventivas	75
6.1.1. Modalidades preventivas: recursos propios	79
6.1.2. Modalidades preventivas: servicio de prevención ajeno	85
6.2. Organización de los trabajadores: órganos de participación	94
6.2.1. Delegados de prevención	94
6.2.2. Comité de seguridad y salud	97
6.2.3. Consulta y participación de los trabajadores	99

7. ACTIVIDADES PREVENTIVAS	102
7.1. Actividades preventivas: análisis general	103
7.2. Evaluación de riesgos	110
7.2.1. Evaluación de riesgos en los sectores Agrario, Industria y Servicios	110
7.2.2. Plan de seguridad y salud en el sector Construcción	123
7.3. Formación en seguridad y salud	129
7.3.1. Acciones formativas y razones que impulsan su realización	129
7.3.2. Colectivos de trabajadores formados	136
7.3.3. Entidades formadoras en Seguridad y Salud Laboral	140
7.4. Actividades de vigilancia de la salud	143
7.4.1. Reconocimientos médicos laborales	143
7.4.2. Lugar de realización de los reconocimientos médicos laborales.	145
7.5. Adquisición de maquinaria nueva	145
8. CONCLUSIONES GENERALES	148
8.1. Siniestralidad laboral: investigación y costes	156
8.2. Gestion empresarial: influencia en la actividad preventiva	157
8.3. Organización de la prevención	158
8.3.1. Modalidades preventivas	161
8.3.2. Designación de trabajadores	162
8.3.3. Servicio de prevención propio	163
8.3.4. Servicio de prevención ajeno	164
8.3.5. Delegados de prevención	165
8.3.6. Comité de seguridad y salud	165
8.4. Actividades preventivas	166
ANEXO I. Coeficientes de ponderación	175
ANEXO II. Cuestionario Empresas-	176
ÍNDICE DE TABLAS	201
ÍNDICE DE GRÁFICOS	204

The background is a solid teal color with a network of thin white lines and dots, suggesting a digital or scientific theme. The lines are curved and flow across the bottom of the page. There are several white dots scattered throughout the teal background.

1. PRESENTACIÓN

En marzo de 2009 el Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha hizo pública la “1ª Encuesta de condiciones de trabajo en Castilla-La Mancha”, estudio en el que se recogió abundante información de las condiciones en las que las personas trabajadoras de la región, de todas las actividades económicas, desempeñan su trabajo habitual. Estas condiciones de trabajo se ven afectadas en el día a día por la actividad preventiva que llevan a cabo las empresas, tanto desde el punto de vista de la mera protección de los trabajadores, evitando que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como desde un enfoque más ambicioso de mejora continua de dichas condiciones.

La **“1ª ENCUESTA DE GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS DE Castilla-La Mancha”** que se contiene en esta publicación, complementa al precitado estudio y, por tanto, amplía el conocimiento de la realidad del mercado de trabajo de nuestra Región, con el objetivo de facilitar e impulsar la toma de decisiones de los distintos agentes implicados en la protección de la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras en Castilla-La Mancha.

Este nuevo trabajo potencia la actuación del Observatorio como órgano de asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, al tiempo que supone un nuevo impulso en el desarrollo del Eje VII del Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla-La Mancha, 2008-2012, destinado al perfeccionamiento de los sistemas de información, investigación y estudio en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado, obtenido a partir de una muestra final de 1.246 centros de trabajo de la región, estratificados por tamaño de plantilla y actividad económica para garantizar su representatividad a nivel regional y provincial, nos ofrece el conocimiento de la gestión preventiva que realizan las empresas en los centros de trabajo. En particular, se abordan aspectos de siniestralidad, percepción del riesgo y valoración de la normativa aplicable, gestión empresarial y motivación para la prevención de los riesgos, organización de recursos, actividades preventivas realizadas y, finalmente, inversiones realizadas en maquinaria y equipos de trabajo.

Cumpliendo con el compromiso de colaboración recogido en el Convenio suscrito en el año 2006, la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) han trabajado de manera coordinada en las distintas fases que han culminado en la elaboración del presente estudio. Por tanto, es importante remarcar que el presente informe se ha basado en una metodología común a la empleada por el INSHT

en la elaboración de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, publicada recientemente: los cuestionarios de toma de datos empleados en el trabajo de campo son comunes a ambos informes, al tiempo que 279 centros de trabajo de la muestra de Castilla-La Mancha están, a su vez, incluidos entre los 5.146 centros de la muestra nacional.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la prevención debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios. El resultado de esta integración repercute en las condiciones laborales de quienes trabajan, cuyos déficit y fortalezas fueron conocidos a través de la “1ª Encuesta de condiciones de trabajo en Castilla-La Mancha”. Por tanto, el presente estudio no ha de analizarse de manera aislada sino complementaria del anterior: ambos forman un conjunto que nos facilitará la toma de decisiones y la puesta en marcha de políticas eficaces, tanto para apuntalar las acciones positivas detectadas, como para reorientar situaciones susceptibles de mejora.

En definitiva, el conocimiento obtenido redundará, sin duda, en la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud de las personas trabajadoras y, por tanto, de toda la Sociedad.

Paula Fernández Pareja
Consejera de Empleo, Igualdad y Juventud

The background is a solid teal color with a subtle pattern of white, thin, curved lines and small white dots, creating a sense of depth and movement. A vertical white line is positioned to the left of the text.

2. METODOLOGÍA

2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

El universo o población está formado por las empresas de Castilla–La Mancha, de todas las actividades económicas, que tenían al menos un trabajador dado de alta en la Seguridad Social.

El marco muestral elegido es el Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social, actualizado a fecha noviembre de 2008, siendo la unidad de muestreo definida el código de cuenta de cotización (C.C.C.) a la Seguridad Social.

El universo se compone de 52.286 unidades, estratificadas de acuerdo al tamaño de plantilla y a su actividad económica.

El sector de actividad en el que se encuadra cada una de las unidades, así como su rama de actividad, se derivan de la clasificación CNAE-93, de acuerdo a la distribución mostrada en la siguiente tabla.

TABLA I.
AGRUPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS ESTUDIADAS

Sector de actividad	Rama de actividad	CNAE-93
AGRARIO	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	01-05
INDUSTRIA	Industria manufacturera y extractiva	15-22; 36 10-13
	Química	24-25
	Metal	27-32; 34; 35; 37 (exc. 372)
	Otras industrias	14; 23; 26; 33; 372; 40; 41; 50 (exc. 503 y 505); 527; 603; 725
CONSTRUCCIÓN	Construcción	45
SERVICIOS	Comercio y hostelería	503; 505; 51-52 (exc. 527); 55
	Transporte y comunicaciones	60 (exc. 603); 61-64
	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	65-67; 70-74
	Administración pública y educación	75; 80; 99
	Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	85
	Otras actividades sociales y personales	90-95

Por otro lado, los intervalos por plantilla de trabajadores se han establecido de acuerdo a los siguientes grupos:

- Menos de 10 trabajadores.
- De 10 a 49 trabajadores.
- De 50 a 249 trabajadores.
- De 250 a 499 trabajadores.
- 500 o más trabajadores.

De manera que la distribución de la población, de acuerdo a los parámetros anteriores, es la que se detalla en las tablas siguientes:

TABLA 2.
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EMPRESAS
POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

Población de empresas de Castilla-La Mancha	Nº de trabajadores					TOTAL
	SECTOR de ACTIVIDAD	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	
Agrario	3.795	294	37	4	1	4.131
Industria	7.633	2.105	303	32	9	10.082
Construcción	8.250	1.713	128	4	-	10.095
Servicios	22.773	4.302	754	99	50	27.978
TOTAL	42.451	8.414	1.222	139	60	52.286

Fuente: Censo de Cotización de Empresas a la Seguridad Social, actualizado a noviembre de 2008

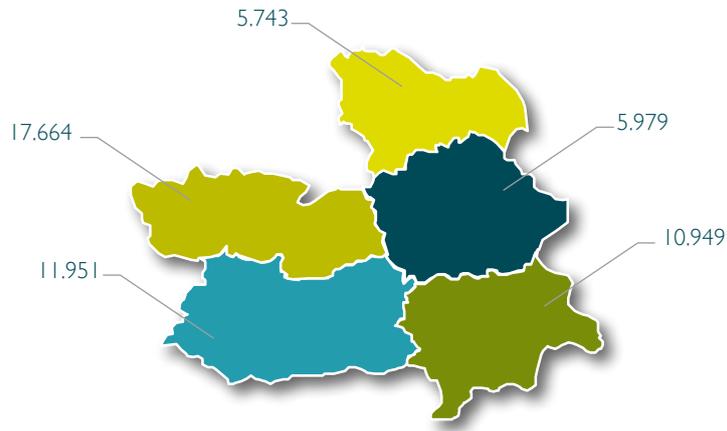
TABLA 3.
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EMPRESAS
POR RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

Población de empresas de Castilla-La Mancha	Nº de trabajadores					TOTAL
	RAMA de ACTIVIDAD	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.795	294	37	4	1	4.131
Industria manufacturera y extractiva	3.078	924	134	11	3	4.150
Industria química	327	114	25	2	2	470
Metal	1.722	499	74	12	2	2.309
Otras industrias	2.506	568	70	7	2	3.153
Construcción	8.250	1.713	128	4	-	10.095
Comercio, hostelería	10.165	1.640	130	12	5	11.952
Transporte y comunicaciones	1.516	381	68	6	3	1.974
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	4.952	752	191	20	6	5.921
Administración pública y educación	2.789	877	210	27	19	3.922
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	814	323	121	30	17	1.305
Otras actividades sociales y personales	2.537	329	34	4	-	2.904
TOTAL	42.451	8.414	1.222	139	60	52.286

Fuente: Censo de Cotización de Empresas a la Seguridad Social, actualizado a noviembre de 2008

Por último, en el gráfico adjunto se muestra la distribución de la población de empresas por provincia.

GRÁFICO I.
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE EMPRESAS POR PROVINCIA



Fuente: Censo de Cotización de Empresas a la Seguridad Social, actualizado a noviembre de 2008

2.2. UNIDAD DE ESTUDIO

La recogida de datos de la encuesta, mediante los cuestionarios que se diseñaron para tal fin, está asociada a un centro de trabajo concreto. Dicho centro puede ser el único de la empresa o, por el contrario, formar parte del conjunto de centros de la misma. De igual modo, puede darse la circunstancia de que en un mismo centro concurren varias empresas diferentes.

La selección concreta del centro de trabajo, dada la casuística referida, se llevó a cabo de la siguiente manera:

- En los casos en los que el centro de trabajo era el único de esa empresa y, además, la empresa desarrollaba una única actividad, situación más frecuente, no fue precisa la discriminación puesto que el centro era seleccionado de manera directa.
- Si la empresa disponía de varios centros de trabajo en una provincia, es decir, usualmente varias cuentas de cotización diferentes, se seleccionó uno de ellos de manera aleatoria.
- En el caso de concurrencia de varias empresas en un mismo centro, la encuesta recabó la información exclusivamente de la empresa seleccionada de entre las empresas concurrentes.

Por otro lado, en los casos en los que la actividad de la empresa era la construcción, el concepto de centro de trabajo se ha asimilado al conjunto de obras que una empresa ejecutaba en una misma provincia.

2.3. MUESTRA

El tamaño muestral, se ha establecido finalmente en 1.246 entrevistas, es decir, se ha realizado una ampliación de 979¹ encuestas a las 279 que formaban parte de la muestra nacional utilizada por el INSHT en la elaboración de la Encuesta Nacional de la Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009.

Para cada estrato de actividad se fijó la realización de aproximadamente 110 entrevistas, excepto en aquellos sectores de actividad que por su magnitud no permitían llegar a un número de entrevistas similar. En cada estrato de sector de actividad la distribución ha sido no proporcional, considerando para la afijación el número de trabajadores en cada uno de los estratos. El criterio de desproporción considerado ha sido la raíz cuadrada del número de trabajadores en cada estrato. De este modo, se favorece la selección en aquellos estratos de sector y tamaño con mayor número de trabajadores.

$$n_{i,j} = 110 \cdot \frac{\sqrt{E_{i,j}}}{\sum_j \sqrt{E_{i,j}}}, \forall i,j$$

E: número de empleados

E_{ij}: número de trabajadores en los centros de cotización del sector *i*, estrato *j*

La distribución de la muestra de acuerdo al sector y rama de actividad se muestra en las tablas siguientes.

TABLA 4.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

Distribución muestral	N° de trabajadores					TOTAL
	SECTOR de ACTIVIDAD	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	
Agrario	39	27	26	4	0	96
Industria	120	142	118	29	5	414
Construcción	36	36	33	3	0	108
Servicios	147	188	157	83	53	628
TOTAL	342	393	334	119	58	1.246

Fuente: Informe técnico elaborado por el Instituto Sondaxe

¹ Doce entrevistas fueron anuladas durante el proceso de depuración por inconsistencia de los datos

TABLA 5.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

Distribución muestral RAMA de ACTIVIDAD	Nº de trabajadores					TOTAL
	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	500 o más	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	39	27	26	4	0	96
Industria manufacturera y extractiva	22	29	28	11	2	92
Industria química	22	33	21	3	1	80
Metal	29	35	32	7	1	104
Otras industrias	47	45	37	8	1	138
Construcción	36	36	33	3	0	108
Comercio, hostelería	38	49	26	10	5	128
Transporte y comunicaciones	24	28	29	6	5	92
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	31	27	33	19	8	118
Administración pública y educación	14	25	19	20	16	94
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	13	16	24	24	19	96
Otras actividades sociales y personales	27	43	26	4	0	100
TOTAL	342	393	334	119	58	1.246

Fuente: Informe técnico elaborado por el Instituto Sondaxe

De igual modo, en el gráfico adjunto se refleja la distribución de la muestra en función de la provincia.

GRÁFICO 2.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR PROVINCIA



Fuente: Informe técnico elaborado por el Instituto Sondaxe

2.4. TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo de la encuesta ha sido realizado por el Instituto Sondaxe a partir del 1 de octubre de 2009 y se prolongó hasta el 30 de octubre de dicho año.

Con carácter previo, el equipo técnico del Instituto Sondaxe desarrolló un periodo de formación intensivo dirigido a los encuestadores y resto de miembros del equipo de trabajo, en el que se les transmitieron la metodología, los procedimientos de trabajo, el tratamiento de las incidencias de la falta de respuesta y la cumplimentación y depuración de los cuestionarios, así como las instrucciones oportunas para realizar las visitas a las empresas.

El primer contacto con la empresa se realizó telefónicamente con el fin de dar a conocer su inclusión en la muestra. A continuación se remitió el cuestionario junto con una carta de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral en la que se explicaba la finalidad del estudio y se animaba a colaborar a la empresa. Transcurridas dos semanas, el agente de campo visitó la empresa con el fin de recoger el cuestionario, supervisar la consistencia de los datos y, en su caso, resolver posibles dudas surgidas durante la cumplimentación.

El conjunto de cuestionarios fue sometido a dos procesos adicionales de supervisión, realizados por el jefe de equipo y por el supervisor de gabinete. De igual modo, se aplicaron controles de calidad sobre la bondad de la información recabada, mediante contacto telefónico en, al menos, un 30% de las entrevistas.

El 71,0% de las 1.246 entrevistas finalmente realizadas se corresponde con la selección inicial de centros; no obstante, diversas incidencias surgidas durante el trabajo de campo, reflejadas en la siguiente tabla, motivaron la sustitución de entrevistas hasta conformar el número final de encuestas.

TABLA 6.
MOTIVOS DE SUSTITUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA TITULAR

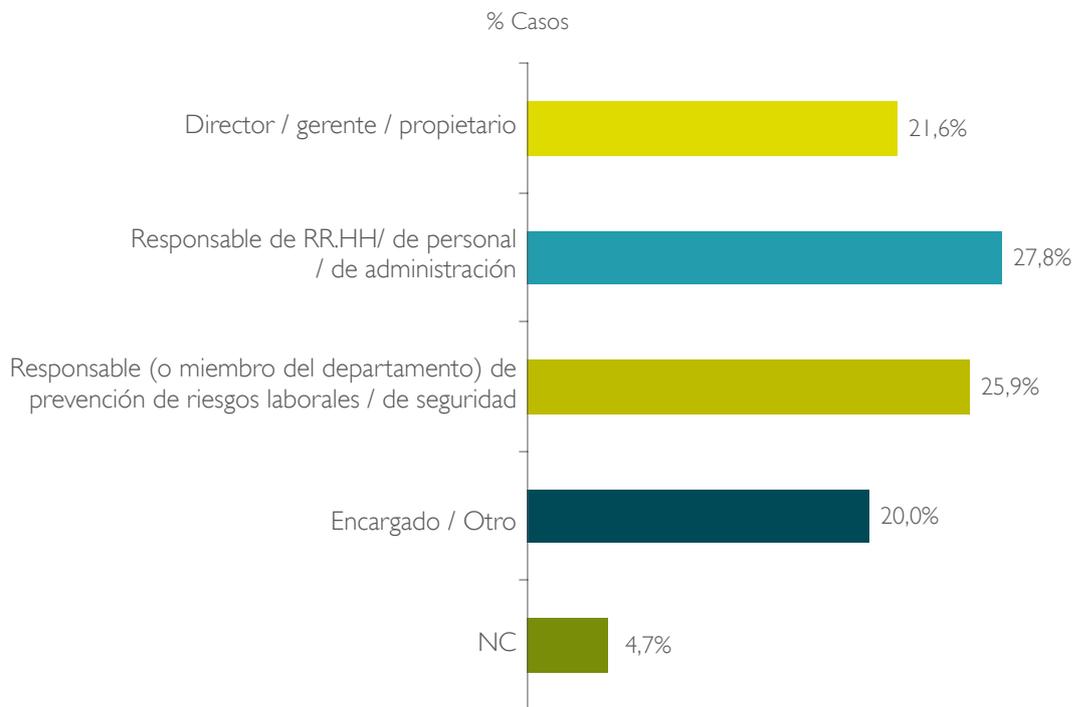
Incidencia	% casos
Realizada (sin incidencias)	71,0
Ilocalizables	13,3
Negativa encubierta	7,9
Negativas expresa	4,7
Fuera de ámbito ²	2,8
No coincide la actividad con el marco muestral	0,3
TOTAL	100,0

Fuente: Informe técnico elaborado por el Instituto Sondaxe

² Sin trabajadores en la actualidad, sin actividad o cierre de la empresa/centro de trabajo

El cuestionario iba dirigido al empresario o máximo responsable del centro de trabajo, considerado inicialmente como informante válido. En el 21,6% de los casos fue éste quién atendió la solicitud, mientras que en el resto de casos delegó en distintos integrantes de la plantilla, fundamentalmente del área de recursos humanos y administración, y responsables de prevención o de seguridad.

GRÁFICO 3.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EL INFORMANTE
DENTRO DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO



Base: Total de casos (N=1.246)

2.5. CUESTIONARIO

Si bien puede considerarse como un único cuestionario, durante el trabajo de campo se han aplicado dos cuestionarios diferentes: uno dirigido a los centros de trabajo de los sectores Agrario, Industria y Servicios (Anexo II), mientras que el otro, si bien compartía con el primero estructura y bloques de contenidos, se diseñó para recoger la especificidad propia de las empresas de Construcción (Anexo III).

El cuestionario se estructura en 9 bloques de información y recoge un total de 57 preguntas:

- Bloque A: información general, referida a actividad y plantilla de la empresa.

- Bloque B: información general y estructura del empleo del centro de trabajo, relativo a la segmentación de los trabajadores en cuanto a factores tales como tipo de contrato, edad, etc.
- Bloque C: gestión empresarial, en cuanto a los sistemas de gestión implantados y su incidencia y relación con la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Bloque D: órganos de participación de los trabajadores.
- Bloque E: recursos para la prevención de riesgos laborales, orientado a recabar información acerca de la modalidad preventiva de la empresa, tanto recursos propios como ajenos, la formación de dichos recursos y la percepción y valoración del trabajo que realizan.
- Bloque F: actividades para la prevención de riesgos laborales, que analiza la realización de actuaciones tales como evaluación de riesgos, reconocimientos médicos, etc.
- Bloque G: inversiones en maquinaria y equipos de trabajo.
- Bloque H: daños a la salud.
- Bloque I: valoración general, acerca de factores como la normativa preventiva, razones que impulsan a la empresa a prevenir los riesgos, etc.

El diseño del cuestionario correspondió al INSHT, si bien durante el proceso de elaboración se solicitaron sugerencias y propuestas de mejora a Comunidades Autónomas y Agentes Sociales. Posteriormente, el cuestionario fue sometido a un pre-test en empresas de todos los sectores de actividad de varias Comunidades Autónomas.

2.6. ERROR MUESTRAL

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P=Q$, el error para el conjunto de la muestra es de $\pm 2,80\%$.

En las tablas siguientes se muestra el error muestral por sector y tamaño de plantilla.

TABLA 7.
ERROR MUESTRAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

SECTOR	Nº entrevistas	Error muestral
AGRARIO	96	$\pm 10,09\%$
INDUSTRIA	414	$\pm 4,81\%$
CONSTRUCCIÓN	108	$\pm 9,57\%$
SERVICIOS	628	$\pm 3,95\%$
TOTAL	1.246	$\pm 2,80\%$

Fuente: A partir del Informe técnico elaborado por el Instituto Sondaxe

TABLA 8.
ERROR MUESTRAL POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Tamaño de plantilla	Nº entrevistas	Error muestral
Menos de 10 trabajadores	342	±3,92%
De 10 a 49 trabajadores	393	±4,93%
De 50 a 249 trabajadores	334	±4,67%
De 250 a 499 trabajadores	119	±3,49%
500 o más trabajadores	58	±2,42%

Fuente: A partir del Informe técnico elaborado por el Instituto Sondaxe

2.7. PONDERACIÓN

Para tratar la muestra en su conjunto se han aplicado los coeficientes de ponderación que figuran en el Anexo I.

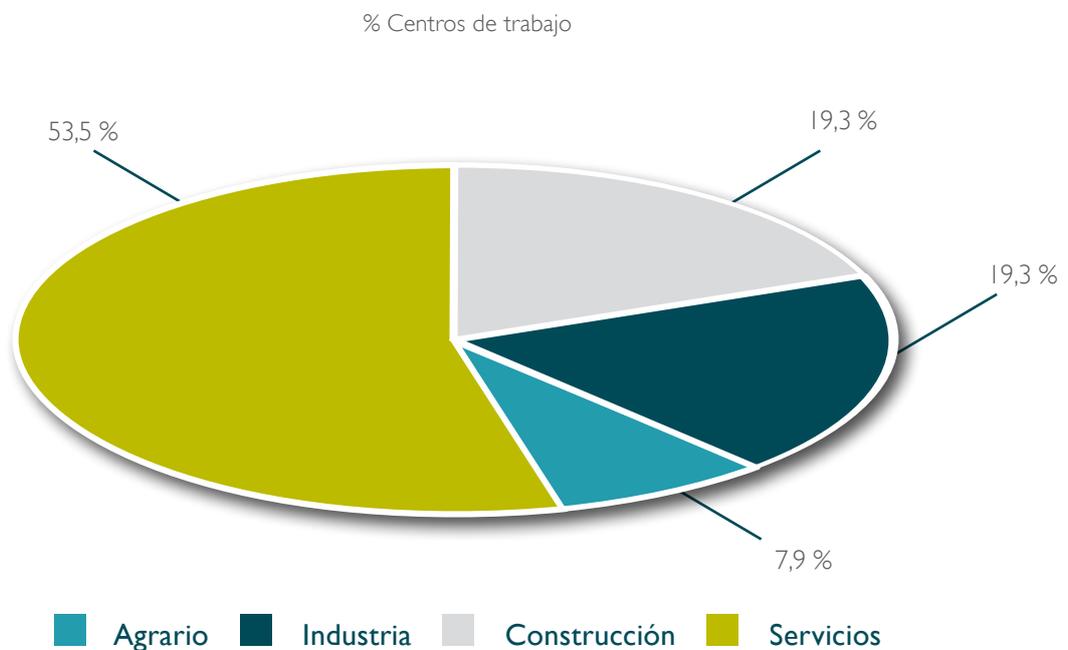


3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El presente capítulo detalla, con datos ponderados, las características de la muestra.

El sector que agrupa un mayor porcentaje de centros de trabajo es Servicios, al que están asociados el 53,5% de los centros. Los sectores Industria y Construcción, ambos con el 19,3% de los centros, tienen una representación similar en la muestra, mientras que el sector minoritario es el Agrario, con solamente el 7,9% de los centros.

GRÁFICO 4.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

El análisis de los distintos sectores determina que la rama de actividad Comercio y Hostelería es la más representada, puesto que supone el 22,9% de los centros de trabajo. Otras ramas con un porcentaje relevante en la muestra son Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales y Administración pública y educación, ambas pertenecientes también al sector Servicios, con el 11,3% y 7,5%, respectivamente.

En la tabla adjunta se detalla la distribución de los centros de trabajo según su rama de actividad.

TABLA 9.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD

ACTIVIDAD	% Centros de trabajo
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	7,9
Industria manufacturera y extractiva	7,9
Industria química	0,9
Metal	4,4
Otras industrias	6,0
Construcción	19,3
Comercio, hostelería	22,9
Transporte y comunicaciones	3,8
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	11,3
Administración pública y educación	7,5
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	2,5
Otras actividades sociales y personales	5,6
TOTAL	100,0

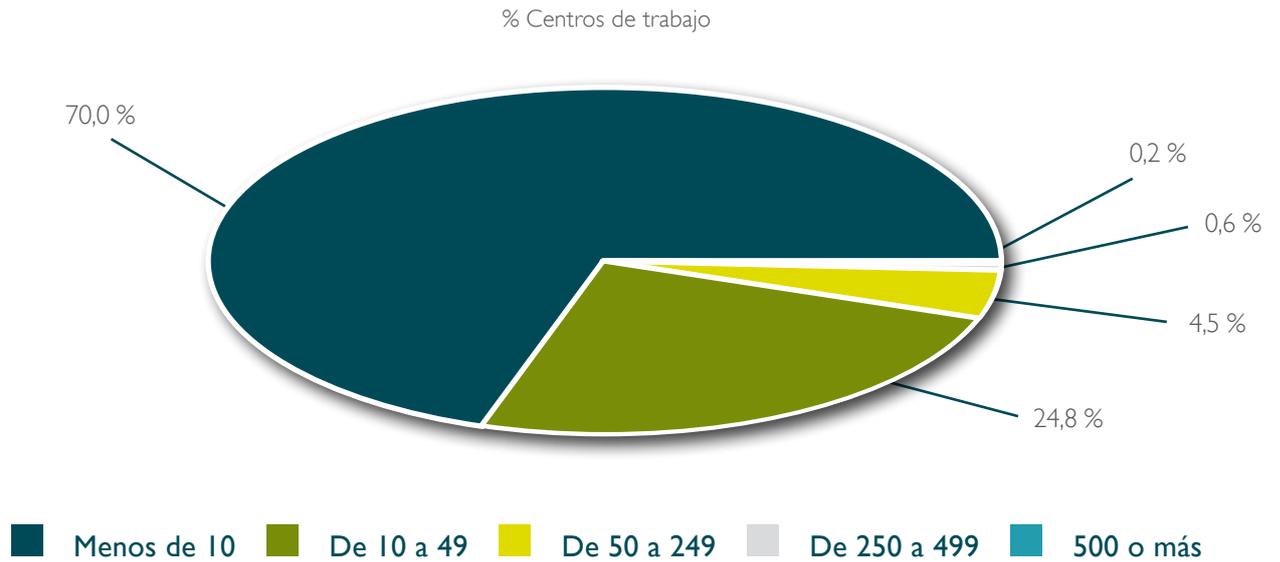
Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)



En cuanto al tamaño de plantilla, la distribución de la muestra pone de manifiesto el predominio de los centros de trabajo con plantilla reducida; en particular, el 70,0% de los centros de trabajo tiene menos de 10 trabajadores. En sentido opuesto, tan sólo el 0,2% de los centros tiene más de 500 trabajadores.



GRÁFICO 5.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

La distribución de la muestra de centros de trabajo por provincia establece que el mayor porcentaje se ubica en Toledo, en concreto el 34,5%, mientras que, por el contrario, Ciudad Real sólo cuenta con el 11,6%.

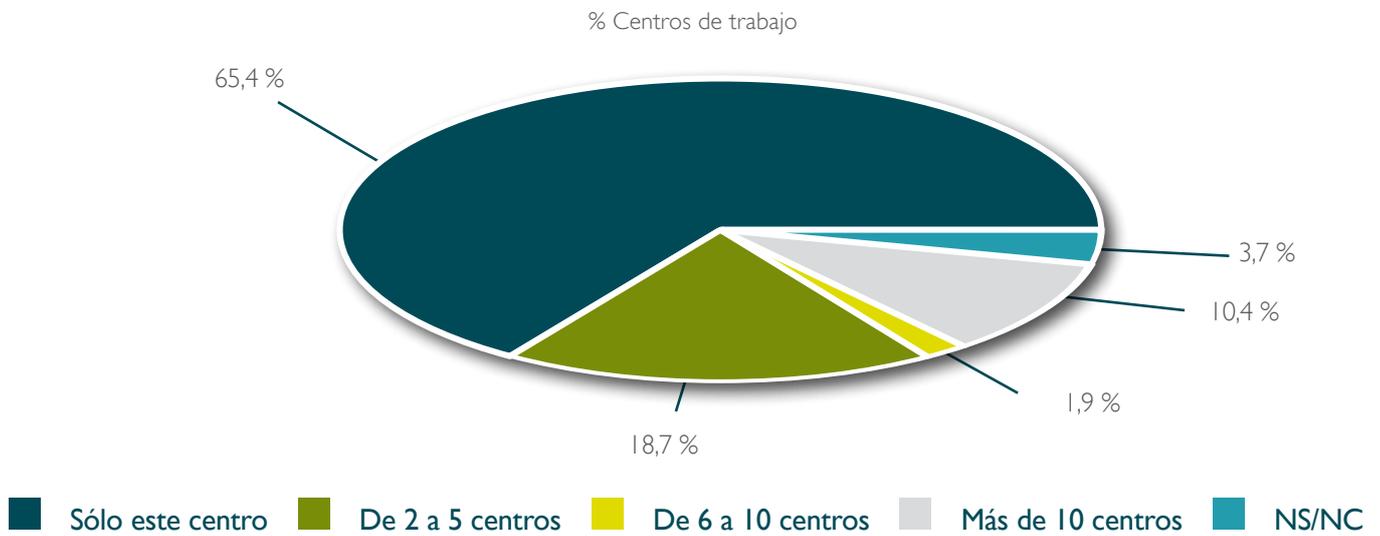
GRÁFICO 6.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Asimismo, la situación más habitual es que la empresa disponga de un único centro de trabajo en España. Al margen del sector Construcción, el 65,4% de los centros del resto de sectores pertenecen a empresas que cuentan únicamente con ese centro.

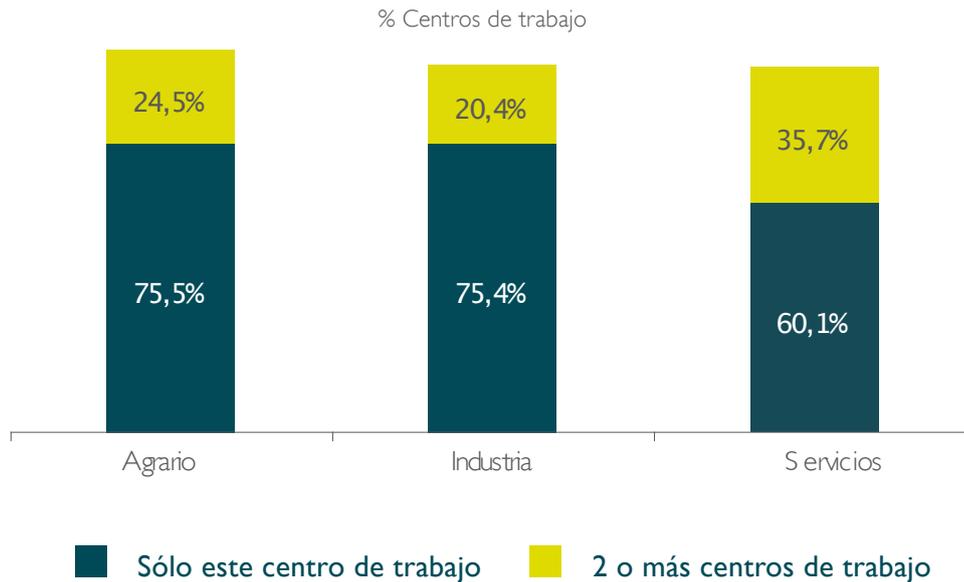
GRÁFICO 7.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EL NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO
QUE TIENE LA EMPRESA EN ESPAÑA (EXCEPTO CONSTRUCCIÓN)



Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción (N=1.012)

Por sector de actividad, este porcentaje de centros únicos es el 75,5% en Agrario y un valor muy similar en el sector Industria, 75,4%. Por el contrario, en Servicios es algo más reducido, 60,1%.

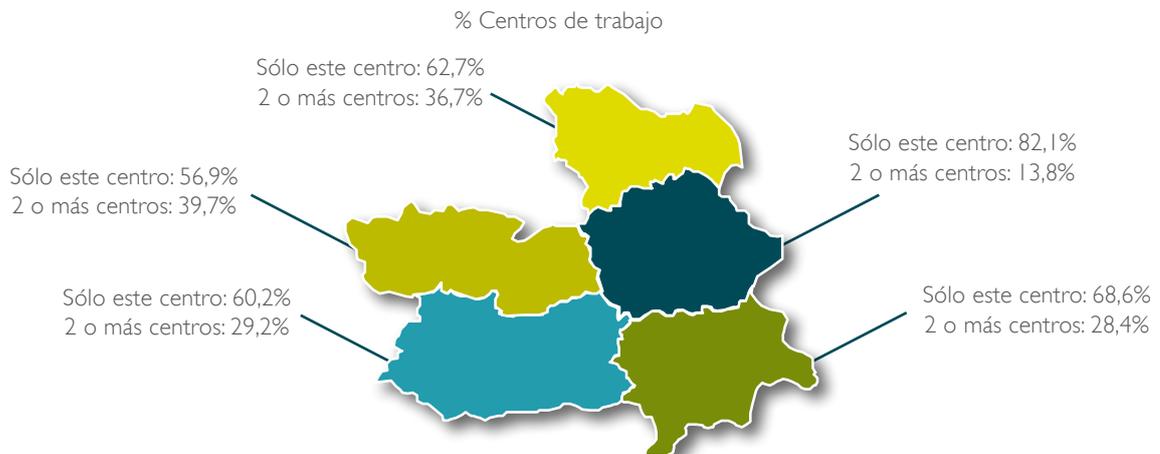
GRÁFICO 8.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EL NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO QUE TIENEN EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD (EXCEPTO CONSTRUCCIÓN)



Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción (N=1.012)

El porcentaje de centros de trabajo con la consideración de ser el único de la empresa es mayor en la provincia de Cuenca, donde asciende al 82,1%. Por el contrario, en las provincias de Toledo, 56,9% y Ciudad Real, 60,2%, este valor es el más reducido. Asimismo, Toledo es la provincia en la que un mayor porcentaje de centros, el 39,7%, pertenece a empresas que cuentan con 2 o más centros en España.

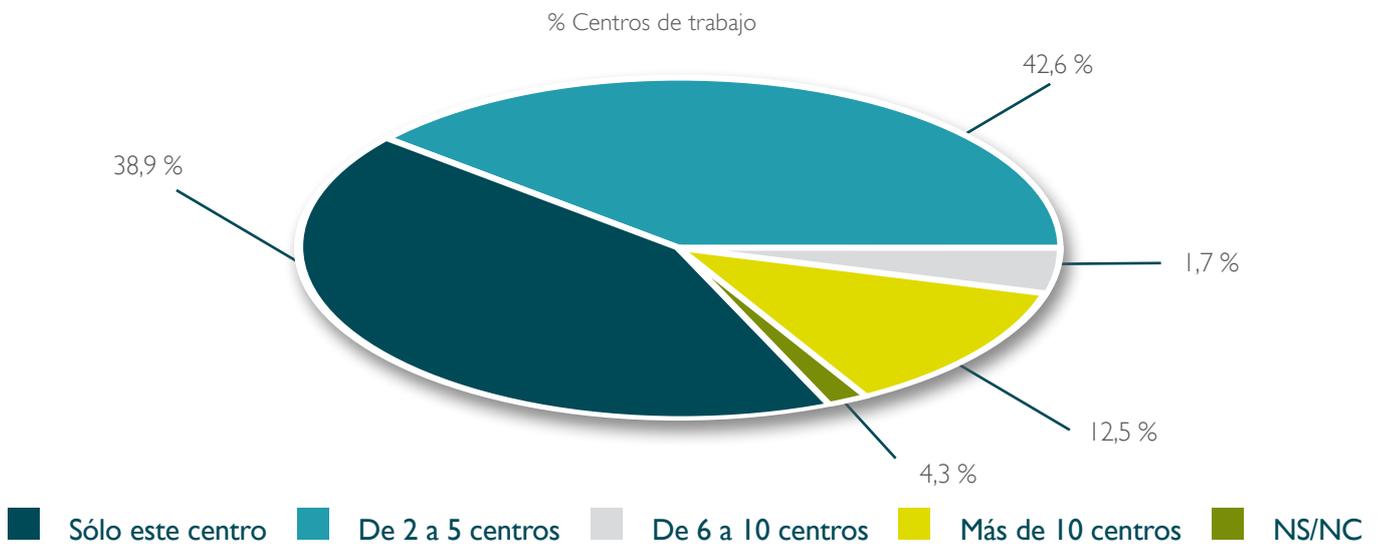
GRÁFICO 9.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EL NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA POR PROVINCIA (EXCEPTO CONSTRUCCIÓN)



Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción (N=1.012)

En línea con la metodología aplicada en la encuesta, en el sector Construcción se ha recabado el dato referente al número de obras en las que participaba la empresa en España. En este sector se aprecian diferencias respecto al resto, ya que sólo el 38,9% de las empresas realizaba una única obra, mientras que el caso más frecuente era el de empresas que ejecutaban entre 2 y 5 obras (42,6%). Por el contrario, tan sólo el 14,2% participaba en 6 o más obras.

GRÁFICO 10.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN
POR NÚMERO DE OBRAS QUE TIENEN EN ESPAÑA



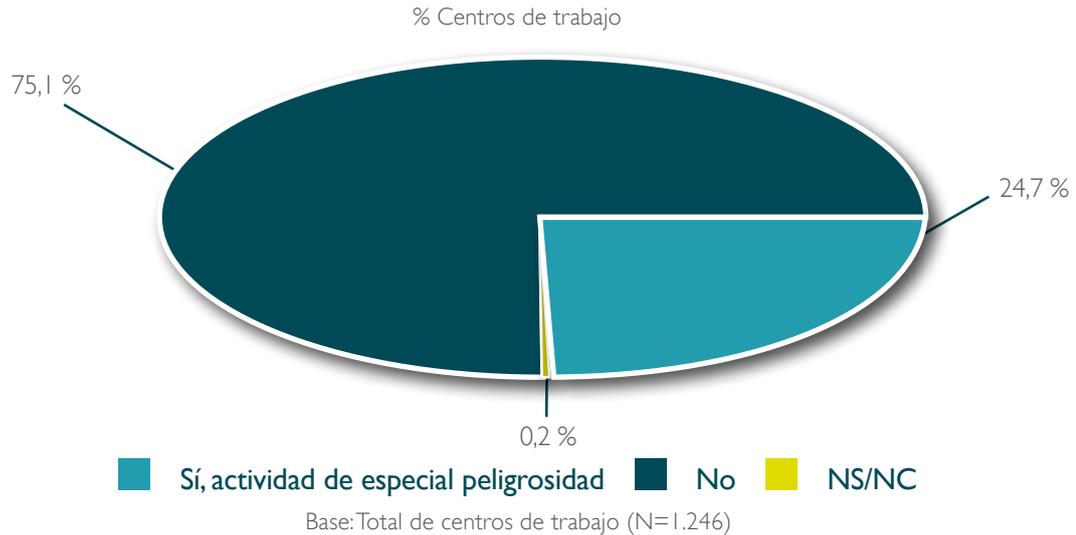
Base: Centros de trabajo de Construcción (N=234)



El RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención identifica en su anexo I una serie de actividades de especial peligrosidad, tales como trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión, actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo, etc.

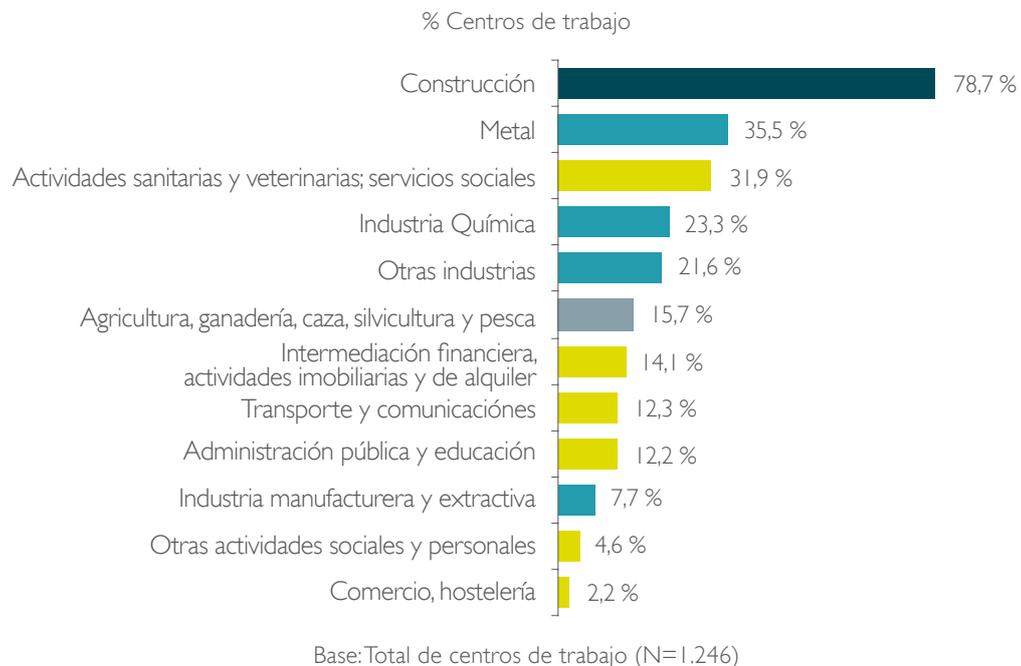
En el cuestionario se recabó información acerca de si en el centro de trabajo se realizaba alguna de estas actividades, con el resultado de que esta situación se producía en el 24,7% de los centros.

GRÁFICO 11.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD



La exposición a riesgos de esta naturaleza es más notoria en el sector Construcción, puesto que en el 78,7% de sus centros de trabajo se llevan a cabo actividades de este tipo, y en las ramas de actividad de Metal y Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, 35,5% y 31,9%, respectivamente. En el gráfico adjunto se cuantifican los centros de trabajo que realizan actividades del referido anexo I, en función de su rama de actividad.

GRÁFICO 12.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD POR RAMA DE ACTIVIDAD



Ciudad Real concentra el mayor porcentaje de centros de trabajo en los que se realizan actividades del anexo I, en concreto el 35,8%, mientras que el resto de provincias presenta porcentajes más reducidos aunque muy similares entre sí.

GRÁFICO 13.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

El análisis más detallado de las actividades de especial peligrosidad que se realizan en el conjunto de los centros de trabajo determina que en el 10,7% de los centros agrarios se realizan trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, porcentaje que asciende al 5,1% en las empresas de Industria. En dicho sector industrial también es relevante la realización de actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo, en concreto en el 4,3% de sus centros. Asimismo, junto con las actividades propias de la construcción, excavación, movimientos de tierra y túneles, destaca el porcentaje de centros en los que se ejecutan trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión, 7,5%, en el sector Construcción.

TABLA 10.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA ACTIVIDAD DE ESPECIAL PELIGROSIDAD DESARROLLADA

Datos en %	TOTAL
Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles	15,8
Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos	3,2
Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión	2,8
Actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo	2,1
Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval	2,1
Producción o utilización significativa de gases comprimidos, licuados o disueltos	1,1
Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes	1,0
Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo	0,9
Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 3 <i>(Agente patógeno que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existe generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces)</i>	0,9
Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos	0,8
Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 4 <i>(Agente patógeno que causa una enfermedad grave en el hombre y supone un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existe generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces)</i>	0,5
Trabajos propios de minería a cielo abierto y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas	0,4

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

Por otro lado, Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales es la rama de actividad en la que concurren actividades de especial peligrosidad en mayor medida: en el 16,0% de los centros tienen lugar trabajos con exposición a radiaciones ionizantes; en el 11,6 y 5,7%, respectivamente, trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4 y, finalmente, trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos en el 6,8%.

El análisis de este tipo de actividades y trabajos por provincia revela diferencias que se detallan en la tabla adjunta.

TABLA II.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA ACTIVIDAD DE ESPECIAL PELIGROSIDAD DESARROLLADA Y PROVINCIA

Datos en %	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	TOTAL
Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles	17,6	19,4	14,7	15,1	14,7	15,8
Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos	2,6	2,8	3,2	5,4	2,8	3,2
Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión	2,6	0,0	7,1	3,8	0,9	2,8
Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval	0,9	5,5	2,0	3,7	1,2	2,2
Actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo	3,9	2,8	0,0	3,2	1,6	2,1
Producción o utilización significativa de gases comprimidos, licuados o disueltos	1,7	2,8	0,8	0,5	0,7	1,1
Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes	0,4	4,1	0,4	0,0	0,9	1,0
Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 3	0,9	2,8	0,8	0,0	0,7	0,9
Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo	0,9	0,0	0,0	1,6	1,4	0,9
Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos	1,3	4,1	0,0	0,0	0,2	0,8
Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 4	1,7	0,0	0,4	0,0	0,2	0,5
Trabajos propios de minería a cielo abierto y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas	0,9	0,0	0,0	0,5	0,5	0,4

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple



El 87,3% de los centros de trabajo cuenta con trabajadores ligados a la empresa mediante una relación contractual de carácter indefinido o fijo discontinuo. Asimismo, personal con algún tipo de contrato de duración determinada (por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinos, etc.) desarrollan dicha actividad en el 41,8% de los centros.

De igual modo, en el desarrollo de la actividad también intervienen, en menor medida, trabajadores ajenos a la empresa, pertenecientes a subcontratas, empresas de empleo temporal e, incluso, trabajadores autónomos. Así, los trabajadores de contratas o subcontratas se encuentran en el 9,8% de los centros. Por otro lado, en el 6,4% de los centros se da la presencia de trabajadores autónomos dependientes, es decir, aquellos que trabajan en exclusiva para la misma, mientras que en el 7,9% de los casos los trabajadores autónomos ejecutan su actividad sin dedicación exclusiva a la empresa. Asimismo, reseñar que el 1,4% de los centros recurre a la contratación de trabajadores de empresas de empleo temporal.

TABLA 12.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA RELACIÓN CONTRACTUAL DEL PERSONAL OCUPADO EN EL CENTRO

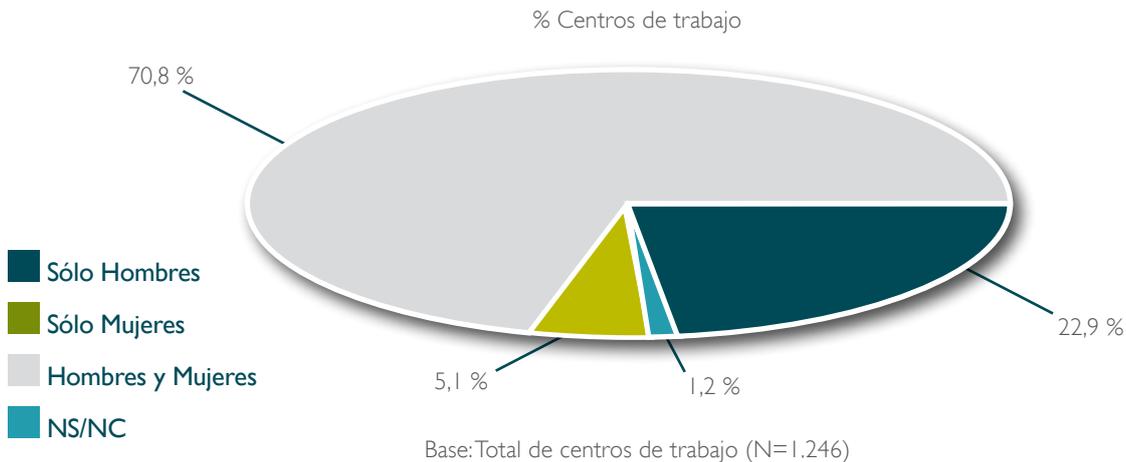
Datos en %		Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Plantilla propia	Indefinidos o fijos discontinuos	78,2	92,0	71,1	92,8	87,3
	Contratos de duración determinada	36,6	29,6	66,1	38,2	41,8
Plantilla ajena	Trabajadores de contratas o subcontratas	1,0	5,0	12,5	11,8	9,8
	Autónomos no dependientes	2,0	5,4	12,1	8,1	7,9
	Autónomos dependientes (trabajan sólo para esta empresa)	5,1	5,0	10,4	5,7	6,4
	Trabajadores de ETT	0,0	2,9	0,8	1,2	1,4
	Otros	0,0	0,4	6,7	0,4	1,6

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple



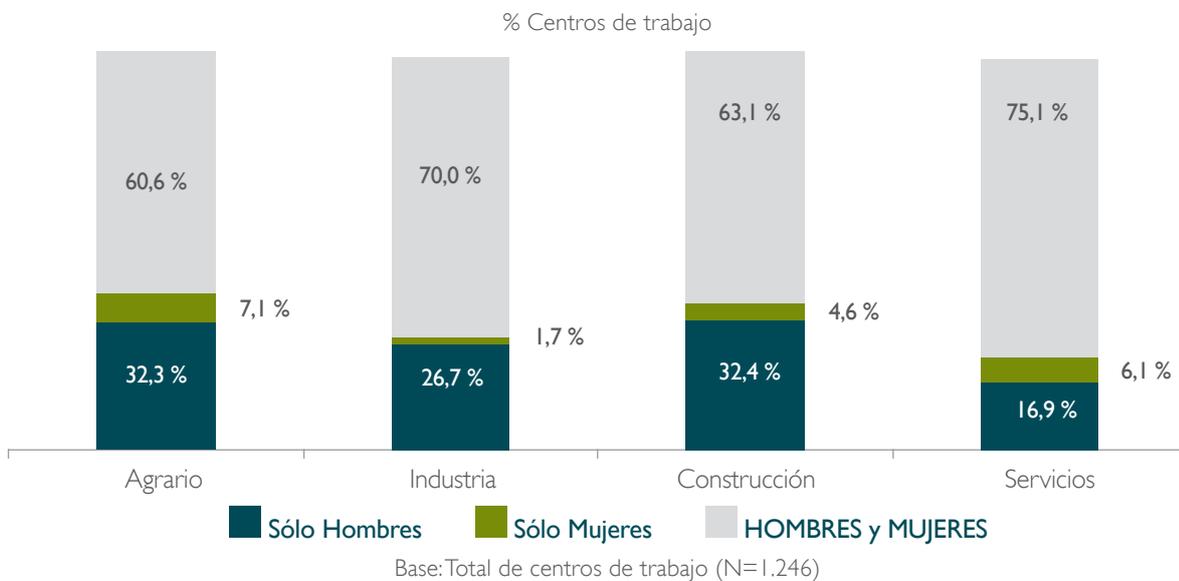
El 70,8% de los centros de trabajo cuentan con una plantilla propia mixta, es decir, realizan su actividad mujeres y hombres. En cambio, tan sólo en el 5,1% de los centros la plantilla propia es exclusivamente femenina, mientras que este porcentaje asciende al 22,9% para centros de trabajo con trabajadores varones.

GRÁFICO 14.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR SEXO DE SU PLANTILLA PROPIA



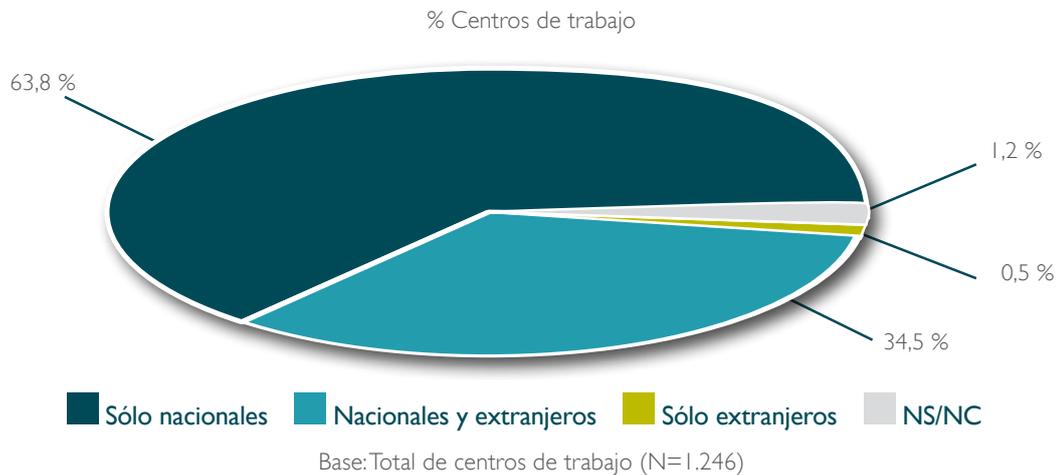
Los centros de trabajo con plantilla propia exclusivamente masculina son más frecuentes en los sectores Agrario y Construcción, 32,3% y 32,4%, respectivamente. Al margen de estos sectores, las ramas de actividad Otras industrias, 32,0%, Otras actividades sociales y personales, 33,3% e Industria manufacturera y extractiva, 27,3%, presentan los mayores porcentajes de presencia exclusivamente masculina en el centro de trabajo, en cuanto a plantilla propia. En cambio, si el análisis se centra en los centros con plantilla propia exclusivamente femenina, son las ramas Administración pública y educación, 10,6% e Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, 8,6%, en las que esta situación se produce en mayor medida.

GRÁFICO 15.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR SEXO DE SU PLANTILLA PROPIA Y SECTOR DE ACTIVIDAD



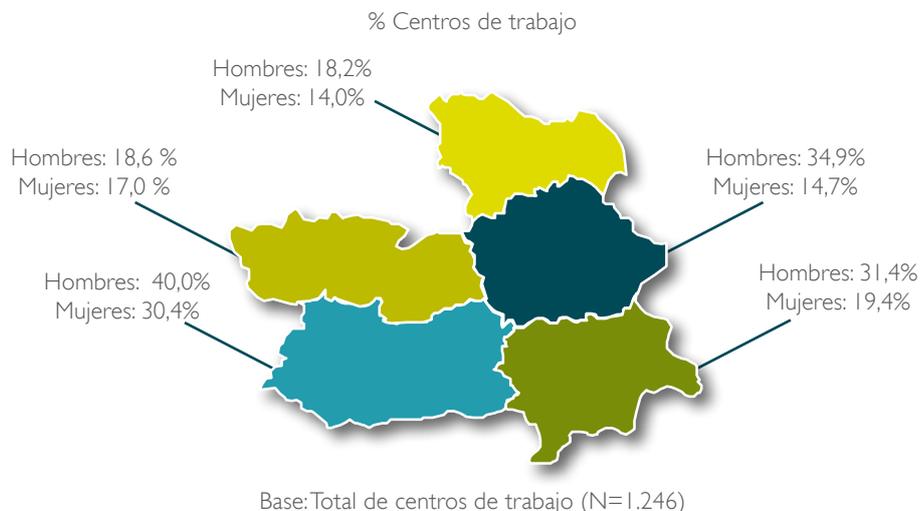
En cuanto a la nacionalidad de los trabajadores de la plantilla propia, en el 34,5% de los centros de trabajo hay presencia simultánea de trabajadores de nacionalidad española y extranjera y sólo nacionales en el 63,8%. Asimismo, en el 27,4% de los centros hay, al menos, un trabajador varón extranjero y en el 18,6%, una trabajadora extranjera.

GRÁFICO 16.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA NACIONALIDAD DE SU PLANTILLA PROPIA



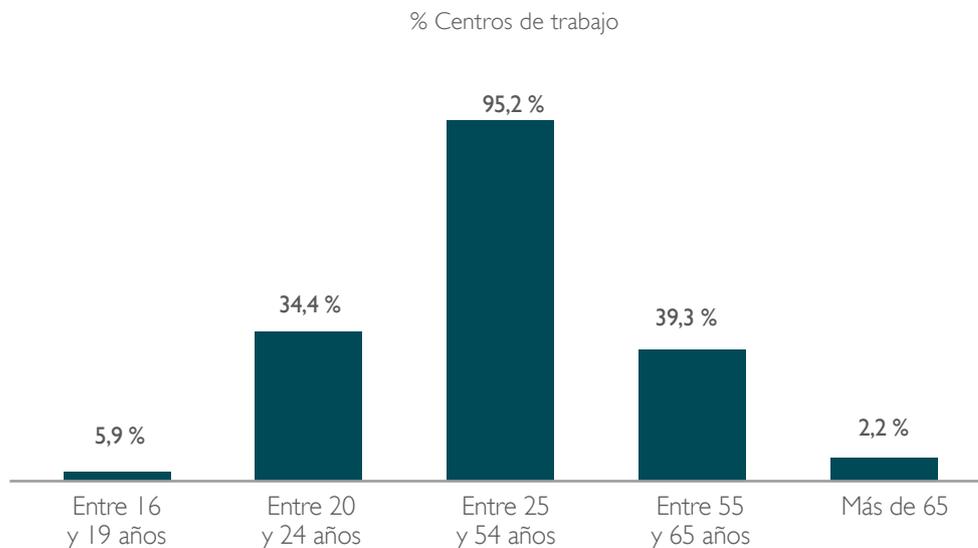
La presencia de trabajadores varones extranjeros se produce con mayor frecuencia, 40,0%, en los centros de Ciudad Real, mientras que, en sentido opuesto, es menor en Guadalajara, 18,2% y Toledo, 18,6%. En cuanto a trabajadoras extranjeras, vuelve a ser una situación más frecuente en Ciudad Real, 30,4% e infrecuente en Guadalajara, 14,0% y Cuenca, 14,7%.

GRÁFICO 17.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA NACIONALIDAD EXTRANJERA Y SEXO DE SU PLANTILLA PROPIA POR PROVINCIA



Otro de los factores considerados es la distribución de la plantilla propia del centro de trabajo en función de la edad de los trabajadores. El 95,2 % de los centros de trabajo cuenta con trabajadores cuya edad está comprendida entre los 25 y 54 años. En cambio, en tan sólo el 2,2% de los centros hay presencia de trabajadores cuya edad es superior a los 65 años, porcentaje que es del 5,9% si la edad del trabajador no supera los 20 años.

GRÁFICO 18.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA EDAD DE SU PLANTILLA PROPIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

La presencia de trabajadores jóvenes, cuya edad no supera los 20 años, es más frecuente en el sector Industria, 8,8% y en las provincias de Ciudad Real y Cuenca, 13,8% y 7,9%. De igual modo, el sector Industria es el que concentra mayor porcentaje de centros en los que ejercen su actividad trabajadores cuya edad supera los 65 años, 3,8%, junto con Servicios, 2,4%. A nivel provincial, Cuenca, con el 5,2% es la que presenta mayor porcentaje de centros con presencia de trabajadores de esta franja de edad.

En la tabla adjunta se refleja la distribución de la plantilla propia de los centros de trabajo, de acuerdo a la edad de sus trabajadores, en función del sector de actividad y provincia.

TABLA 13.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR LA EDAD DE SU PLANTILLA PROPIA POR SECTOR Y PROVINCIA

Datos en %	Entre 16 y 19 años	Entre 20 y 24 años	Entre 25 y 54 años	Entre 55 y 65 años	Más de 65 años
Agrario	4,1	18,4	89,9	27,6	0,0
Industria	8,8	39,6	96,7	46,9	3,8
Construcción	4,1	32,5	90,9	35,0	0,8
Servicios	5,8	35,7	97,0	39,7	2,4
Albacete	4,3	37,9	96,1	51,9	1,7
Ciudad Real	13,8	32,4	90,3	44,8	0,7
Cuenca	7,9	41,7	97,6	34,9	5,2
Guadalajara	4,3	29,9	99,5	28,5	2,1
Toledo	3,3	30,9	93,0	37,7	1,4
TOTAL	5,9	34,4	95,2	39,3	2,2

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple



El lugar donde los trabajadores que conforman la plantilla propia del centro de trabajo llevan a cabo su actividad es otro de los elementos descriptivos de la muestra. El 88,0% de los centros de trabajo cuenta con personal que ejecuta su trabajo en el propio centro. Por otro lado, el desarrollo de la jornada laboral en la calle (reparación, mantenimiento, reparto, etc.) es propio del 25,1% de los centros. En cambio, el trabajo desde el domicilio del trabajador tan sólo se corresponde con el 0,3%.

GRÁFICO 19.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR EL LUGAR DONDE LA PLANTILLA PROPIA REALIZA LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

La distribución de acuerdo al sector de actividad revela que los sectores Servicios, 97,1% e Industria, 92,5%, son los que presentan mayores porcentajes de centros con plantilla propia que ejerce su actividad cotidiana en el propio centro de trabajo. Por provincias, este valor es superior en Guadalajara, 95,2%.

En cuanto a la existencia de trabajadores que desarrollan su jornada en la calle es más frecuente en Construcción, 50,6%, Transporte y comunicaciones, 38,3% y Administración Pública y Educación, 28,7%. Asimismo, Ciudad Real y Albacete, 36,6% y 33,2%, respectivamente, son las provincias con mayor porcentaje de centros de estas características.

TABLA 14.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO POR EL LUGAR DONDE LA PLANTILLA PROPIA REALIZA LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
En este centro de trabajo	80,6	92,5	61,3	97,1
En la calle (reparación, mantenimiento, reparto, etc.)	4,0	25,4	50,6	18,9
En otros centros de la empresa	10,2	5,4	24,2	9,9
En otras empresas	2,0	1,3	5,8	3,5
En otro lugar	15,6	1,9	0,5	1,8
En su domicilio particular	0,0	0,0	0,0	0,6

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 15.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO POR EL LUGAR DONDE LA PLANTILLA PROPIA REALIZA LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO POR PROVINCIA

Datos en %	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
En este centro de trabajo	91,0	89,0	77,8	95,2	88,8
En la calle (reparación, mantenimiento, reparto, etc.)	33,2	36,6	29,0	12,8	20,0
En su domicilio particular	0,4	0,0	0,0	0,0	0,5

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple



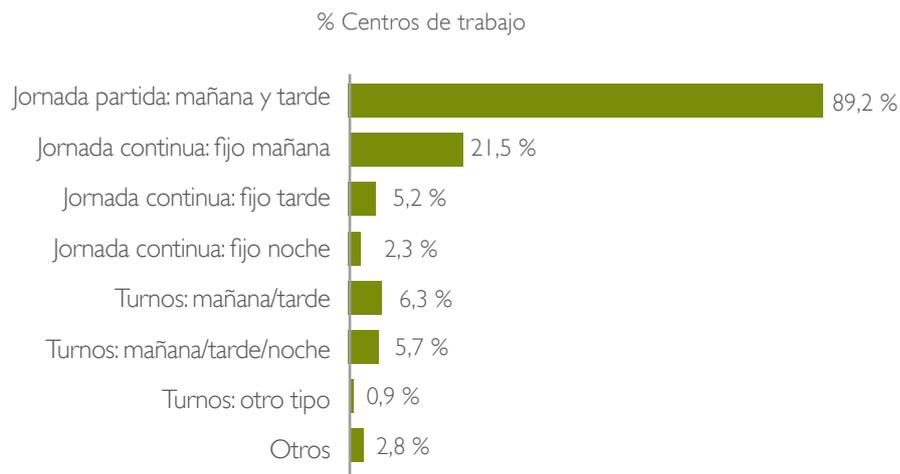
Finalmente, otro parámetro de distribución de la muestra es el tipo de horario laboral de la plantilla propia del centro de trabajo.

El tipo de horario más común es la jornada partida de mañana y tarde en el 89,2% de los centros de trabajo se da esta modalidad. Asimismo, en orden de frecuencia, la jornada continua en horario fijo de mañana tiene lugar en el 21,5% de los centros de trabajo.

Por otro lado, en el 2,3% de los centros está implantada la jornada continua en turno fijo de noche. Este horario es más frecuente en los centros de Ciudad Real y Albacete, 3,4% en ambos y, por otro lado, es prácticamente exclusivo del sector Servicios, con el 4,0% y, más concretamente, de las ramas Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 9,7%, Comercio y hostelería, 4,9% y Transporte y comunicaciones, 4,3%.

El trabajo en turnos rotativos de mañana y tarde está establecido en el 6,3% de los centros, mientras que jornadas de 24 horas repartidas en turnos rotativos de mañana, tarde y noche tienen lugar, a su vez, en el 5,7% de los centros. Estas jornadas continuas de 24 horas, repartidas en turnos rotatorios, son más frecuentes en los centros de trabajo de Ciudad Real, 8,3% y se producen en menor medida en los de Toledo, 4,0%. De igual modo, están más asociados al sector Servicios, puesto que en el 8,1% de sus centros de trabajo tienen lugar, derivado de que en determinadas ramas de actividad de este sector este horario tiene una implantación relevante: en particular, Administración pública y educación, 12,9%, Otras actividades sociales y personales, 11,6% y Comercio, hostelería, 7,4%.

GRÁFICO 20.
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CENTROS DE TRABAJO
POR EL HORARIO DE SU PLANTILLA PROPIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

4.

**SINIESTRALIDAD
LABORAL:
INVESTIGACIÓN
Y COSTES**

La gestión preventiva de las empresas está vinculada, entre otros factores, a los valores de siniestralidad, al conocimiento de sus causas y, finalmente, a la determinación de los costes que se derivan de aquélla.

En el presente capítulo se aborda el análisis de una serie de cuestiones relacionadas con la siniestralidad, tras la constatación de la misma en el centro de trabajo. Por un lado, se profundiza en determinados aspectos de la investigación de accidentes y enfermedades profesionales y, por otro, se analizan los costes derivados de la siniestralidad.

4.1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN EL CENTRO DE TRABAJO

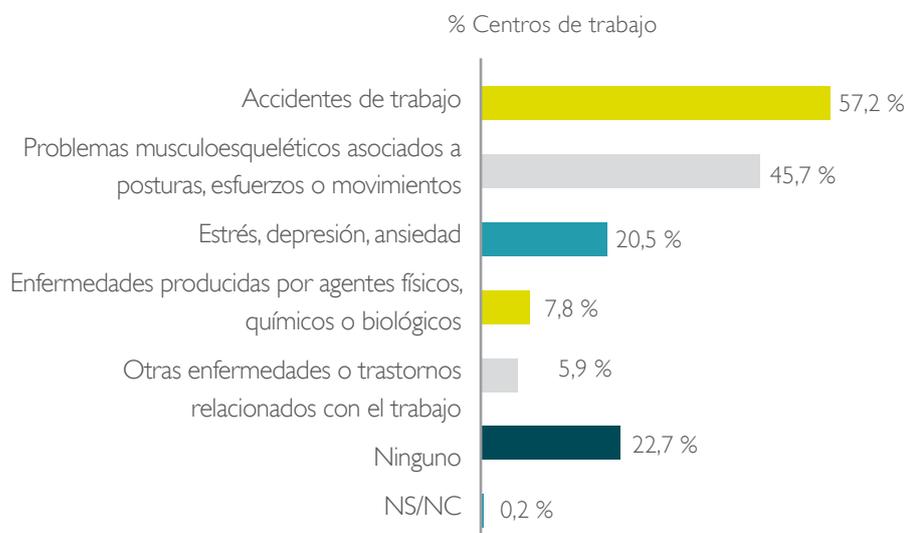
Los riesgos existentes en un centro de trabajo pueden materializarse en daños de distinto cariz, siendo el más recurrente el definido como accidente de trabajo. No obstante, dichos riesgos también pueden dar lugar a enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos, situaciones de fatiga física, episodios de estrés, depresión o ansiedad, etc.

A través de una pregunta de respuesta múltiple se amplía la percepción y conocimiento que se tiene en los centros de trabajo sobre la identificación de los riesgos existentes.

En el 57,2% de los centros de trabajo se identifica la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo, mientras que en tan sólo en el 7,8% se aprecia el riesgo de sufrir una enfermedad producida por un agente físico, químico o biológico. Asimismo, en el 45,7% de los centros se identifica el riesgo de fatiga física asociada a posturas, esfuerzos o movimientos. De igual modo, situaciones de estrés, depresión o ansiedad se perciben en el 20,5% de los centros.

Por último, reseñar que en el 22,7% de los centros se declara que no existen riesgos.

GRÁFICO 21.
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN EL CENTRO DE TRABAJO



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

Con carácter general, el aumento de la plantilla del centro de trabajo motiva un incremento en la identificación de los diferentes riesgos. Mientras que sólo el 51,6% de los centros con menos de 10 trabajadores identifica el riesgo de accidente de trabajo, este porcentaje es del 94,9% en empresas de 250 a 499 trabajadores. Idéntica tendencia se constata en la percepción del riesgo de problemas musculoesqueléticos y el de enfermedades por agentes de distinto tipo, cuyos valores se reflejan en la tabla adjunta.

TABLA 16.
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN EL CENTRO DE TRABAJO POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	Más de 500
Accidentes de trabajo	51,6	69,0	72,8	94,9	93,9
Problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos	39,2	58,9	66,3	96,4	94,9
Estrés, depresión, ansiedad	17,4	24,5	47,1	20,6	47,2
Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos	5,3	11,9	20,3	32,7	31,3
Otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo	5,6	6,7	5,1	7,3	19,5
Ninguno	26,2	16,0	8,3	2,3	2,4
NS/NC	0,2	0,3	0,0	0,2	1,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

La probabilidad de contraer enfermedades por agentes físicos, químicos o biológicos es más percibida en los centros de trabajo de la rama de actividad Industria química, 26,4% y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 19,1%. A nivel provincial, este riesgo es más percibido en Ciudad Real, 15,9% y Guadalajara, 11,7%.

El riesgo de estrés, depresión o ansiedad se identifica con más frecuencia en varias ramas del sector Servicios: el 45,2% de los centros de Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales reconoce este riesgo. De igual modo, Otras actividades sociales y personales, 36,5%, Administración pública y educación, 34,9% y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 31,9%, son otras ramas de actividad afectadas en mayor medida por este riesgo. En el sector de Industria, destaca la rama Industria manufacturera y extractiva con el 24,7% de sus centros afectados. En sentido contrario, destaca que en el sector Agrario estos riesgos de carga mental sólo se identifican en el 3,5% de sus centros.

El análisis del riesgo de estrés, depresión o ansiedad por provincia refleja que se percibe en mayor medida en la provincia de Albacete, 26,2%, mientras que Cuenca, con el 15,3% es la provincia menos afectada.

GRÁFICO 22.
IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO DE ESTRÉS, DEPRESIÓN O ANSIEDAD POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

Tal y como se indica con anterioridad, el riesgo de accidente de trabajo es el que se identifica en mayor medida en el conjunto de los centros. El análisis de las respuestas negativas a la identificación de dicho riesgo revela:

- El 48,4% de los centros de menos de 10 trabajadores y el 31,1% de los que cuentan con una plantilla de entre 10 y 49, refieren no estar expuestos a riesgos de accidente de trabajo.
- El 70,6% de los centros de Administración Pública y Educación, el 68,7% de Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y el 63,6% de Otras actividades sociales y personales, de igual modo refieren que el riesgo no existe.
- El 48,4% de los centros de trabajo de Cuenca, el 47,7% de Toledo y el 44,0% de Guadalajara declaran la ausencia de riesgo de accidente de trabajo.

4.2. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación del empresario de determinar las causas que han motivado los daños que los trabajadores sufren durante el desempeño de su actividad, con el fin de facilitar que los resultados de la investigación culminen en una serie de acciones de mejora, tales como la revisión de la evaluación de riesgos y el establecimiento de medidas preventivas.

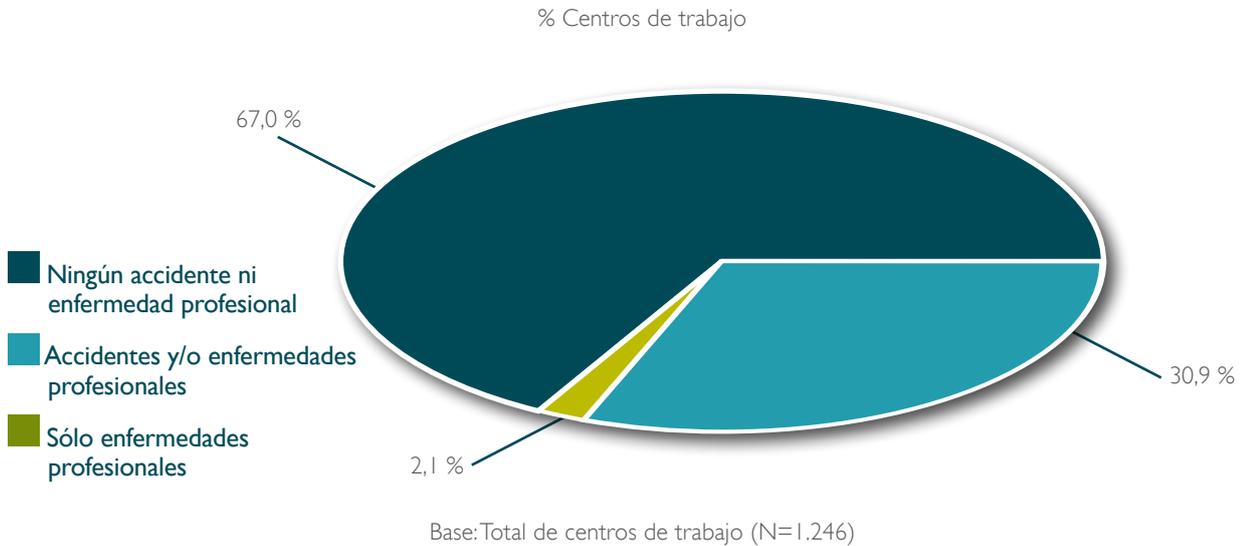
En primera instancia la encuesta recaba información acerca de si en los dos años anteriores a la misma se habían producido en el centro enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, excluidos los *in itinere*, es decir, aquellos que se producen en los desplazamientos de ida y vuelta al centro de trabajo.



En el 67,0% de los centros de trabajo no se había producido ningún accidente ni enfermedad profesional. En cambio, en el 30,9% de los centros se había producido, al menos, uno de estos daños y, finalmente, en un 2,1% se había declarado, exclusivamente, una o varias enfermedades profesionales.

GRÁFICO 23.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Los resultados sobre accidentes y enfermedades se muestran en la siguiente tabla:

TABLA 17.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

	Nº centros de trabajo	% Centros de trabajo	Total contingencias	Contingencias medias por centro
Accidentes leves con baja	404	32,4%	3.169	2,54
Accidentes graves	14	1,1%	20	0,02
Accidentes mortales	4	0,3%	5	0,00
Enfermedades profesionales	20	1,6%	60	0,05

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

Tras el accidente leve, la situación más habitual, 58,7%, es que el trabajador continúe en el puesto de trabajo sin que se produjera modificación alguna de las condiciones de dicho puesto. Idéntica circunstancia se produce en el 37,0% de los accidentes graves y en el 66,7% de las enfermedades profesionales.

La modificación del puesto se produjo tras el 11,9% de los accidentes leves, el 9,6% de los graves y el 15,1% de las enfermedades profesionales.

TABLA 18.
EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL PUESTO
O LA EMPRESA UNA VEZ MATERIALIZADO EL ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Datos en %	Accidentes leves con baja	Accidentes graves	Enfermedades profesionales
Los afectados fueron apartados del riesgo e incorporados a otro puesto de trabajo	1,8	2,5	6,0
El puesto de trabajo fue modificado y los afectados permanecieron en el mismo puesto	11,9	9,6	15,1
Los afectados continuaron en el mismo puesto sin que éste se modificase	58,7	37,0	66,7
Los afectados continúan de baja por accidente o enfermedad profesional	1,0	6,7	2,4
Los afectados abandonaron la empresa a petición propia	0,1	1,9	0,0
Los afectados abandonaron la empresa tras la baremación del INSS/EVI (incapacidad)	0,1	1,6	1,4
Los afectados abandonaron la empresa por otras circunstancias	4,0	7,2	2,4

Base: Total de accidentes con baja leves, graves y enfermedades profesionales

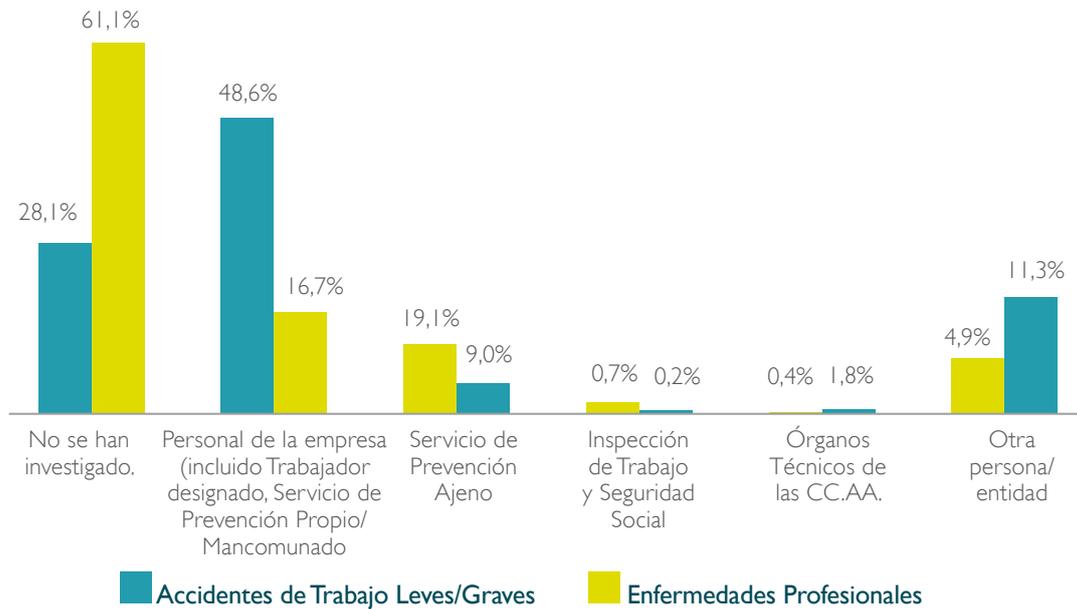


La determinación de las causas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional tiene como finalidad implementar medidas correctoras que impidan, al menos, su repetición.

Una consideración previa es que el proceso de investigación no se había llevado a cabo en el 61,1% de las enfermedades profesionales, mientras que en el conjunto de accidentes de trabajo dicho porcentaje se situó en el 28,1%.

En aquellos accidentes de trabajo con baja en los que sí se realizó la investigación, destaca que fue realizada en el 46,8% de los casos por personal propio de la empresa, incluidos trabajadores designados y miembros del servicio de prevención propio o mancomunado, mientras que en el 19,1% la investigación fue realizada por un servicio de prevención ajeno. Por otro lado, estos valores son 16,7% y 9,0%, respectivamente, cuando la contingencia es una enfermedad profesional.

GRÁFICO 24.
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES INVESTIGADAS
Y PERSONAS O ENTIDADES QUE HAN REALIZADO LAS INVESTIGACIONES



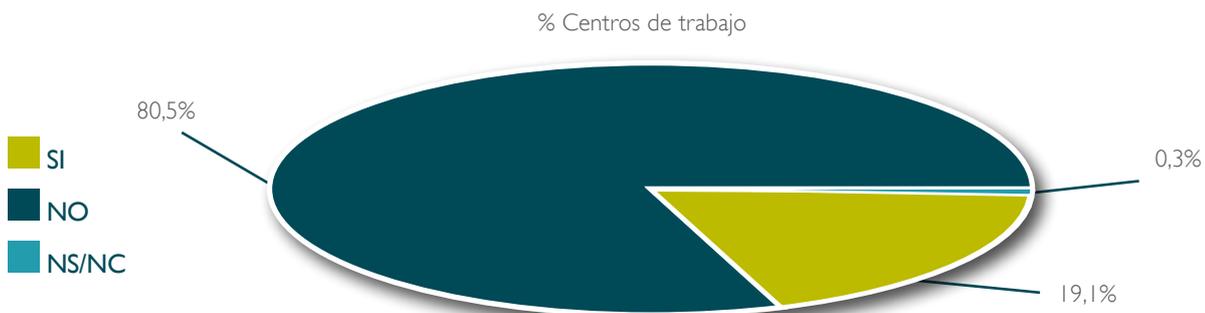
Base: Total de accidentes con baja leves, graves y enfermedades profesionales

4.3. COSTES ECONÓMICOS DE LA SINIESTRALIDAD

El proceso de investigación de daños está a su vez relacionado con el conocimiento del coste económico, asegurado y no asegurado, que entraña dicho suceso para la empresa.

En el 80,5% de los centros de trabajo en los que se había producido algún accidente de trabajo, en los dos años anteriores a la encuesta, con independencia de su gravedad, no se disponía de datos sobre su coste económico anual.

GRÁFICO 25.
DISPONIBILIDAD DE DATOS SOBRE LOS COSTES ECONÓMICOS ANUALES
PRODUCIDOS POR LOS ACCIDENTES



Base: Centros de trabajo que han tenido accidentes de trabajo en los dos últimos años (N=411)

La disponibilidad de información sobre los costes es mayor a medida que aumenta el tamaño de plantilla. Tan sólo el 12,8% de los centros de menos de 10 trabajadores disponía de dicha información; por el contrario, el 25,0% de los centros de 50 o más trabajadores, contaba con una valoración económica del coste de los accidentes.

TABLA 19.
DISPONIBILIDAD DE DATOS SOBRE LOS COSTES ECONÓMICOS ANUALES
PRODUCIDOS POR LOS ACCIDENTES POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 10	De 10 a 49	50 o más
Sí	12,8	23,6	25,0
No	87,2	75,8	75,0
NS/NC	0,0	0,5	0,0

Base: Centros de trabajo que han tenido accidentes de trabajo en los dos últimos años (N=411)

Por otro lado, los sectores Industria, 19,6%, y Servicios, 20,9%, cuentan con análisis de costes en mayor medida que Construcción y Agrario, ya que en estos últimos tan sólo se alcanzan porcentajes del 17,7 y 11,1%, respectivamente. Asimismo, se evidencian disparidades entre las diferentes ramas de actividad englobadas en los referidos sectores: mientras que en la rama de la Industria manufacturera y Metal la disponibilidad alcanza el 25,8 y 24,3%, respectivamente, y en Transporte y comunicaciones el 22,2%, en Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler el porcentaje es sólo del 14,4% e, incluso, en Otras industrias sólo del 3,5%.

A nivel provincial, se revela que el 31,7% de los centros de Albacete disponen de datos económicos sobre los costes de los accidentes, mientras que las provincias de Cuenca, 12,8% y Guadalajara, 10,7% presentan un mayor déficit en esta cuestión.

GRÁFICO 26.
DISPONIBILIDAD DE DATOS SOBRE LOS COSTES ECONÓMICOS ANUALES
PRODUCIDOS POR LOS ACCIDENTES POR PROVINCIA

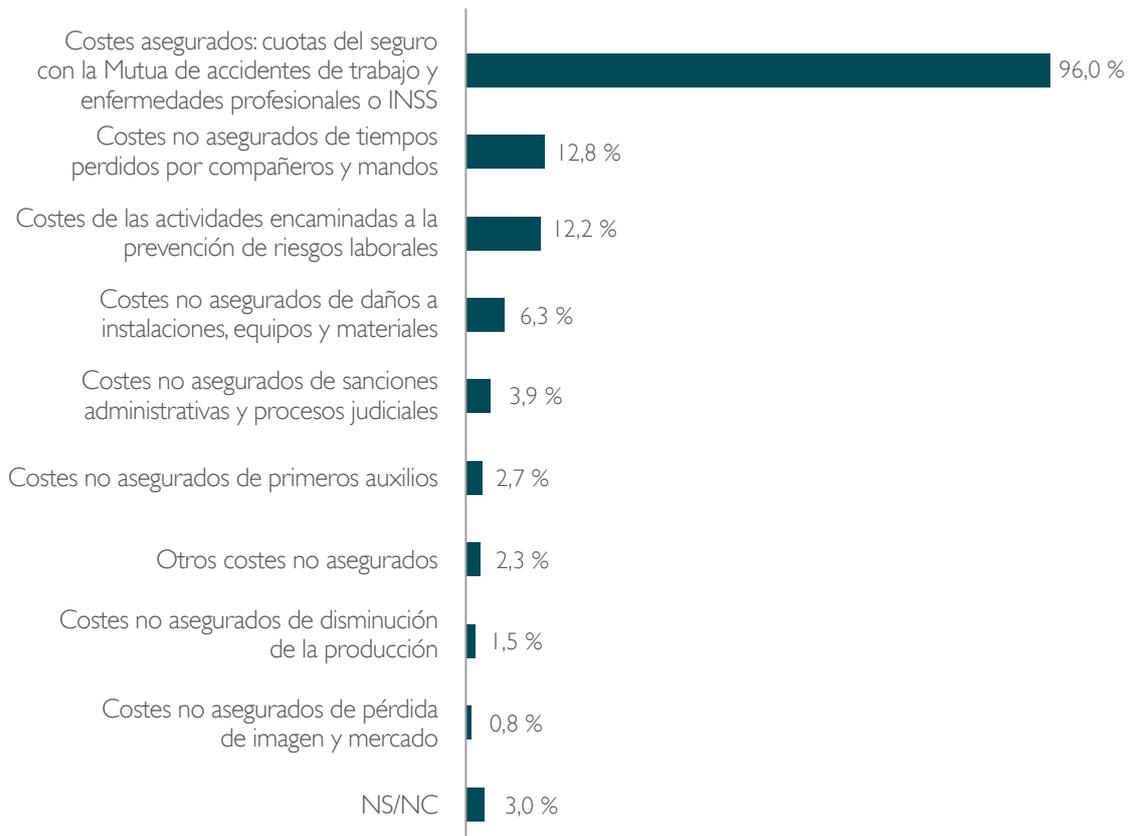


Base: Centros de trabajo que han tenido accidentes de trabajo en los dos últimos años (N=411)

El concepto coste económico del accidente no se limita a aquellos que pueden ser asegurados, como son las cuotas del seguro con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o con el INSS, sino que también comprende una serie de conceptos no asegurables, tales como el coste de tiempo perdido por compañeros y mandos tras el accidente, el valor de equipos e instalaciones deterioradas, las responsabilidades económicas derivadas de procedimientos sancionadores, etc.

El análisis pone de manifiesto que cuando se afirma disponer del coste económico de los accidentes, en realidad dicho coste se centra de manera predominante en el valor de las cuotas por contingencias profesionales a la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o al INSS: el 96,0% de los centros disponen de esta información. En cambio, la valoración económica del tiempo perdido por compañeros y mandos, así como el coste de actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales se conoce tan sólo en el 12,8 y 12,2% de los casos, respectivamente. El conocimiento de otros costes no asegurados es esencialmente residual, tal y como se detalla en el gráfico adjunto.

GRÁFICO 27.
COSTES ECONÓMICOS CONTABILIZADOS



Base: Centros de trabajo que han tenido accidentes en los dos últimos años
y que contabilizan los costes de los accidentes (N=79). Pregunta de respuesta múltiple

The background is a solid teal color with a network of thin white lines and dots, suggesting a digital or scientific theme. The lines are curved and flow across the bottom of the page. There are several white dots scattered throughout the teal background.

5. **GESTIÓN
EMPRESARIAL:
INFLUENCIA EN
LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA**

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debe integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos. Dicha integración en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste. Por otro lado, la integración en los distintos niveles jerárquicos implica la atribución a todos ellos, y la asunción por estos, de la obligación de incluir la prevención en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Por tanto, la actividad preventiva de la empresa, al integrarse en su sistema general de gestión, está ligada a su estrategia de negocio y, por consiguiente, puede verse afectada por una serie de factores, tales como tamaño, sector y rama de actividad, así como por elementos coyunturales.

De igual modo, al estar vinculada a todos los estamentos de la empresa, el factor humano cobra una especial relevancia, en cuanto a su percepción de los riesgos y la motivación para prevenirlos, factores que han de ir más allá del mero cumplimiento legal de una serie de obligaciones.

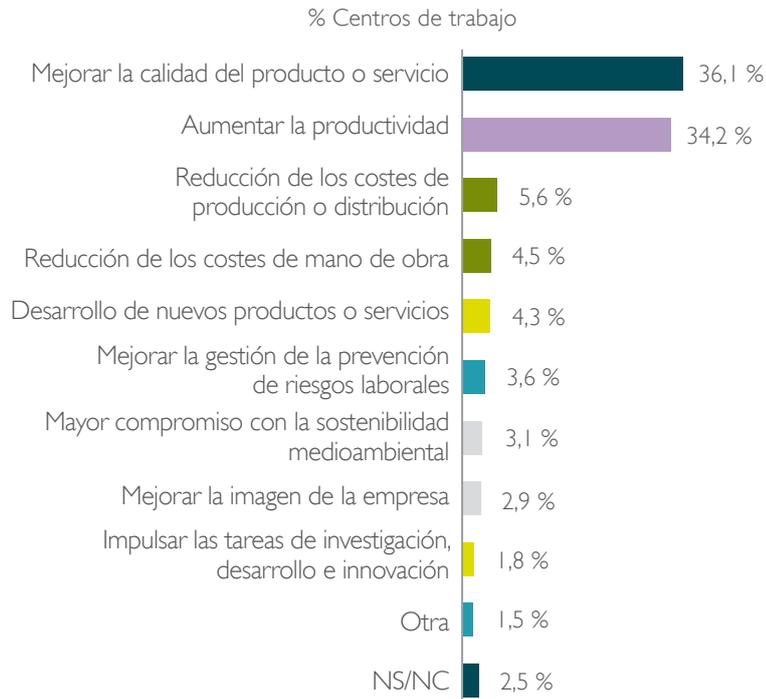
5.1. SISTEMAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

5.1.1. Prioridades en la estrategia de negocio

Dado que la prevención ha de integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, es relevante conocer en primera instancia cuáles son sus prioridades en la estrategia de negocio. De modo que en la encuesta se incluyó una pregunta que instaba a ordenar, de mayor a menor importancia, un conjunto definido de factores vinculados a la gestión empresarial.

Dos de los factores destacan por encima de los demás como elemento prioritario en la estrategia de negocio: la Mejora de la calidad del producto o servicio ofertado y el Aumento de productividad son señalados, respectivamente, como primer factor en el 36,1 y 34,2% de los centros de trabajos. Otros factores como la reducción de costes de producción o de mano de obra son señalados en menor medida, tal y como se observa en el gráfico adjunto. De igual modo, dicho gráfico refleja que la mejora de la gestión de prevención de riesgos laborales es el elemento prioritario para el 3,6% de los centros de trabajo.

GRÁFICO 28.
FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA,
CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO EN PRIMER LUGAR



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

El Aumento de la productividad se revela esencial en el sector Agrario, puesto que para el 47,8% de sus centros es el elemento prioritario. En cambio, el resto de sectores da prioridad, frente al factor anterior, a la Mejora de la calidad del producto o servicio que ofrece, destacando que en Construcción se produce una mayor diferencia: para el 37,9% de sus centros es prioritario mejorar el producto o servicio, frente al 30,6% que prioriza el Aumento de la productividad.

El análisis de estos dos factores por rama de actividad, si bien son los dos prioritarios en todos los casos, muestra diferencias apreciables:

- El Aumento de la productividad es el primer factor en las ramas Intermediación financiera y actividades inmobiliarias y en Transporte y comunicaciones, 52,7 y 45,3%, respectivamente.
- En cambio, la Mejora de la calidad del producto o servicio es el factor señalado en primer lugar por las ramas Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 54,5%, Administración Pública y Educación, 51,6% y Otras actividades sociales y personales, 43,3%. Asimismo, en las dos primeras ramas los porcentajes de centros, 11,6 y 8,1%, respectivamente, que señalan la Mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales como factor prioritario, son los más elevados del conjunto de ramas de actividad.

En cuanto al tamaño de plantilla, se aprecia cómo a medida que aumenta el número de trabajadores se revela más prioritaria la Mejora de la calidad del producto o servicio, al tiempo que se pone de manifiesto que en los casos de plantilla reducida lo es el Aumento de la productividad.

TABLA 20.
FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA POR TAMAÑO DE PLANTILLA, CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO EN PRIMER LUGAR

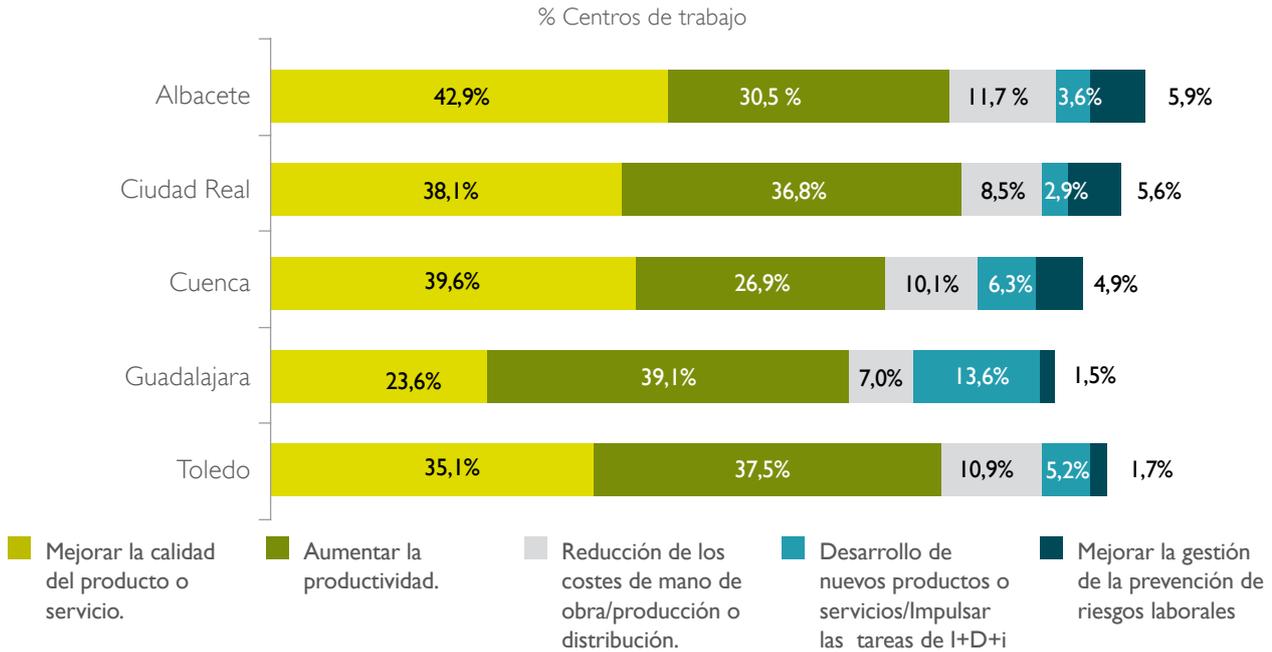
Datos en %	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	250 y más	TOTAL
Mejorar la calidad del producto o servicio	34,3	39,8	44,6	37,5	36,1
Aumentar la productividad	33,4	37,9	30,4	12,5	34,2
Reducción de los costes de producción o distribución	6,2	4,5	1,8	0,0	5,5
Reducción de los costes de mano de obra	5,2	2,9	1,8	0,0	4,4
Desarrollo de nuevos productos o servicios	5,3	2,3	1,8	0,0	4,3
Mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales	3,3	4,2	3,6	0,0	3,5
Mayor compromiso con la sostenibilidad medioambiental	3,7	2,3	0,0	0,0	3,1
Mejorar la imagen de la empresa	2,9	3,6	1,8	0,0	3,0
Impulsar las tareas de investigación, desarrollo e innovación	1,4	0,3	8,9	50,0	1,8
Otra	1,8	0,6	0,0	0,0	1,4
NS/NC	2,7	1,6	5,4	0,0	2,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Las provincias cuyos centros de trabajo dan mayor relevancia al aumento de la productividad son Guadalajara, 39,1% y Toledo, 37,5%, valores que se unen a los menores porcentajes, 1,5 y 1,7%, respectivamente, de centros que identifican la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales como primer factor en importancia.

Por el contrario, en Albacete, 42,9% y Cuenca, 39,6%, se prioriza la mejora de la calidad de productos o servicios. De igual modo, estas provincias cuentan con mayores porcentajes de centros que priorizan la mejora de la gestión de la prevención, en concreto, 5,9% en Albacete y 4,9% en Cuenca, esta última superada, a su vez, por Ciudad Real, con el 5,6%.

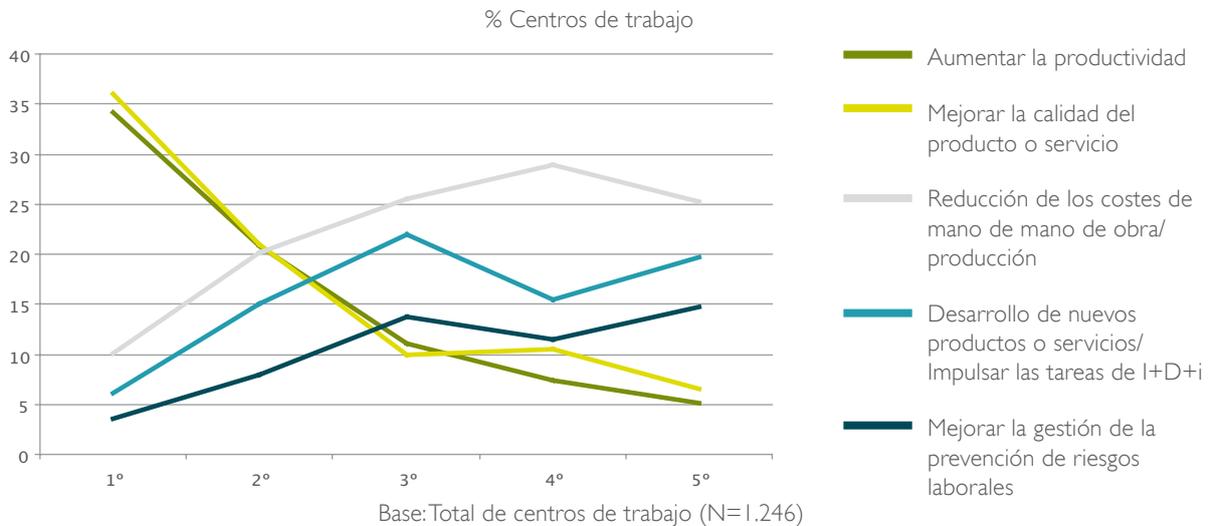
GRÁFICO 29.
FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA
POR PROVINCIA, CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO EN PRIMER LUGAR



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Con el fin de completar el conocimiento sobre los factores que determinan las estrategias de negocio, en el gráfico adjunto se representan la totalidad de las respuestas obtenidas en la encuesta, una vez que los centros de trabajo han priorizado dichos factores.

GRÁFICO 30.
FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA,
CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO DEL PRIMER AL QUINTO LUGAR



5.1.2. Sistemas y herramientas de gestión

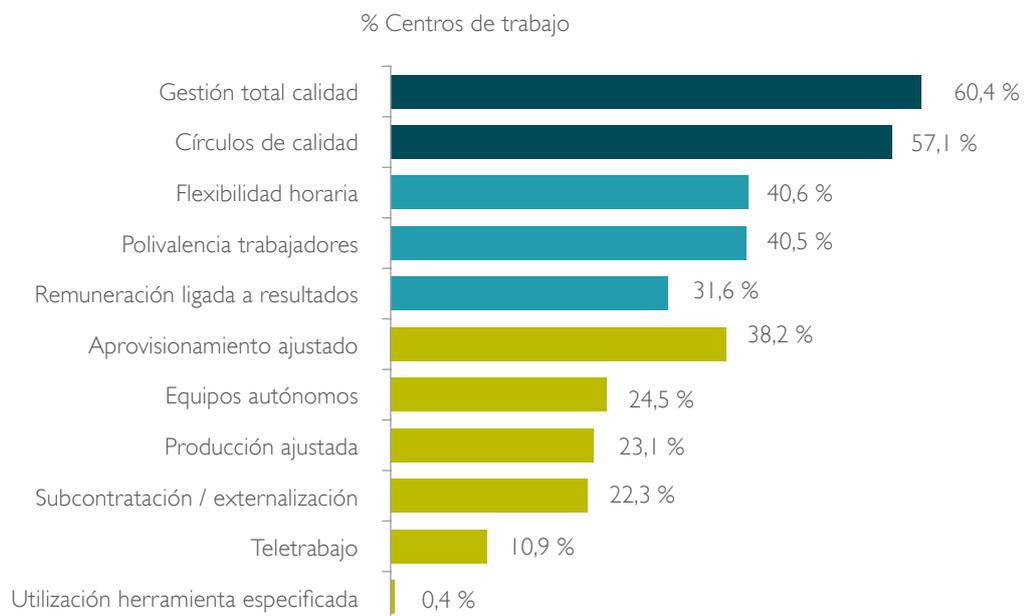
Una vez que la empresa ha definido y priorizado cuales son los elementos que ordenan su estrategia de negocio, ha de implementar un sistema de gestión que le permita alcanzar sus objetivos. Estas herramientas de gestión están en continua revisión y de manera progresiva van surgiendo nuevos sistemas cuyo objetivo es adaptarse a la cada vez más cambiante y exigente coyuntura en las que las empresas se interrelacionan, en especial aquellas pertenecientes a determinados sectores como Industria, pioneras en la implantación de estos métodos, y, en menor medida Servicios, así como las que cuentan con mayores plantillas de trabajadores, razón por la que el análisis realizado a continuación se centra en los centros de trabajo cuya plantilla es de 50 o más trabajadores.

De manera que, se constata que la Gestión total de la calidad, en tanto que es implementada en el 60,4% de estos centros de 50 o más trabajadores, y la aplicación de estrategias basadas en Círculos de calidad, en el 57,1%, son las herramientas más ampliamente utilizadas.

Asimismo, el segundo bloque de herramientas de gestión ampliamente utilizadas va dirigido, preferentemente, al colectivo de trabajadores con medidas como la Flexibilización horaria, aplicada en el 40,6% de los centros, la Polivalencia de trabajadores, 40,5% y la Remuneración ligada a resultados, 31,6%.

Finalmente, otras herramientas como Teletrabajo o sistemas "Just in time" son implementados en menor frecuencia, tal y como se observa en el gráfico adjunto.

GRÁFICO 31.
HERRAMIENTAS DE GESTIÓN IMPLANTADAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO
DE 50 O MÁS TRABAJADORES



Base: Centros de trabajo de 50 o más trabajadores (N=65)

Respecto a la implantación de estas herramientas en los sectores Industria y Servicios y, más concretamente, en sus correspondientes ramas de actividad, se obtiene una serie de valores diferenciados, de entre los que se señalan los más relevantes:

- En la Industria del Metal e Industria manufacturera las medidas de flexibilización horaria se han implementado en, respectivamente, el 71,3 y 63,2%, de sus centros de trabajo de 50 o más trabajadores. En Servicios, destacan las ramas Otras actividades sociales y personales y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales con, respectivamente, 76,5 y 71,6%.
- El 92,3% de los centros de trabajo de Administración Pública y Educación ha implementado herramientas de Gestión total de la calidad. Asimismo, es la rama que en mayor medida se recurre a Subcontratación y/o externalización de actividades, medida implantada en el 46,0% de los centros.
- La Remuneración ligada a los resultados destaca en las actividades Industria del metal, 67,6%, Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 57,3% y Transporte y comunicaciones, 56,8%.
- La herramienta Teletrabajo no muestra un elevado desarrollo: está implementada en el 43,7% de los grandes centros de Administración Pública y Educación, en el 16,3% de la Industria del metal y en el 13,2% de Transporte y comunicaciones.



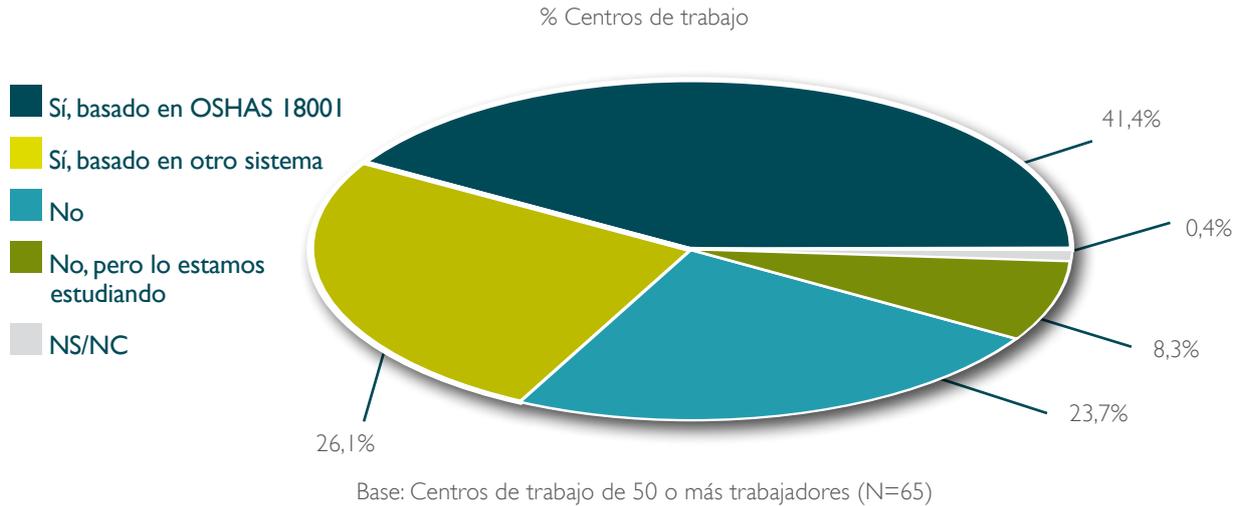
La precitada integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa puede, a su vez, apoyarse en estándares o sistemas de gestión específicos, entre los que destaca, por su creciente nivel de implantación, el basado en la especificación técnica OSHAS 18001, el cual viene sustituyendo en la actualidad a sistemas de gestión anteriores, paulatinamente en desuso, como el basado en la norma UNE 81900.

De manera que en el cuestionario se incluyó una pregunta que recababa información acerca de si en las empresas se había implantado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Si se acota el análisis a los centros de trabajo de 50 o más trabajadores, se obtiene que el 41,4% había implementado un sistema basado en OSHAS 18001, mientras que otro 26,1% indica que el sistema de gestión está basado en otro modelo.

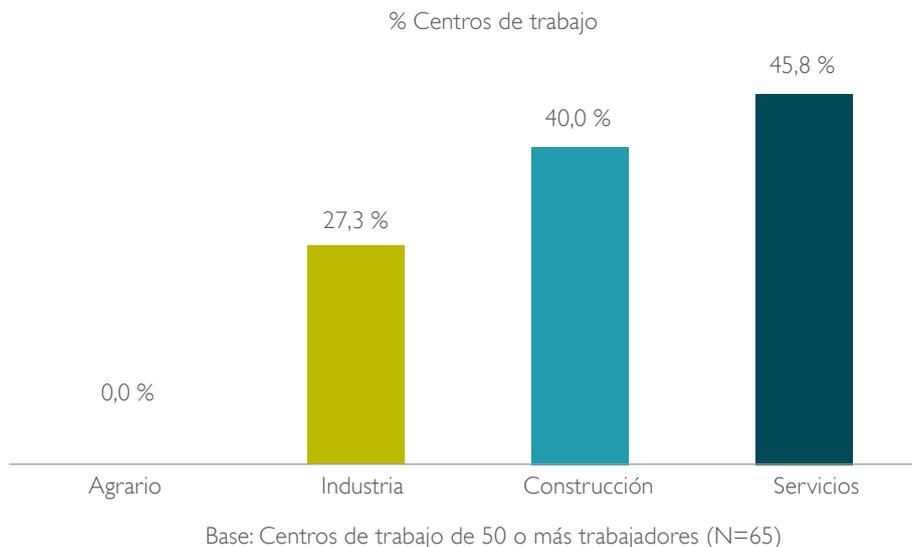


GRÁFICO 32.
SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE 50 O MÁS TRABAJADORES



El nivel de implantación del sistema basado en OSHAS 18001 es especialmente relevante en el sector Servicios: el 45,8% de sus centros de 50 o más trabajadores gestiona la prevención de riesgos laborales basado en este estándar.

GRÁFICO 33.
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS CENTROS
DE 50 O MÁS TRABAJADORES POR SECTOR DE ACTIVIDAD



El aumento de la plantilla de trabajadores del centro de trabajo implica, a su vez, un mayor recurso a la gestión basada en OSHAS 18001. En particular, el 39,3% de los centros de 50 a 249 trabajadores ha implantado el sistema, porcentaje que asciende al 60,0% en las plantillas superiores a 250 trabajadores.

5.2. OTROS FACTORES LIGADOS A LA GESTIÓN PREVENTIVA

5.2.1. Factores motivadores de la acción preventiva

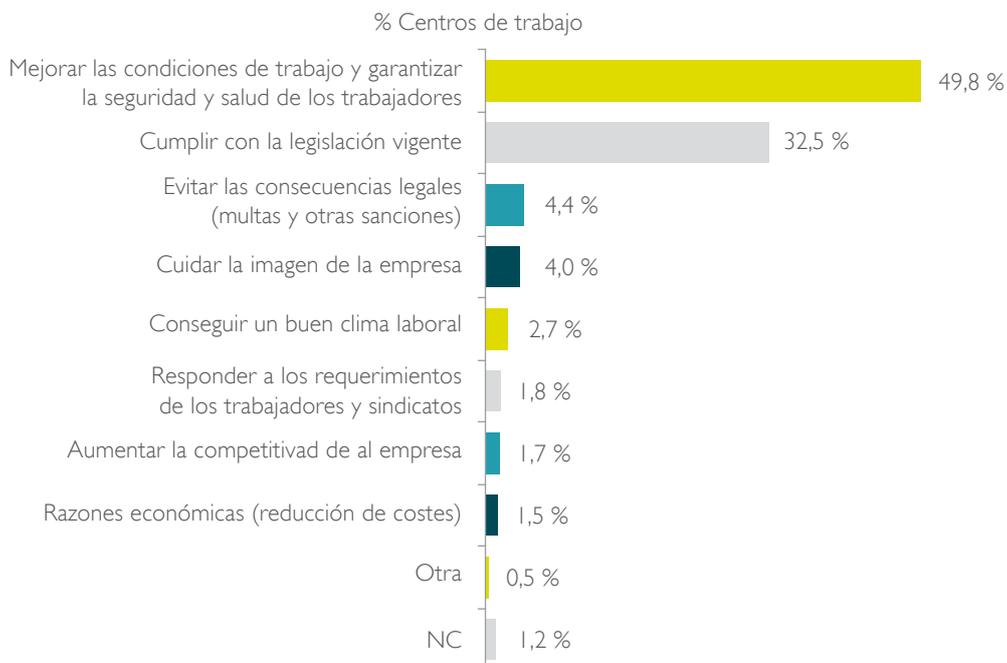
El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa está ligado a los factores que motivan a la empresa a realizar acciones de control y mejora de las condiciones de trabajo en sus centros. Estos elementos van desde valores de compromiso de la empresa con sus trabajadores, en cuanto a la mejora de sus condiciones de trabajo y a la garantía de su derecho a una protección eficaz, hasta el cumplimiento de la normativa y la mejora de la imagen de la empresa.

Con el fin de conocer la influencia de estos factores motivadores en la acción preventiva de la empresa se recabó información sobre las tres razones principales, en orden de importancia, que motivan a la empresa a poner en marcha acciones para prevenir los riesgos laborales.

El factor motivador más ampliamente señalado es Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, indicado como factor más importante por el 49,8% de los centros de trabajo. A continuación, el factor más señalado es Cumplir con la legislación vigente, elemento prioritario para el 32,5% de los centros.

En el siguiente gráfico se representan las respuestas obtenidas respecto al factor motivador prioritario en los centros de trabajo.

GRÁFICO 34.
RAZONES QUE MOTIVAN A LA EMPRESA A ACTUAR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES. CATEGORÍA DE RESPUESTA: RAZÓN SEÑALADA EN PRIMER LUGAR



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

El análisis del segundo factor en importancia en aquellos centros que indicaron en primera instancia las dos opciones más señaladas, Mejora de las Condiciones y Cumplimiento de la normativa, determina:

- El 58,0% de los centros cuya motivación principal es la mejora de las condiciones indica como segundo factor Cumplir con la legislación vigente, mientras que el 16,7% persigue Conseguir un buen clima laboral.
- Por otro lado, cuando la motivación principal es cumplir con la normativa, el segundo factor para el 43,1% de los centros es Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, apenas por encima del 42,7% de los centros que señala Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones).

TABLA 21.

RAZONES QUE MOTIVAN A LA EMPRESA A ACTUAR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
CATEGORÍA DE RESPUESTA: RAZÓN SEÑALADA EN PRIMER LUGAR Y EN SEGUNDO LUGAR

Datos en %		Razón: primera	
		Cumplir con la legislación vigente	Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad
Razón: segunda	Cumplir con la legislación vigente	-	58,0
	Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)	42,7	8,3
	Responder a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos	5,2	4,9
	Cuidar la imagen de la empresa	5,1	3,4
	Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores	43,1	-
	Razones económicas (reducción de costes)	0,4	3,9
	Conseguir un buen clima laboral	0,1	16,7
	Aumentar la competitividad de la empresa	1,9	4,9
	Otra	0,0	0,0
NC	1,6	0,0	

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Por otro lado, el análisis más detallado del elemento motivador prioritario para la prevención de riesgos, en función del tamaño de plantilla del centro de trabajo, determina:

- La mejora de las condiciones es el motivador prioritario para el 48,1% de los centros de menos de 10 trabajadores, mientras que para el 32,3% es el cumplimiento de la legislación vigente. Asimismo, este conjunto de centros es el que en mayor medida señala que su acción preventiva está motivada para Aumentar la competitividad de la empresa, 2,2% y con el fin de Conseguir un buen clima laboral, 3,4%.
- La acción preventiva de los centros de mayor tamaño se ve impulsada en mayor medida por el cumplimiento de la normativa; en concreto, el 71,4% de los centros de 250 a 499 trabajadores y el 50,0% de los de 500 o más trabajadores así lo indica.
- Si la comparativa se establece entre centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y los que tienen 50 o más, se observa que el cumplimiento de la normativa es prioritario para el 40,6% de estos últimos, por tan sólo el 32,3% de aquéllos. De igual modo, las Razones económicas (reducción de costes) también son indicadas en mayor medida en los grandes centros, 6,3% frente a 1,2%.

TABLA 22.

RAZONES QUE MOTIVAN A LA EMPRESA A ACTUAR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
CATEGORÍA DE RESPUESTA: RAZÓN SEÑALADA EN PRIMER LUGAR POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 50	50 o más
Cumplir con la legislación vigente	32,3	40,6
Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)	4,6	0,0
Responder a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos	1,9	1,6
Cuidar la imagen de la empresa	4,3	0,0
Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores	49,5	50,0
Razones económicas (reducción de costes)	1,2	6,3
Conseguir un buen clima laboral	2,8	0,0
Aumentar la competitividad de la empresa	1,8	0,0
Otra	0,5	0,0
NC	1,2	1,6

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

De igual modo, si se valora el primer motivador en las empresas, de acuerdo a su sector de actividad, se derivan una serie de conclusiones:

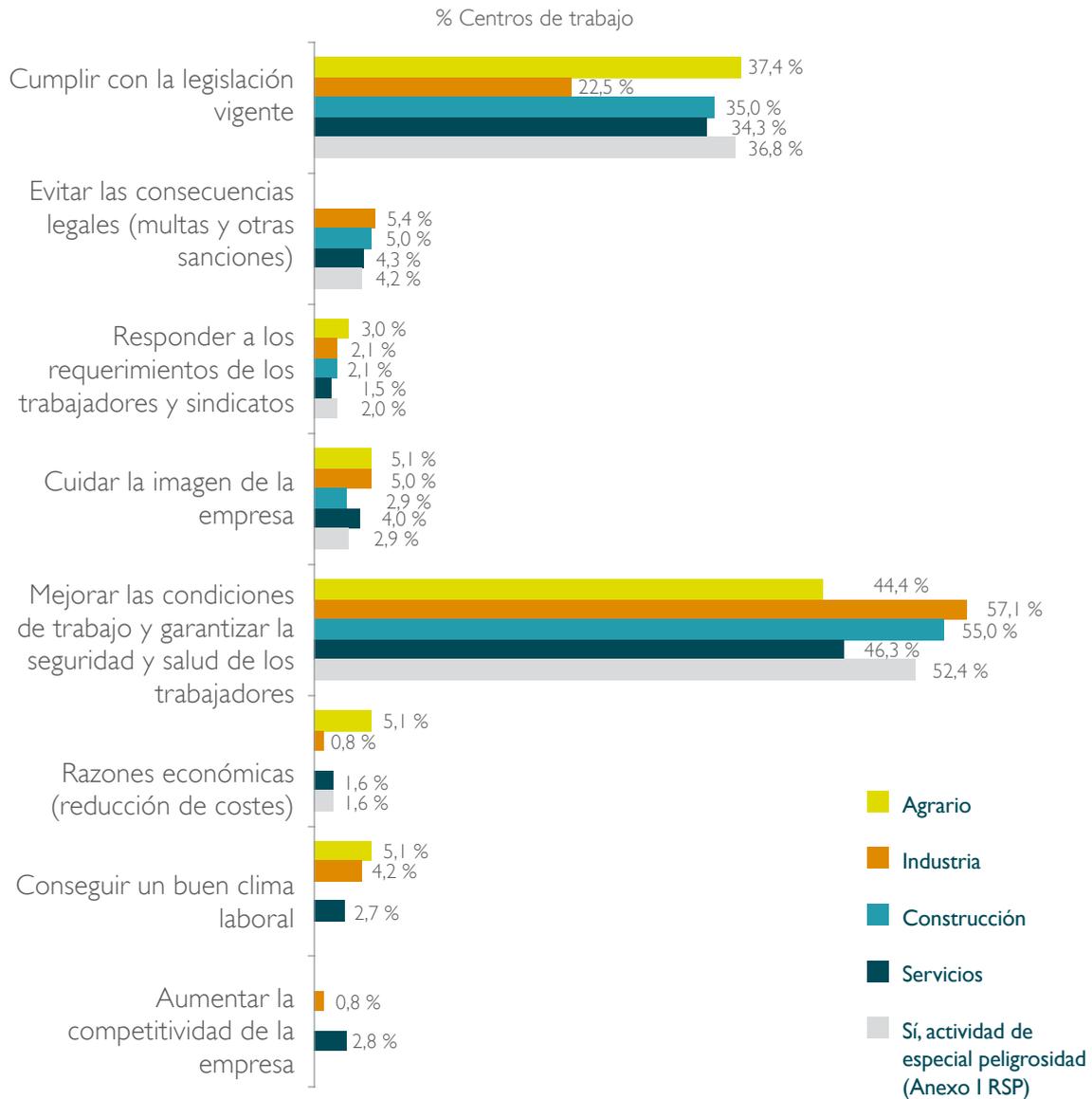
- Industria, 57,1% y Construcción, 55,0%, actúan en mayor medida con el propósito de mejorar las condiciones.
- El cumplimiento de la normativa vigente es prioritario para el 37,4% de los centros del sector Agrario, el 35,0% de Construcción y, finalmente, el 34,3% de Servicios.
- Las razones económicas, es decir, la reducción de costes, son señaladas por el 5,1% de los centros del sector Agrario, alcanzando valores ínfimos o nulos para el resto de sectores.
- La Respuesta a requerimientos de trabajadores y sindicatos, con porcentajes que oscilan entre el 3,0% del sector Agrario y el 1,5% de Servicios, presenta valores homogéneos, al igual que el factor Cuidar la imagen de la empresa.

La realización de actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), es decir, de especial peligrosidad revela diferencias:

- En el 36,8% de los centros que realizan actividades de anexo I su principal motivador es el cumplimiento de la normativa, frente al 32,5% del resto de centros.
 - De igual modo, también es superior el porcentaje referido a la mejora de las condiciones y a la garantía de la seguridad de los trabajadores, 52,4% frente a 49,8%.
- 

GRÁFICO 35.

RAZONES QUE MOTIVAN A LA EMPRESA A ACTUAR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES. CATEGORÍA DE RESPUESTA: RAZÓN SEÑALADA EN PRIMER LUGAR POR SECTOR
DE ACTIVIDAD Y ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Base: Centros de trabajo que realizan actividades de especial peligrosidad (N=308)

5.2.2. Valoración de la normativa preventiva

Dada la importancia que para las empresas tiene el cumplimiento de la legislación vigente como elemento motivador de su acción preventiva, resulta interesante conocer la valoración general sobre determinados aspectos de la reglamentación actual.

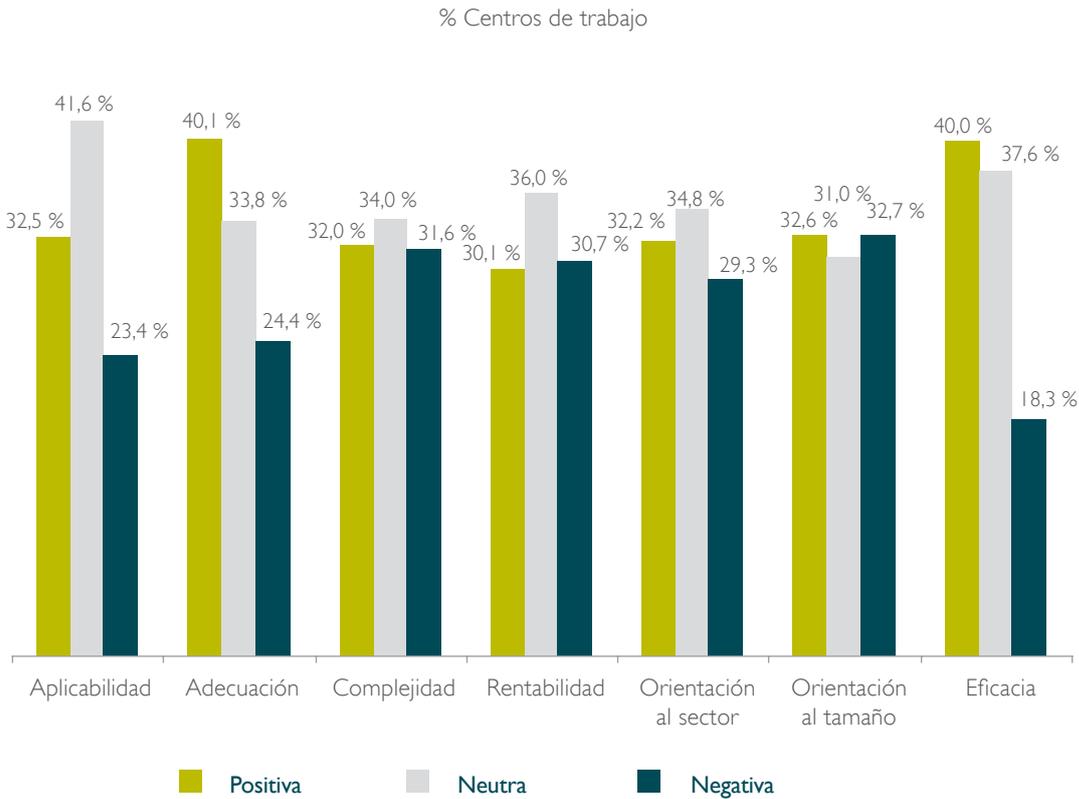
En concreto, los aspectos valorados son los que se relacionan:

- **Aplicabilidad:** facilidad o dificultad de aplicación.
- **Adecuación:** condición de adecuada para sus fines o si, por el contrario, resulta excesiva.
- **Complejidad:** condición de sencillez o, en el extremo opuesto, de complejidad.
- **Rentabilidad económica,** derivada de su aplicación.
- **Orientación al sector:** orientación de la normativa a todos los sectores de actividad o tendencia al sector Industria.
- **Orientación al tamaño:** orientación a todos los tamaños de plantilla o a las grandes empresas.
- **Eficacia:** condición de eficacia o, por el contrario, ineficacia.

Todos los aspectos fueron valorados en una escala de 1 a 5, en la que el 1 representa la valoración más positiva y el 5, por el contrario, la percepción más negativa del factor considerado. Para mayor simplicidad en los resultados, se han agrupado, por un lado, las categorías de respuesta 1 y 2 y, por otro, las categorías 4 y 5, de manera que se obtiene la valoración de cada uno de los factores en una escala cualitativa que representa una percepción positiva, neutra o negativa del mismo.

- Tan sólo en los factores adecuación y eficacia la valoración positiva supera a las otras dos categorías de respuesta: el 40,1% de los centros de trabajo consideran que la normativa es adecuada para los fines que persigue y el 40,0% reconoce su eficacia.
- Los factores aplicabilidad, complejidad, rentabilidad económica y orientación al sector son valorados en mayor medida de manera neutra. Las diferencias más acusadas, respecto a las valoraciones positiva o negativa, se obtienen en la aplicabilidad de la normativa, donde el 41,6% de los centros no se decanta por ninguna de las anteriores y en su rentabilidad económica.
- El único factor valorado de manera negativa de manera mayoritaria es la orientación al tamaño: el 32,7% de los centros señala que la normativa se orienta hacia las grandes empresas.
- Por último, la valoración de la eficacia de la norma es la que mayor porcentaje de ausencia de respuesta obtiene: el 4,0% de los centros de trabajo no se pronuncia al respecto.

GRÁFICO 36.
VALORACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA

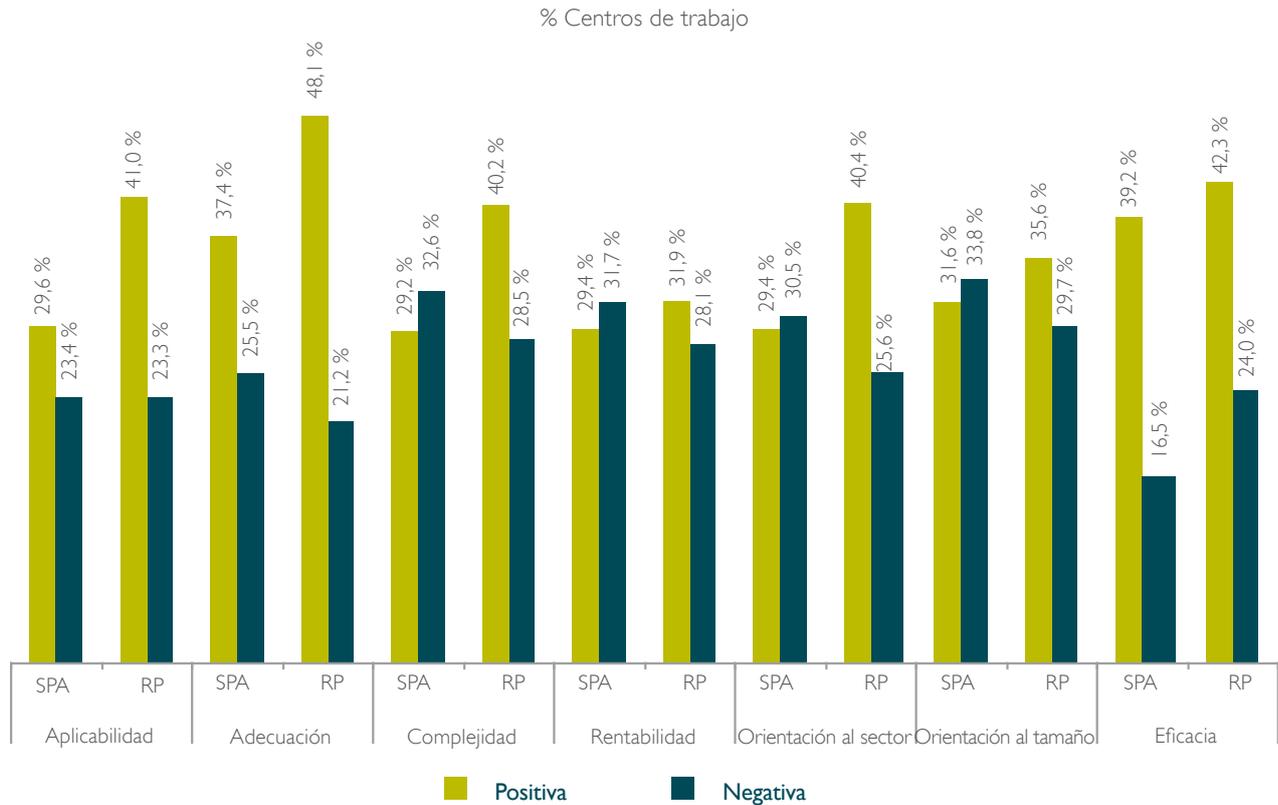


Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Asimismo, el análisis de los factores planteados se ha realizado teniendo en cuenta si la empresa contaba exclusivamente con recursos propios para la gestión y organización de las actividades preventivas o si, por el contrario, había recurrido al concierto con un servicio de prevención ajeno en al menos una de las especialidades preventivas. Los resultados, representados en el gráfico adjunto, ponen de manifiesto, entre otras, las siguientes conclusiones:

- Los centros de trabajo que sólo disponen de recursos propios realizan para todos los factores una valoración positiva superior a aquellos que conciertan alguna especialidad con un servicio de prevención ajeno.
- De igual forma, con la excepción del factor eficacia, la valoración negativa es porcentualmente superior en los centros de trabajo que recurren a una entidad externa.

GRÁFICO 37.
VALORACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA SEGÚN MODALIDAD ORGANIZATIVA:
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SPA) O RECURSOS PROPIOS (RP)



Base: Centros de trabajo con SPA (N=929); Centros de trabajo con RP (N=317)

Por otro lado, se han analizado los factores aplicabilidad de la normativa y su eficacia, considerando el factor motivador que los centros de trabajo señalan como prioritario a la hora de poner en marcha acciones para prevenir los riesgos laborales. Tal y como se señala con anterioridad, la Mejora de las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y el Cumplimiento de la legislación vigente son los dos motivadores prioritarios que con mayor frecuencia indican los centros de trabajo. El análisis pone de manifiesto una serie de cuestiones:

- El 28,1% de los centros que priorizan la mejora de las condiciones de trabajo valoran de manera positiva la aplicabilidad de la norma, mientras que el 24,8% lo hace negativamente. De igual modo, el 39,3% de estos centros reconoce la eficacia de la normativa, por tan sólo un 17,2% que la considera ineficaz.
- En cuanto a los centros de trabajo cuyo motivador prioritario es el cumplimiento de la normativa, el 36,9% la reconoce aplicable mientras que un 21,2% manifiesta dificultades en su aplicabilidad y un 38,2% mantiene una postura neutra al respecto. Respecto a su eficacia, el 39,2% de estos centros la valora positivamente, reduciéndose el porcentaje de centros que duda de la misma al 16,0%.

- En otro orden, si el elemento motivador prioritario es Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones), destaca que el 43,6% de estos centros reconoce dificultades en la aplicación de la norma, al tiempo que el 66,7% de dichos centros la valora como ineficaz.

TABLA 23.
VALORACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA SEGÚN LOS FACTORES PRIORITARIOS
QUE MOTIVAN A LA EMPRESA A ACTUAR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Valoración de la Normativa en PRL	Razones que motivan a la empresa a actuar en PRL	Datos en %		
		Positiva	Neutra	Negativa
Aplicabilidad	Cumplir con la legislación vigente	36,9	38,2	21,2
	Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)	16,4	40,0	43,6
	Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores	28,1	44,5	24,8
Eficacia	Cumplir con la legislación vigente	39,2	39,2	16,0
	Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)	18,5	14,8	66,7
	Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores	39,3	39,1	17,2

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)



La valoración de los factores por parte de las empresas pone de manifiesto situaciones de percepción negativa de la normativa, es decir, de un elemento básico en la gestión de la seguridad y salud.

Si se centra el análisis en esta categoría de respuestas, es decir, en la valoración negativa de los distintos factores, en función de otros parámetros como el tamaño de plantilla o la rama de actividad, se derivan una serie de conclusiones:

- La aplicabilidad de la normativa es cuestionada en mayor medida en las provincias de Cuenca y Ciudad Real, 27,8 y 27,6%, respectivamente; en el sector Agrario, 33,0%; en las ramas de actividad Otras industrias, 38,7%, Transporte y comunicaciones, 37,0% y Administración Pública y Educación, 29,8%; y, finalmente, en los centros de trabajo de 50 a 249 trabajadores, 40,4%.

- La normativa es considerada excesiva en Guadalajara, 26,9% y Albacete, 26,3%; de igual modo, en los sectores de Construcción e Industria, en ambos casos el 25,0%; de nuevo, en la rama Transporte y Comunicaciones, 34,0%; y en los centros de 250 o más trabajadores, 55,6%.
- Los centros de trabajo de Cuenca, 36,5%, consideran compleja la normativa, al igual que los centros de trabajo de 50 a 249 trabajadores, 58,2%; esta consideración también es apuntada por el 38,8% de los centros del sector Agrario y, dentro del sector Servicios, en la rama de actividad Transporte y comunicaciones, 47,9%.
- Respecto a su rentabilidad económica, los centros de 50 a 249 trabajadores, 44,6% y los de menos de 10 trabajadores, 31,8%, consideran poco rentable la normativa. Esta apreciación es compartida por el 44,2% de los centros de Construcción y en las provincias de Ciudad Real y Cuenca, 34,7 y 34,8%, respectivamente.
- La eficacia de la normativa es cuestionada en mayor medida en Guadalajara, 24,7%, en los centros de trabajo del sector Industria, 22,0% y en aquellos que cuentan con plantillas inferiores a 10 trabajadores, 19,0% y entre 50 y 249, 23,2%.

TABLA 24.
VALORACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA POR RAMA DE ACTIVIDAD.
CATEGORÍA DE RESPUESTA: VALORACION NEGATIVA

Datos en %	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Industria manufacturera y extractiva	Industria química	Metal	Otras industrias	Construcción	Comercio, hostelería	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias. y de alquiler, servicios empresariales.	Administración, pública y educación	Actividades sanitarias y veterinarias; serv. sociales	Otras actividades sociales y personales	TOTAL
Aplicabilidad	33,0	26,3	18,2	21,4	38,7	19,9	21,4	37,0	10,6	29,8	22,6	21,7	23,4
Adecuación	23,5	29,3	25,0	20,0	24,0	25,0	22,2	34,0	24,8	23,7	19,4	24,6	24,4
Complejidad	38,8	32,3	27,3	21,8	42,7	35,8	28,9	47,9	25,5	33,3	16,1	20,3	31,7
Rentabilidad	32,3	27,6	16,7	25,5	40,8	44,2	22,5	34,0	32,6	28,0	12,9	21,7	30,8
Orientación al sector	31,3	31,6	27,3	25,5	40,0	25,7	30,2	31,9	22,1	27,7	19,4	43,5	29,3
Orientación al tamaño	25,5	46,5	18,2	27,3	40,8	31,3	29,1	39,6	28,9	40,4	19,4	40,0	32,7
Eficacia	18,4	17,2	16,7	18,2	31,6	15,0	18,9	23,4	19,9	19,4	6,5	10,1	18,2

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

5.2.3. Repercusiones derivadas de las condiciones de la seguridad y salud

Con carácter general, cualquier sistema de gestión contempla una fase de control cuyo fin es el análisis de las desviaciones surgidas en la implementación de las fases anteriores y, en su caso, la propuesta de acciones de corrección o mejora del ciclo.

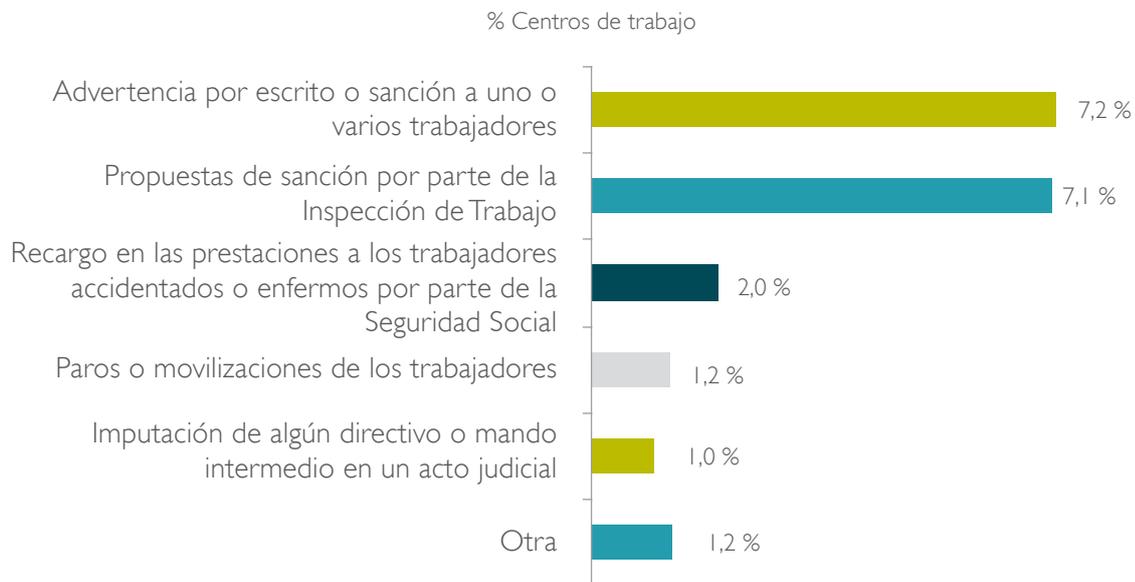
En materia de prevención de riesgos laborales estas acciones correctoras o de mejora pueden derivarse de las distintas repercusiones que provienen de las condiciones de seguridad y salud. En particular, de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, paros y movilizaciones de los trabajadores, imputaciones derivadas de procesos judiciales, etc. De manera que a partir de una pregunta que admitía varias respuestas simultáneas se han valorado cuáles eran estas repercusiones.

En primera instancia, es relevante remarcar que el 86,9% de los centros de trabajo indicaron que su empresa no había sufrido repercusión alguna a consecuencia de la situación de la seguridad y salud.

Sin embargo, las repercusiones más frecuentes son Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores y Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo, en concreto señaladas por, respectivamente, el 7,2 y 7,1% de los centros.

El recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos, por parte de la Seguridad Social, afectó al 2,0% de los centros, y otras repercusiones, como la imputación de mandos y los paros o movilizaciones de los trabajadores tuvieron un menor alcance.

GRÁFICO 38.
REPERCUSIONES DERIVADAS DE LA SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

El sector Construcción es el que presenta un menor porcentaje de centros que no sufrieron repercusiones: tan sólo el 71,1% indica esta circunstancia, mientras que el 93,2% de Servicios y el 90,5% del Agrario se declara exento de estos efectos. En cambio, el 18,8% de los centros de Construcción fue objeto de propuesta de sanción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y un 11,7% recurrió a la advertencia por escrito o sanción a alguno de sus trabajadores.

La advertencia por escrito o sanción a trabajadores es más usual en los centros de Industria, 11,9%, que en los del sector Servicios, 4,0% y Agrario, 6,0%. En cambio, el recargo en las prestaciones se ha producido en mayor medida en el sector Agrario, en concreto en el 2,8% de sus centros.

TABLA 25.
REPERCUSIONES DERIVADAS DE LA SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA
POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Ninguna repercusión	90,5	83,9	71,1	93,2	86,9
Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores	6,0	11,9	11,7	4,0	7,2
Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo	4,0	5,5	18,8	3,9	7,1
Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos por parte de la Seguridad Social	2,8	2,3	1,7	1,8	2,0
Paros o movilizaciones de los trabajadores	0,0	0,1	6,1	0,1	1,2
Imputación de algún directivo o mando intermedio en un acto judicial	0,2	2,2	1,2	0,6	1,0
Otra	0,0	3,9	2,3	0,1	1,2

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

En cuanto al tamaño de la plantilla del centro de trabajo, se observa que aquellos de menos de 10 trabajadores recurren en menor medida a la advertencia por escrito o sanción a los trabajadores, repercusión indicada por tan sólo el 4,0% de estos centros. De igual modo, en estos centros la imputación a mandos, las propuestas de sanción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los recargos en las prestaciones, tienen un alcance reducido.

Como se puede observar en la tabla siguiente, a medida que aumenta el tamaño de plantilla, se incrementan la frecuencia de las repercusiones que resultan de las actuaciones de la empresa en seguridad y salud en el trabajo.

TABLA 26.
REPERCUSIONES DERIVADAS DE LA SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN LA EMPRESA POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 10	De 10 a 49	50 o más	TOTAL
Ninguna repercusión	91,1	80,8	60,6	86,9
Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores	4,0	12,0	26,2	7,2
Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo	4,6	11,4	21,2	7,1
Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos por parte de la Seguridad Social	1,8	1,6	4,7	2,0
Paros o movilizaciones de los trabajadores	1,3	0,6	3,1	1,2
Imputación de algún directivo o mando intermedio en un acto judicial	0,8	0,6	4,6	1,0
Otra	1,5	0,3	3,1	1,2

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

A nivel provincial, el 92,0% de los centros de trabajo de Albacete indica no haber sufrido repercusión alguna a consecuencia de la situación de la seguridad y salud. Por el contrario, este porcentaje alcanza su menor valor; 78,3% en Ciudad Real.

- Ciudad Real es la provincia cuyos centros, 14,9%, tienen una actuación más conminatoria respecto a sus trabajadores. Guadalajara y Cuenca también superan la media regional.
- Los centros de Guadalajara son los que en mayor proporción han recibido propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de recargo en las prestaciones.
- La movilización o paros de los trabajadores ha afectado al 3,9% de los centros de Ciudad Real; por el contrario, tan sólo afectó al 0,1% de los centros de Albacete.
- Asimismo, los directivos o mandos de Ciudad Real son los que, porcentualmente, han sido imputados en acto judicial en mayor medida, repercusión que ha tenido lugar en el 3,1% de sus centros.

TABLA 27.
REPERCUSIONES DERIVADAS DE LA SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN LA EMPRESA POR PROVINCIA

Datos en %	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
Ninguna repercusión	92,0	78,3	85,5	85,9	88,4
Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores	3,3	14,9	7,4	11,6	4,6
Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo	4,4	6,8	8,2	8,9	7,2
Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos por parte de la Seguridad Social	0,5	2,9	0,9	5,3	1,5
Paros o movilizaciones de los trabajadores	0,1	3,9	0,4	0,6	1,7
Imputación de algún directivo o mando intermedio en un acto judicial	0,9	3,1	0,8	1,0	0,4
Otra	0,0	5,0	2,3	0,0	0,6
NS/NC	0,6	2,7	0,0	0,1	0,6

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple.

The background is a solid teal color with abstract white lines and dots. The lines are thin and curved, creating a sense of movement and depth. The dots are small and scattered, adding to the abstract aesthetic.

6. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Una vez que se han analizado los aspectos de siniestralidad laboral e investigación de accidentes y enfermedades profesionales, los sistemas de gestión empresarial, incluidas las prioridades en la estrategia de negocio de las empresas, así como su influencia en la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y, finalmente, la motivación y razones para prevenir los riesgos, es relevante conocer de manera detallada quién desarrolla la actividad preventiva en la empresa, en definitiva conocer cómo se organiza la prevención.

Por un lado, el empresario, en cumplimiento del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención, y según las características propias de la empresa (tamaño, actividad, magnitud del riesgo existente, etc.), debe organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a uno o varios servicios de prevención ajenos.

Asimismo, la normativa contempla otras figuras preventivas, con funciones específicas de coordinación, supervisión, etc., en determinados supuestos cuya complejidad preventiva o concurrencia de empresas motivan su presencia en los centros de trabajo. Es el caso de las personas encargadas de la coordinación de las actividades empresariales y los recursos preventivos presentes durante actividades de especial peligrosidad.



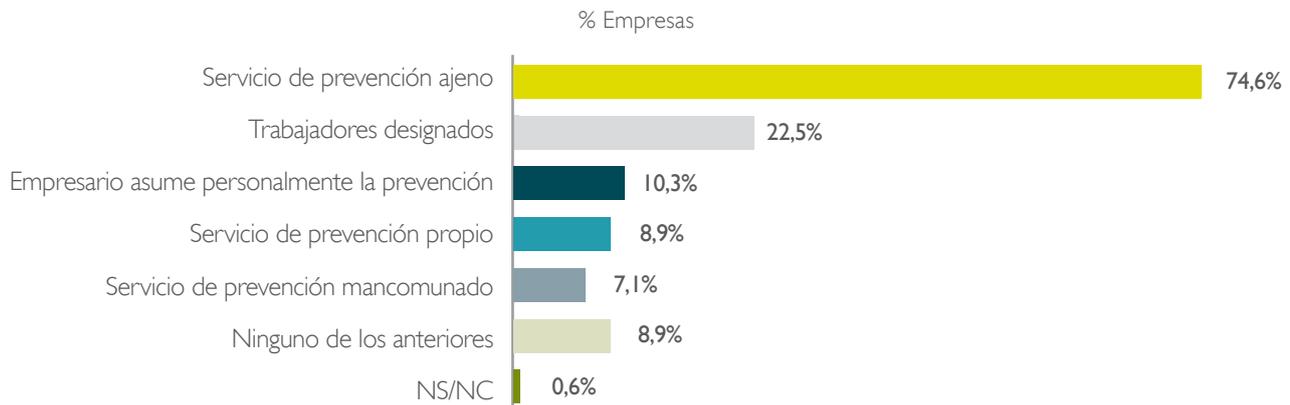
Por otro, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de manera preferente a través de la figura del delegado de prevención. Asimismo, en empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores se debe constituir el Comité de seguridad y salud, órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

6.1. MODALIDADES PREVENTIVAS

Mediante una pregunta de respuesta múltiple, en tanto que una empresa puede recurrir a uno o varias de los recursos indicados, la encuesta recaba información acerca de la modalidad elegida para la organización preventiva, resultando que la opción más frecuente es el recurso a uno o varios servicios de prevención ajenos. El 74,6% de los centros de trabajo reconoce optar por esta modalidad, mientras que la segunda opción más implantada es la designación de uno o varios trabajadores como encargados de la prevención de riesgos laborales, opción existente en el 22,5% de los centros de trabajo.

De igual modo, si se atiende a la obligatoriedad establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta relevante el elevado porcentaje de empresas, 8,9%, que manifiesta no haber optado por ninguna de las modalidades preventivas propuestas en la pregunta del cuestionario.

GRÁFICO 39.
MODALIDADES ORGANIZATIVAS



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

La elección de la modalidad preventiva está ligada a la plantilla de la empresa, en tanto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define una serie de condicionantes que motivan que en ciertos casos una modalidad organizativa concreta no pueda ser elegida por la empresa, a consecuencia de su número de trabajadores y, por tanto, de la complejidad de las actividades preventivas a realizar. De manera que:

- El 20,3% de las empresas de menos de 6 trabajadores señala que el empresario ha asumido personalmente la prevención de riesgos laborales.
- La designación de trabajadores es menos frecuente en las empresas de menos de 6 trabajadores, donde sólo ha elegido este recurso el 17,9% de las mismas. En el tramo de 6 a 9 trabajadores se concreta el valor más alto, 27,4%, porcentaje que desciende progresivamente a medida que aumenta el número de trabajadores.
- El concierto con un servicio de prevención ajeno presenta valores similares en todos los tramos de plantilla, sin que el número de trabajadores defina una tendencia; no obstante, presenta su menor valor en las empresas de menos de 6 trabajadores, donde tan sólo el 67,3% de las empresas indica haber elegido esta modalidad.
- Las empresas de 500 o más trabajadores, obligadas a constituir un servicio de prevención propio, disponen de este recurso en un 52,8% de los casos y de servicio de prevención mancomunado en un 32,5% adicional, lo cual no obsta para que el 75,8% de las mismas haya concertado, de manera complementaria a los recursos propios, con uno o varios servicios de prevención ajenos.
- El 84,5% de las empresas que realizan actividades de especial peligrosidad cuya plantilla es igual o superior a 250 trabajadores, indica disponer de servicio de prevención propio o mancomunado. No obstante, si la empresa cuenta con una plantilla entre 250 y 499 trabajadores, este porcentaje es tan sólo del 61,1%.

TABLA 28.
MODALIDADES ORGANIZATIVAS POR TAMAÑO DE PLANTILLA

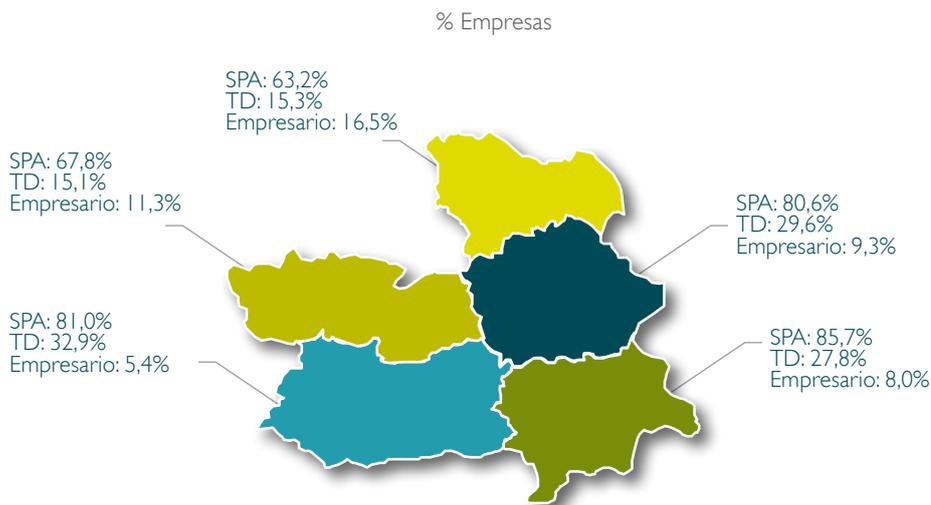
Tamaño de plantilla	Recursos preventivos más frecuentes	% Empresas
Microempresa (menos de 6 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	67,3
	Propio empresario	20,3
	Trabajador designado	17,9
	Ningún recurso	12,6
Microempresa (de 6 a 9 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	79,3
	Trabajador designado	27,4
	Ningún recurso	5,8
Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	82,2
	Trabajador designado	27,0
	Ningún recurso	7,2
Mediana empresa (50 a 249 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	76,0
	Trabajador designado	26,2
	Servicio de prevención propio	3,5
	Ningún recurso	10,5
Gran empresa (250 a 499 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	84,9
	Trabajador designado	18,7
	Servicio de prevención propio	14,5
	Servicio de prevención mancomunado	33,1
	Ningún recurso	0,0
Gran empresa (500 y más trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	75,8
	Servicio de prevención propio	52,8
	Servicio de prevención mancomunado	32,5
	Ningún recurso	0,0

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

La elección de la modalidad organizativa por provincia sigue un patrón análogo, en cuanto a representatividad de las modalidades, si bien se aprecian una serie de diferencias:

- El recurso a un servicio de prevención ajeno es más frecuente en Albacete, 85,7% de sus empresas, Ciudad Real, 81,0% y Cuenca, 80,6%. Por el contrario, está menos implantado en Guadalajara, 63,2% y Toledo, 67,8%.
- El 32,9% de las empresas de Ciudad Real y el 29,6% de Cuenca señalan haber designado a uno o varios trabajadores como encargados de la prevención de riesgos. En menor medida lo han hecho Guadalajara y Toledo, 15,3 y 15,1%, respectivamente.
- Guadalajara es la provincia donde el empresario asume con mayor frecuencia la gestión preventiva; en concreto así lo indica el 16,5% de las empresas. A su vez, Toledo cuenta con un 11,3% de empresas que ha escogido esta modalidad.

GRÁFICO 40.
MODALIDADES ORGANIZATIVAS MÁS FRECUENTES IMPLANTADAS POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246). Pregunta de respuesta múltiple

En cuanto al sector de actividad, el recurso a un servicio de prevención ajeno es más frecuente en Construcción, 85,6% de sus empresas, que en el resto de sectores. En el extremo opuesto, el sector Servicios cuenta con un 69,5% de empresas que han recurrido a esta modalidad. Este sector, junto con el Agrario, concentra el mayor porcentaje de empresas que indica no recurrir a ninguna de las modalidades organizativas planteadas, en particular 12,4 y 12,3%, respectivamente, mientras que igual afirmación tan sólo es realizada por el 2,7% del sector Construcción y el 3,9% de Industria.

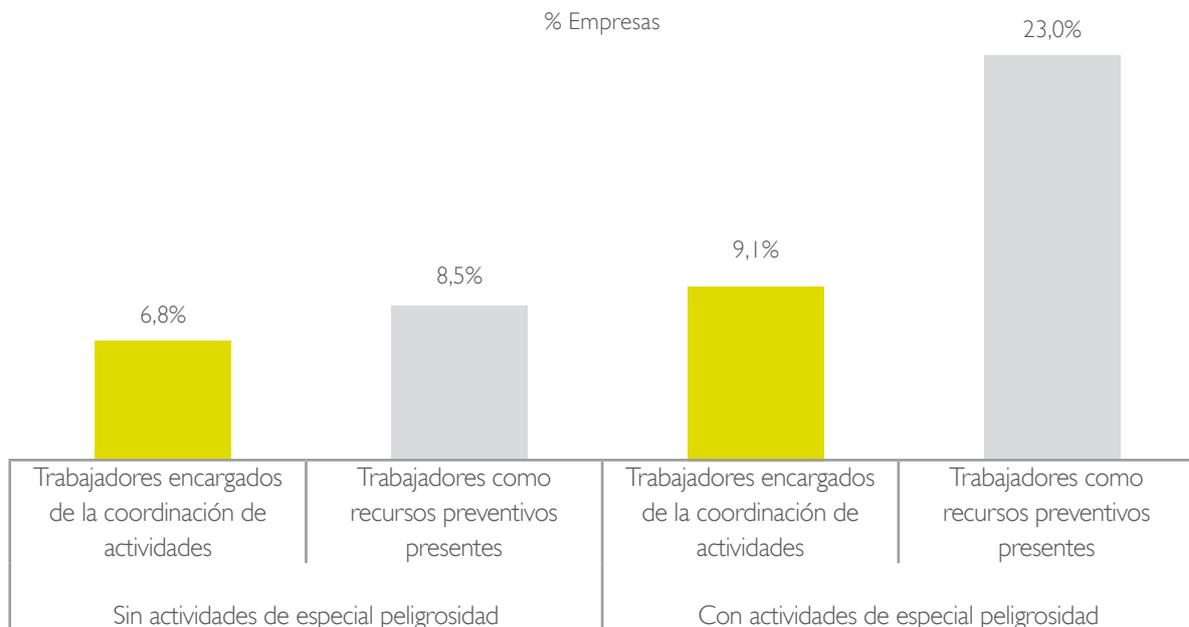


Respecto al resto de figuras preventivas, el 6,8% de las empresas manifiesta que cuenta con trabajadores encargados de la coordinación de actividades preventivas. Este recurso es más frecuente en el sector

Servicios, 7,2% y, en sentido contrario, más infrecuente en el Agrario, donde tan sólo el 3,3% de las empresas manifiesta tener trabajadores con esta función.

La presencia de trabajadores con la consideración de recursos preventivos presentes durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente son considerados como peligrosos o con riesgos especiales, es señalada por el 8,5% de las empresas. Este porcentaje se eleva al 23,0% si la empresa previamente había indicado que en sus centros de trabajo se realizaba alguna de las actividades de especial peligrosidad contempladas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

GRÁFICO 41.
OTRAS FIGURAS PREVENTIVAS



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Base: Centros de trabajo que realizan actividades de especial peligrosidad (N=308)

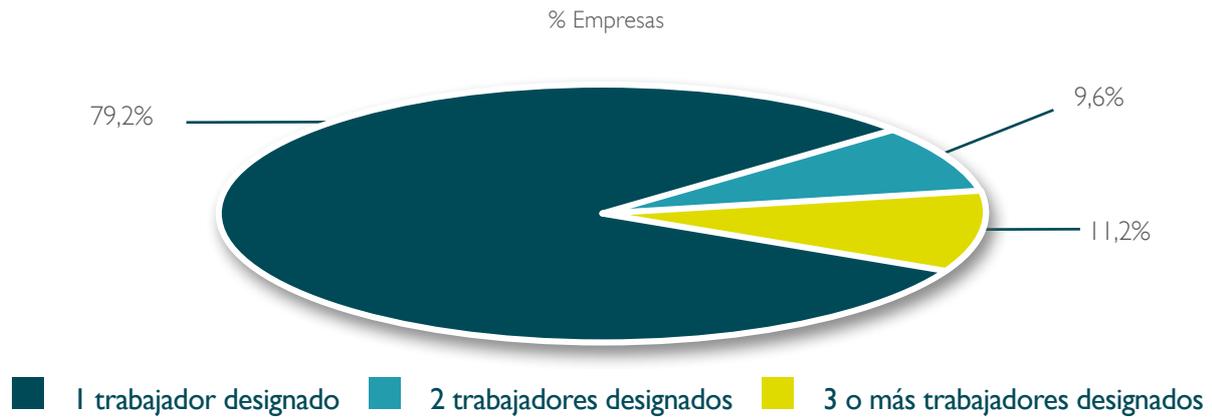
6.1.1. Modalidades preventivas: recursos propios

6.1.1.1. Designación de trabajadores

El 22,5% de las empresas señala que ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales.

La situación más frecuente es que la empresa haya designado a un único trabajador; circunstancia que se produce en el 79,2% de los casos. Asimismo, la designación de dos trabajadores se produjo en el 9,6% de las empresas, mientras que designar a tres o más trabajadores sólo se produjo en el 11,2% de los casos.

GRÁFICO 42.
MODALIDAD PREVENTIVA: TRABAJADOR DESIGNADO

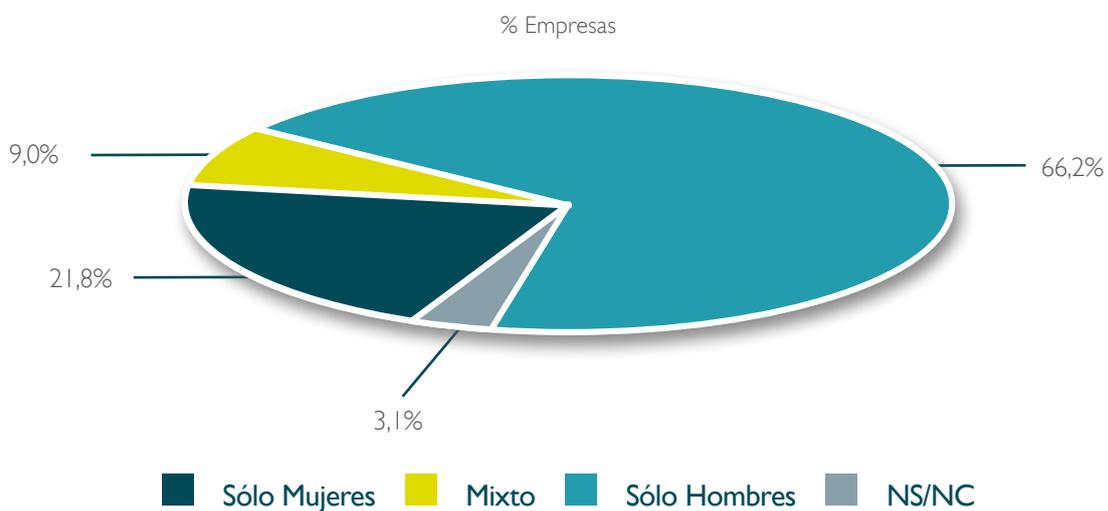


Base: Centros de trabajo que cuentan con Trabajador designado (N=280)

El 75,2% de las empresas que han optado por esta modalidad organizativa cuenta, al menos, con un trabajador designado varón. En cambio, la presencia femenina es inferior, pues tan sólo el 30,7% de las referidas empresas había designado, al menos, a una mujer.

Asimismo, en el 21,8% de las empresas los trabajadores designados son exclusivamente mujeres, mientras que en el 66,2% todos los trabajadores designados son varones.

GRÁFICO 43.
SEXO DE LOS TRABAJADORES DESIGNADOS



Base: Centros de trabajo que cuentan con Trabajador designado (N=280)

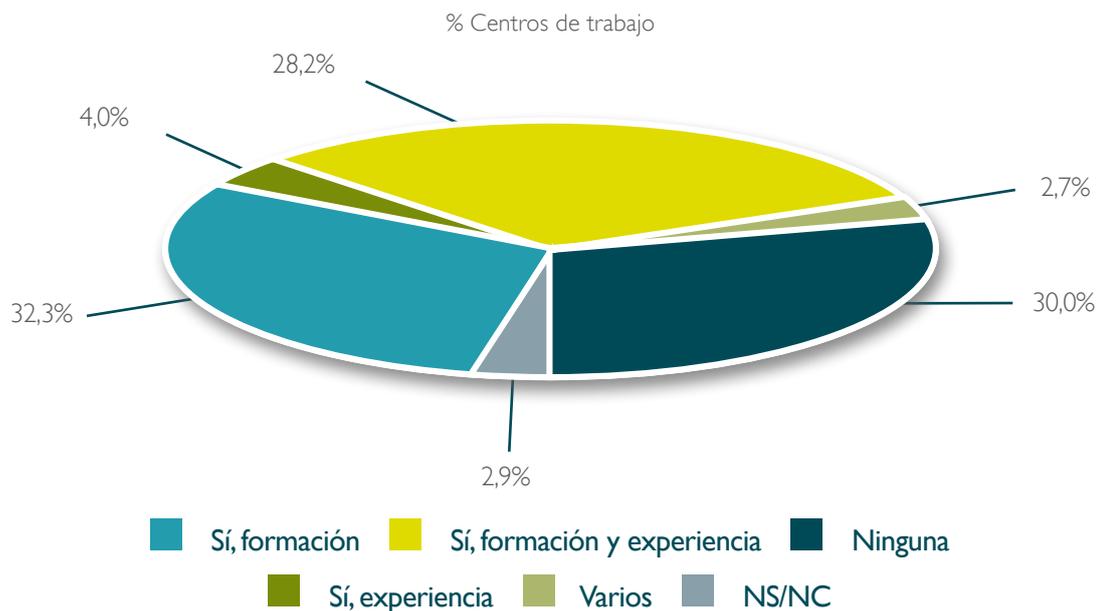


Los trabajadores designados han de ser suficientes en número, tener la capacidad necesaria y disponer del tiempo y de los medios precisos.

En cuanto a la capacidad necesaria, en el 30,0% de los centros de trabajo los trabajadores designados no disponían de formación ni experiencia en seguridad y salud en el trabajo en el momento de la designación. Sin embargo, sí disponían de formación en el 32,3% de los centros y complementaban dicha formación con experiencia en seguridad y salud en el 28,2%. Por otro lado, en el 2,7% de los centros la situación era dispar, en tanto que la existencia de varios trabajadores designados implicaba que su estatus de formación y/o experiencia previas a la designación fuese diferente.

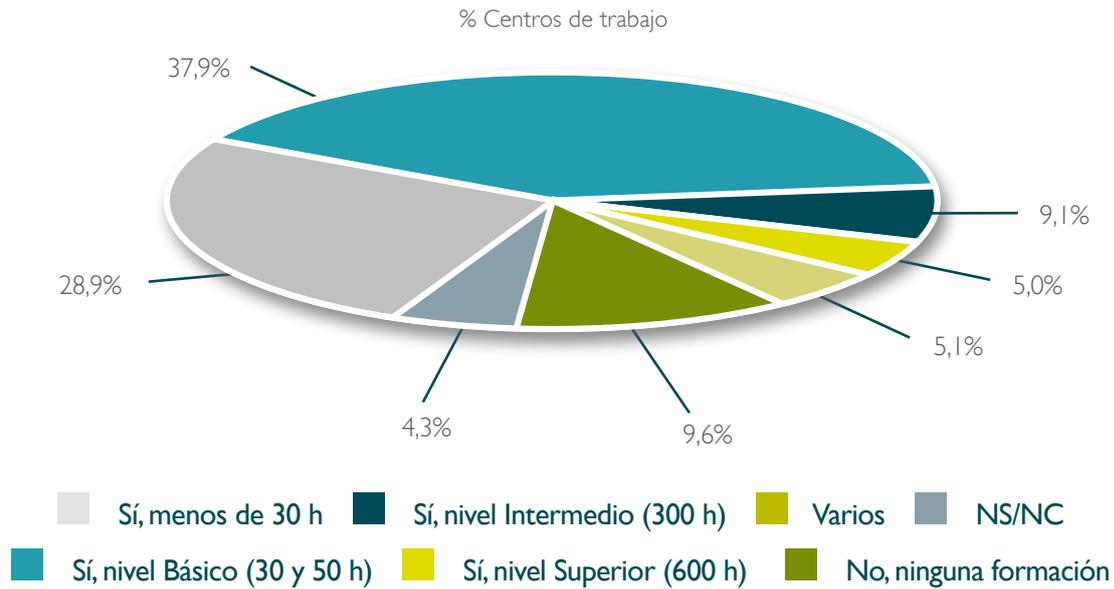
Una vez designados los trabajadores, es práctica adecuada y habitual que los mismos reciban formación en seguridad y salud que les capacite para el ejercicio de las funciones preventivas que les han sido encomendadas. En el 28,9% de los centros de trabajo se facilitó formación a los trabajadores designados con una duración lectiva inferior a 30 horas. Asimismo, en el 37,9% la formación recibida fue un curso de nivel básico, de 30 ó 50 horas; la formación de nivel intermedio, 300 horas, y superior, 600 horas, tuvo lugar, respectivamente, en el 9,1 y 5,0% de los centros. Por otra parte, en el 9,6% de los casos no se facilitó formación en seguridad y salud a estos trabajadores.

GRÁFICO 44.
FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD DE LOS
TRABAJADORES DESIGNADOS PREVIA A LA DESIGNACIÓN



Base: Centros de trabajo que cuentan con Trabajador designado (N=280)

GRÁFICO 45.
FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD RECIBIDA POR LOS
TRABAJADORES DESIGNADOS TRAS SU DESIGNACIÓN



Base: Centros de trabajo que cuentan con Trabajador designado (N=280)

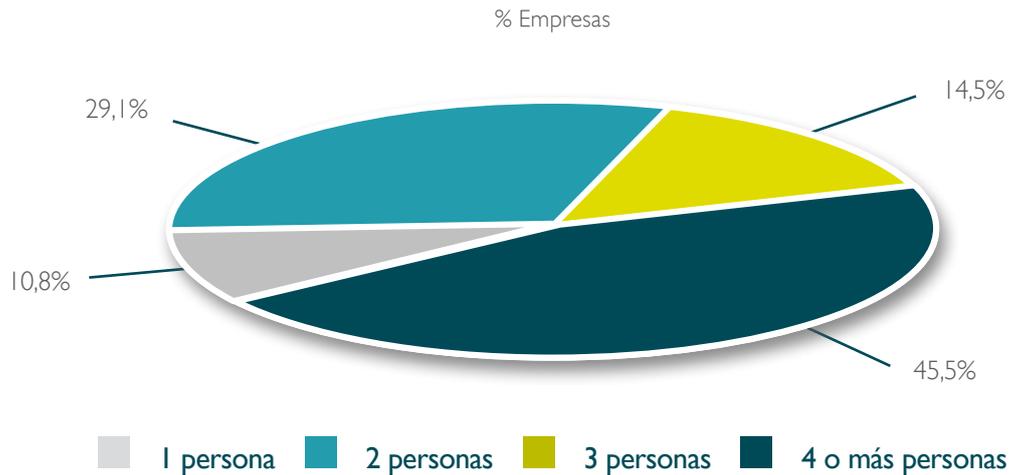
6.1.1.2. Servicio de prevención propio

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario ha de constituir un servicio de prevención propio cuando la empresa cuente con 500 o más trabajadores, o en aquellas cuya plantilla se situó entre 250 y 500 trabajadores y desarrolle alguna de las actividades consideradas de especial peligrosidad en el anexo I del referido reglamento.

De manera que el análisis de las características del servicio de prevención propio se ha centrado en aquellas empresas que manifiestan que han optado por esta modalidad preventiva y que disponen de una plantilla igual o superior a 250 trabajadores. El 42,6% de las empresas de 250 o más trabajadores disponen de un servicio de prevención propio, mientras que si la plantilla es igual o superior a 500 trabajadores, el porcentaje es del 52,8%.

El servicio de prevención propio está formado exclusivamente por una persona en el 10,8% de las empresas. En el 29,1%, son dos las personas que integran el servicio, mientras que en el 14,5% el número de miembros es tres. Finalmente, en el 45,5% de las empresas el servicio de prevención propio está compuesto por 4 o más integrantes.

GRÁFICO 46.
NÚMERO DE PERSONAS INTEGRADAS
EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS

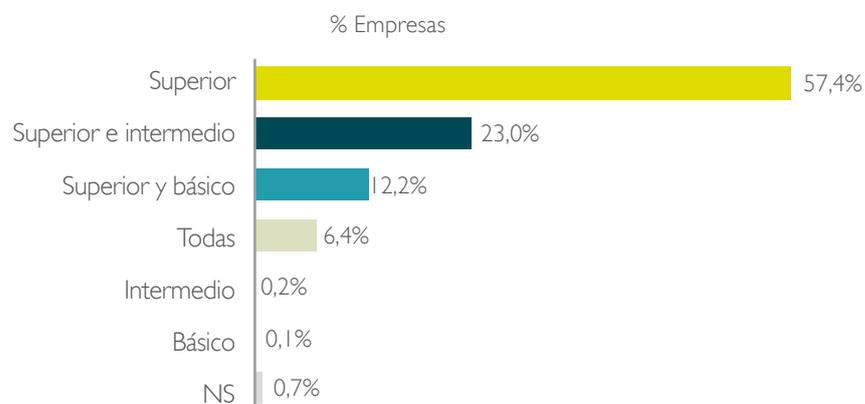


Base: Centros de trabajo de 250 o más trabajadores con Servicio de Prevención Propio (N=51)

El análisis de la capacitación de las personas que integran el servicio de prevención propio de la empresa revela:

- El servicio de prevención propio del 6,4% de las empresas dispone de expertos de nivel superior, intermedio y básico.
- En el 57,4% de las empresas, todos los miembros del servicio de prevención propio son técnicos de nivel superior.
- En el 23,0% de las empresas, además del nivel superior también está representado el nivel intermedio. Por otro lado, nivel superior y básico se encuentran en el 12,2% de las empresas.

GRÁFICO 47.
FUNCIONES REPRESENTADAS EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS



Base: Centros de trabajo de 250 o más trabajadores con Servicio de Prevención Propio (N=51)

La información sobre el número de integrantes del servicio de prevención propio se establece en la tabla siguiente, donde se observa que la situación más frecuente es que esté formado por 6 o más personas, 35,8%.

TABLA 29.
NÚMERO DE INTEGRANTES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Datos en %	TOTAL
1 persona	10,8
2 personas	28,9
3 personas	14,4
4 personas	5,1
5 personas	4,3
6 o más personas	35,8
Ninguna o NS/NC	0,7
TOTAL	100,0

Base: Centros de trabajo de 250 o más trabajadores con Servicio de Prevención Propio (N=51)



Los integrantes del servicio de prevención propio con funciones de nivel superior pueden desempeñar actividades del ámbito de la seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud. El análisis de las especialidades cubiertas por estos especialistas determina los siguientes resultados:

- En el 0,7% de las empresas tan sólo está cubierta una especialidad. La situación más habitual es que se cubra la seguridad en el trabajo, concretamente en el 85,4% de las referidas empresas; asimismo, dicha cobertura se ciñe en exclusiva a la vigilancia de la salud en el 14,6% de dichas empresas.
- El 22,8% de las empresas cuenta con dos especialidades. La situación más habitual, 68,9% de estas empresas, es cubrir seguridad en el trabajo y ergonomía y psicología aplicada. Otras combinaciones son seguridad en el trabajo e higiene industrial, 19,3% y seguridad en el trabajo y vigilancia de la salud, 11,1%.
- En los casos en los que se da cobertura a tres especialidades, es decir, en el 40,3% de las empresas, la situación más habitual es contar con las tres disciplinas técnicas, escenario que se produce en el 98,4% de las referidas empresas.
- Por último, el 35,2% de las empresas dispone de cobertura en las 4 especialidades preventivas.

TABLA 30.
NÚMERO Y ESPECIALIDADES PREVENTIVAS REPRESENTADAS
EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS

Datos en %	% Empresas	ESPECIALIDAD	% Empresas
1 ESPECIALIDAD	0,7	Solo Seguridad en el Trabajo	85,4
		Solo Medicina del Trabajo	14,6
2 ESPECIALIDADES	22,8	Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial	19,3
		Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología Aplicada	68,9
		Seguridad en el Trabajo y Medicina del Trabajo	11,1
		Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada	0,2
		Higiene Industrial y Medicina del Trabajo	0,4
3 ESPECIALIDADES	40,3	Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo	0,1
		Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo	1,4
		Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada	98,4
4 ESPECIALIDADES	35,2	Todas	100,0

Base: Centros de trabajo de 250 o más trabajadores con Servicio de Prevención Propio (N=51)

6.1.2. Modalidades preventivas: servicio de prevención ajeno

Tal y como se comentó con anterioridad, el recurso a uno o varios servicios de prevención ajenos es la modalidad organizativa a la que las empresas recurren con mayor frecuencia; en particular, el 74,6% de las empresas indica haber firmado un concierto de prevención, con mayor o menor alcance, con estas entidades especializadas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales posibilitó que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales desarrollaran las funciones correspondientes a los servicios de prevención para las empresas a ellas asociadas. El posterior desarrollo normativo ha culminado con la actuación simultánea de dos tipos de entidades especializadas, exclusivamente de acuerdo a su origen, puesto que el alcance de sus actuaciones es idéntico en ambos casos: por un lado, sociedades de prevención vinculadas a las Mutuas y, por otro, servicios de prevención ajenos cuyo origen no tiene relación con estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

El 63,7% de las empresas que han elegido esta modalidad preventiva han concertado con la sociedad de prevención vinculada a la Mutua, mientras que el 26,9% lo ha hecho con otros servicios de prevención ajenos. Tan sólo el 8,6% indica haber recurrido a ambos tipos de entidades.

GRÁFICO 48.
ENTIDADES CON LAS QUE LA EMPRESA TIENEN CONTRATADO
EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

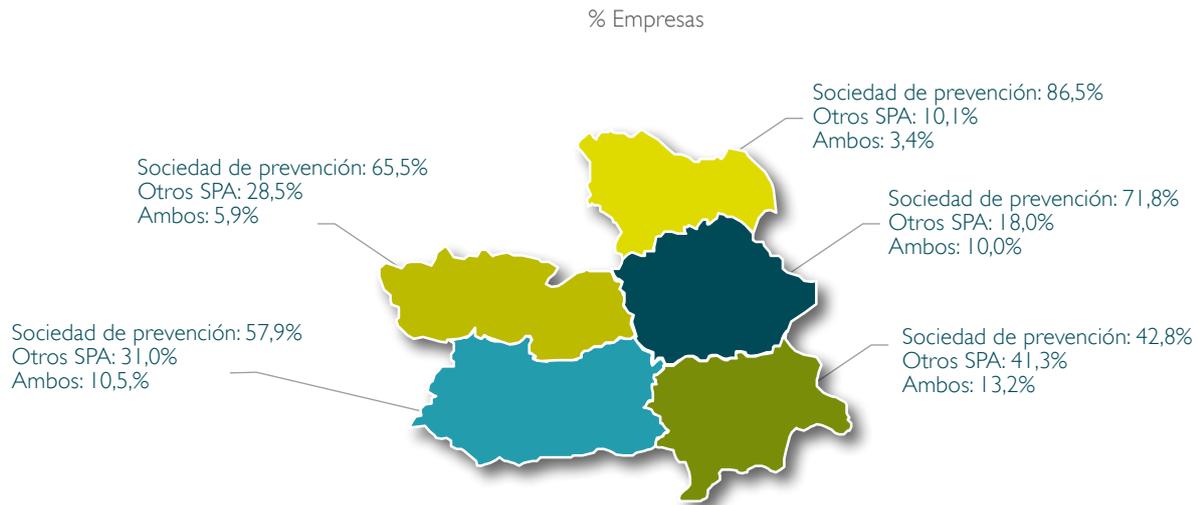


Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)

En todas las provincias es más elevado el porcentaje de empresas que conciertan con la sociedad de prevención que con otros servicios de prevención ajeno:

- Albacete es la provincia en la que la diferencia es más reducida: el 42,8% de las empresas recurre a la sociedad de prevención, frente al 41,3% que concierta con otro servicio de prevención ajeno.
- En cambio, en la provincia de Guadalajara el 86,5% de las empresas concierta con la sociedad de prevención y sólo el 10,1% con otro servicio de prevención ajeno. Similar diferencia de implantación se produce en Cuenca, donde estos porcentajes son, respectivamente, 71,8 y 18,0%.
- El recurso al concierto con ambos tipos de entidades es más frecuente en Albacete, 13,2%, Ciudad Real, 10,5% y Cuenca, 10,0%.

GRÁFICO 49.
ENTIDADES CON LAS QUE LA EMPRESA TIENEN CONTRATADO
EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO POR PROVINCIA



Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)



La práctica habitual de las empresas es concertar el conjunto de las actividades que componen cada una de las especialidades preventivas, es decir, lo que habitualmente se conoce como el concierto de especialidades completas:

- El 57,4% de las empresas que recurren a uno o varios servicios de prevención ajenos lo hacen para concertar las cuatro especialidades preventivas.
- Tan sólo el 8,7% de las empresas conciertan tres especialidades. En este caso, lo habitual, 43,5%, es concertar seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud. Otra situación frecuente es el concierto de las tres especialidades técnicas, circunstancia que se produce en el 41,6% de estos casos.
- El concierto de sólo dos especialidades es algo más frecuente; en particular, así lo hace el 18,6% de las empresas. Las situaciones más frecuentes son la combinación de la seguridad en el trabajo con la vigilancia de la salud, 40,3% o con la higiene industrial, 39,8%.
- En el 10,3% de las empresas se concierta una única especialidad, habitualmente seguridad en el trabajo, 72,8% o vigilancia de la salud, 26,6%.
- El 5,0% de las empresas recurre al servicio de prevención ajeno para la realización puntual de actividades preventivas, tales como por ejemplo la elaboración del plan de prevención, la planificación de la actividad preventiva o la investigación de accidentes de trabajo.

TABLA 31.
NÚMERO Y ESPECIALIDADES PREVENTIVAS CONCERTADAS
CON LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Datos en %	% Empresas	Especialidad	% Empresas
1 ESPECIALIDAD	10,3	Seguridad en el Trabajo	72,8
		Higiene Industrial	0,6
		Ergonomía y Psicología Aplicada	0,1
		Medicina del Trabajo	26,6
2 ESPECIALIDADES	18,6	Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial	39,8
		Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada	8,4
		Seguridad en el Trabajo y Medicina del Trabajo	40,3
		Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada	0,9
		Higiene Industrial y Medicina del Trabajo	10,1
		Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo	0,6
3 ESPECIALIDADES	8,7	Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada	41,6
		Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Medicina del Trabajo	14,8
		Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo	43,5
		Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo	0,1
4 ESPECIALIDADES	57,4	Todas	100,0
ACTIVIDADES	5,0		

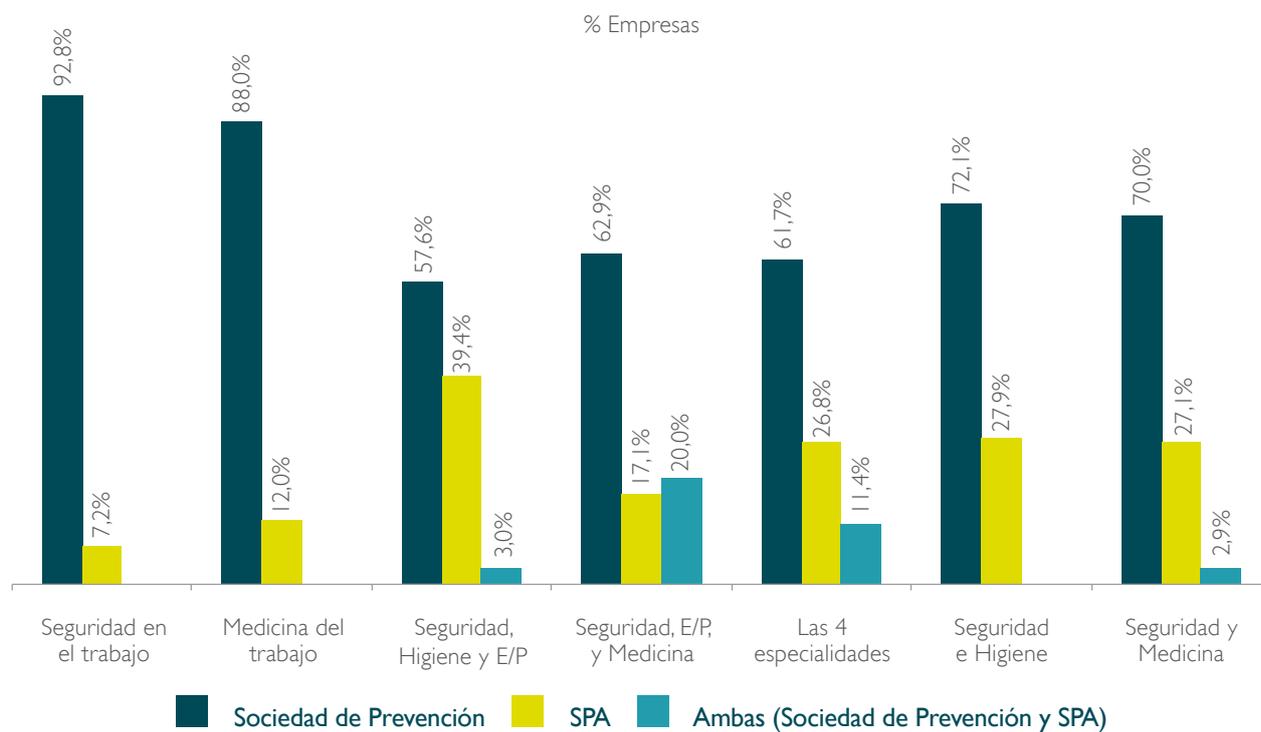
Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)

Por otro lado, el análisis más detallado de la combinación de especialidades que se produce con mayor frecuencia, con relación a la entidad con la que se establece el concierto, revela:

- Cuando la empresa ha concertado las cuatro especialidades, lo hizo en el 61,7% de los casos con la sociedad de prevención, en el 26,8% con otro servicio de prevención ajeno y en el 11,4% con ambas entidades.

- El concierto de las tres disciplinas técnicas se establece con la sociedad de prevención en el 57,6%, mientras que con otro servicio de prevención ajeno en el 39,4%.
- El concierto en exclusiva de la seguridad en el trabajo se produce con mayor frecuencia con la sociedad de prevención, en particular en el 92,8% de los casos. Similar circunstancia, 88,0%, se produce con la vigilancia de la salud.
- La inclusión de la vigilancia de la salud en el concierto, junto con otra u otras disciplinas motiva que las diferencias porcentuales entre sociedad de prevención y otros servicios de prevención ajenos sean mayores que si dicha especialidad no es objeto del concierto.

GRÁFICO 50.
ESPECIALIDADES PREVENTIVAS CONCERTADAS CON LOS SERVICIOS
DE PREVENCIÓN AJENOS SEGÚN EL TIPO DE ENTIDAD



Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)

Por último, en aquellos casos en los que el recurso al servicio de prevención ajeno tiene como finalidad la ejecución o realización de actividades preventivas concretas, concertadas por empresas que no han cubierto especialidades completas con estas entidades, revela que la actividad más concertada es la elaboración del plan de prevención, en concreto en el 17,0% de las empresas indicadas. Otras actividades concertadas son la elaboración de documentación derivada del plan de prevención, 15,0%, la planificación de la actividad preventiva, 14,3%, la vigilancia médica específica, 13,6% y el seguimiento y control de la eficacia de las medidas implantadas, 13,3%. Por el contrario, las actividades menos concertadas son

la actuación del servicio de prevención ajeno como recurso preventivo de presencia obligada y la coordinación de las actividades empresarial en materia de prevención, 0,9 y 1,8%, respectivamente.

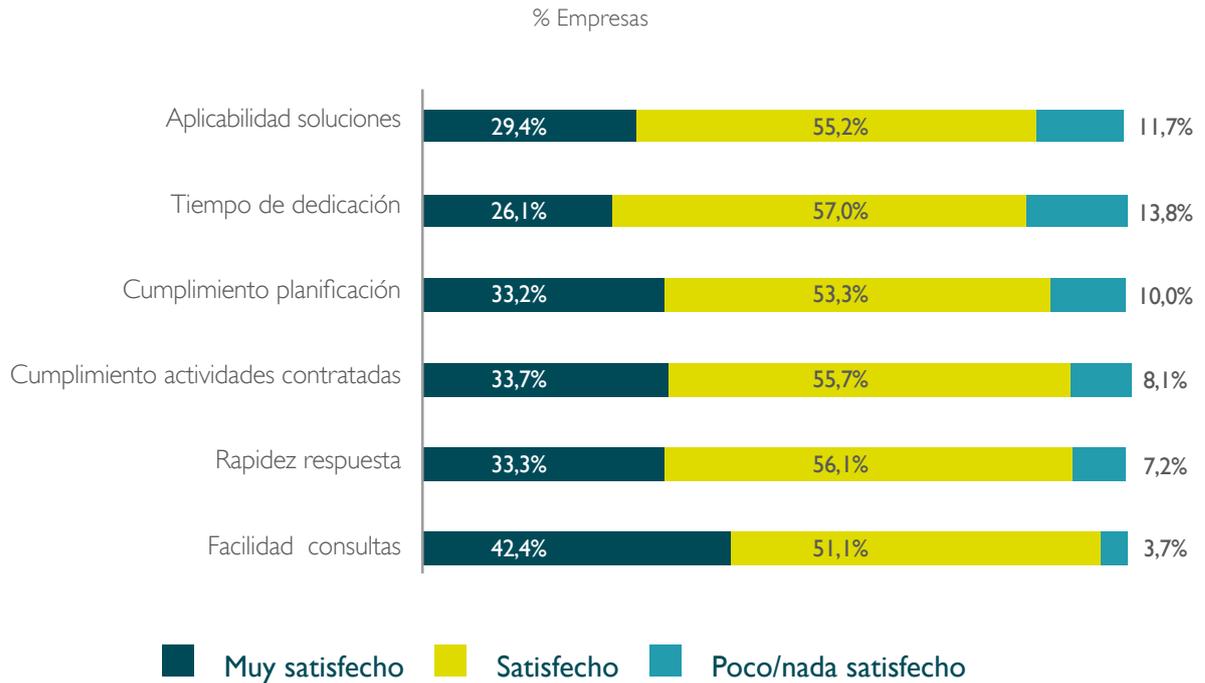


El elevado nivel de implantación de esta modalidad preventiva implica que la relación entre empresas y servicios de prevención ajenos y, más concretamente, el grado de satisfacción de aquéllas respecto a la actividad desarrollada por las entidades especializadas, se convierta en un elemento a considerar como indicador indirecto de la gestión preventiva realizada por el conjunto de estas empresas. De manera que se recabó información acerca de una serie de aspectos relacionados con la facilidad para realizar consultas, rapidez en la respuesta, cumplimiento de la planificación, etc., que las empresas debían valorar de acuerdo a una escala en cuyos extremos se encontraban las categorías de respuesta Muy satisfecha y Nada satisfecha.

- En los seis aspectos valorados la respuesta Satisfecha es la señalada por mayor porcentaje de empresas.
- En la categoría de respuestas Muy satisfecha el aspecto más señalado es la facilidad para realizar consultas al servicio de prevención ajeno, pues así lo señala el 42,4% de las empresas. En cambio, el menor valor en esta categoría está referido al tiempo de dedicación, 26,1%.
- Por su parte, en la categoría de respuesta Satisfecha los porcentajes son muy similares, pues oscilan entre el 51,1% señalado respecto a la facilidad de realizar consultas y el 57,0% del tiempo de dedicación.
- La aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas, 9,9% de las empresas y el tiempo de dedicación, 10,1%, son los factores más señalados cuando la valoración es Poco satisfecha. A lo anterior, se añade que estos dos aspectos son los que concentran mayores porcentajes de empresas de respuesta Nada satisfecha, 1,8 y 3,7%, respectivamente.



GRÁFICO 51.
SATISFACCIÓN DE LAS EMPRESAS CON LAS ACTIVIDADES
DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO



Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)

A nivel provincial, el factor tiempo de dedicación es el peor valorado: el 20,5% de las empresas de Ciudad Real, el 19,6% de Albacete y el 13,7% de Guadalajara indica que está Poco o Nada satisfecha con este aspecto. Asimismo, el cumplimiento de la planificación prevista genera insatisfacción manifiesta en el 17,6% de las empresas de Albacete y en 9,6% de las de Toledo.

Por otro lado, la aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas previstas genera mayor nivel de satisfacción a la totalidad de las empresas de Ciudad Real y Cuenca; idéntico resultado se obtiene si se valora la facilidad para realizar consultas.

TABLA 32.
 SATISFACCIÓN DE LAS EMPRESAS CON LAS ACTIVIDADES
 DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO POR PROVINCIA

Datos en %		Nivel	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
Facilidad consultas	Muy satisfecho		52,5	40,7	37,3	34,1	43,0
	Satisfecho		36,4	58,2	62,4	60,2	46,7
	Poco/nada satisfecho		6,9	0,4	0,2	2,3	5,8
Rapidez respuestas	Muy satisfecho		43,6	40,7	27,0	22,6	32,2
	Satisfecho		42,8	56,3	70,2	70,5	49,6
	Poco/nada satisfecho		8,8	2,3	2,7	1,6	13,6
Cumplimiento actividades contratadas	Muy satisfecho		44,2	39,7	23,3	25,4	34,6
	Satisfecho		41,1	57,6	70,0	60,4	52,9
	Poco/nada satisfecho		8,1	1,8	6,5	10,9	10,7
Cumplimiento planificación	Muy satisfecho		41,4	40,3	25,2	28,0	32,5
	Satisfecho		37,1	53,4	66,3	56,9	53,9
	Poco/nada satisfecho		17,6	5,6	8,3	5,7	9,6
Tiempo de dedicación	Muy satisfecho		31,5	27,8	24,4	17,3	26,4
	Satisfecho		44,9	50,7	65,2	63,3	59,5
	Poco/nada satisfecho		19,6	20,5	10,2	13,7	9,5
Aplicabilidad soluciones	Muy satisfecho		36,1	27,7	24,0	25,5	30,8
	Satisfecho		48,7	63,1	65,7	57,2	48,6
	Poco/nada satisfecho		11,0	8,4	10,2	11,9	14,3

Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)

El análisis en función del tamaño de plantilla se realiza en exclusiva para las categorías de respuesta Poco satisfecha y Nada satisfecha.

- La rapidez en la respuesta es peor valorada por las empresas cuya plantilla se sitúa entre 50 y 249 trabajadores, en concreto por el 20,0%. De igual modo, la facilidad para realizar consultas genera más insatisfacción en este tramo de empresas, 9,9% y, sobre todo, en las de 250 a 499 trabajadores, 14,3%.
- El grado de insatisfacción por incumplimiento en la planificación prevista se produce en mayor medida en las empresas grandes: en particular, 18,3% en las de 50 a 249 trabajadores, 24,1% en las de 250 a 499 y, finalmente, 22,4% en las de 500 o más. Similar circunstancia se produce respecto al tiempo de dedicación, valorado de manera negativa por el 23,9% de las empresas de 50 a 249 trabajadores, 25,0% por las de 250 a 499 y por el 33,3% de las de gran tamaño, 500 trabajadores o más.
- La aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas genera insatisfacción en el 9,9% de las empresas de menos de 10 trabajadores. De nuevo, en las empresas grandes los valores son superiores, alcanzando el 27,7% en las de 500 o más trabajadores.

TABLA 33.
SATISFACCIÓN DE LAS EMPRESAS CON LAS ACTIVIDADES
DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Nivel	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	500 o más
Facilidad consultas	Poco satisfecha	2,0	3,0	9,9	14,3	6,1
	Nada satisfecha	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Rapidez respuesta	Poco satisfecha	6,5	4,1	20,0	14,3	7,5
	Nada satisfecha	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Cumplimiento actividades contratadas	Poco satisfecha	9,5	4,9	8,6	3,4	9,1
	Nada satisfecha	0,2	0,4	0,0	3,4	0,0
Cumplimiento planificación	Poco satisfecha	5,0	9,0	11,3	20,7	22,4
	Nada satisfecha	1,8	0,4	7,0	3,4	0,0
Tiempo dedicación	Poco satisfecha	5,6	9,3	23,9	25,0	33,3
	Nada satisfecha	4,2	3,0	0,0	0,0	0,0
Aplicabilidad soluciones	Poco satisfecha	8,5	7,5	12,7	10,3	26,2
	Nada satisfecha	1,4	0,4	7,0	10,3	1,5

Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=929)

6.2. ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES: ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

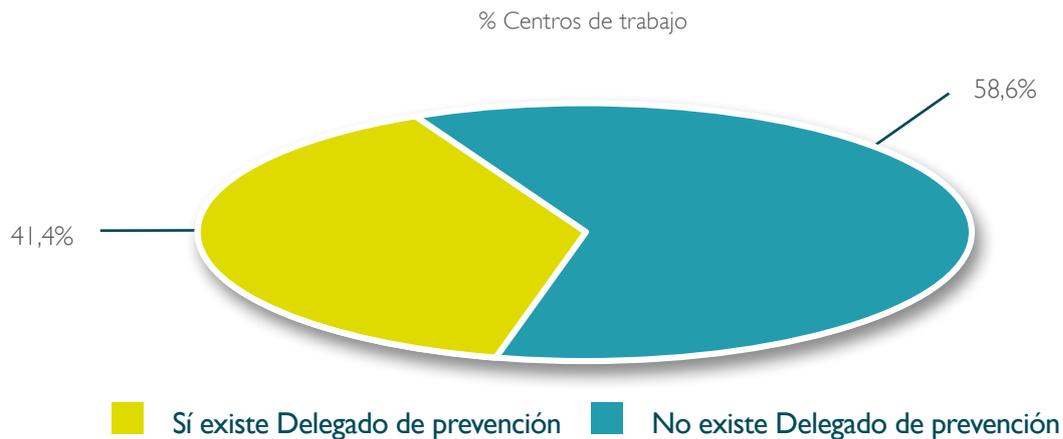
En las empresas o centros de trabajo que cuentan con seis o más trabajadores, su derecho de participación se canaliza a través de sus representantes, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y de la representación especializada regulada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esto es, de los delegados de prevención y, en su caso, del Comité de seguridad y salud.

Asimismo, en las empresas o centros de trabajo que cuentan con 50 o más trabajadores ha de constituirse el Comité de seguridad y salud.

6.2.1. Delegados de prevención

En el 41,4% de los centros de trabajo con 6 o más trabajadores existe la figura del delegado de prevención. Asimismo, también afirman contar con esta figura el 15,8% de los centros con plantilla inferior a 6 trabajadores.

GRÁFICO 52.
EXISTENCIA DE DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO



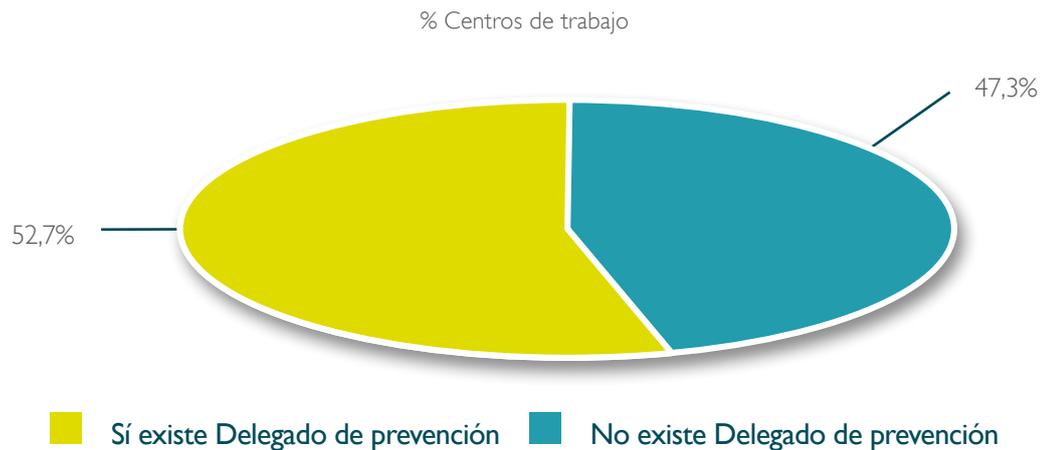
Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores (N=594)

El aumento del tamaño de plantilla del centro está relacionado con el incremento de la existencia de delegados de prevención. El 100,0% de los centros con 250 o más trabajadores, cuentan con esta figura; este porcentaje se reduce al 70,9% en aquellos cuya plantilla es de 50 a 249 trabajadores, al 42,7% si el número de trabajadores está entre 10 y 49 trabajadores y, finalmente, alcanza sus cotas más bajas, 29,9%, en centros de 6 a 9 trabajadores.

La figura del delegado de prevención es más frecuente en el sector Industria, 56,2% de sus centros; por el contrario, está menos implantada en Servicios: tan sólo en el 34,2% de sus centros cuentan con esta figura. Estos valores tienen correspondencia con las ramas de actividad de estos sectores. En concreto, la mayor presencia de delegados de prevención se encuentra en la Industria del Metal, 71,0%, Industria Química, 60,0% y Otras industrias, 51,2%. En contraposición, Otras actividades sociales y personales, 25,0%, Actividades sanitarias y veterinarias; otros servicios sociales, 27,8% y Comercio y hostelería, 30,9%, son las ramas con menor presencia de delegados de prevención en sus centros de trabajo.

En otro orden, en el 52,7% de los centros en los que se realiza alguna actividad de especial peligrosidad existe Delegado de Prevención, mientras que en el 47,3% restante no se ha elegido. En cambio, esta tendencia se invierte en los centros que no realizan estas actividades: el porcentaje de centros que no cuentan con Delegado de Prevención, 63,1%, es superior al de los que sí cuentan con esta representación especializada de los trabajadores.

GRÁFICO 53.
EXISTENCIA DE DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EL CENTRO
DE TRABAJO QUE REALIZA ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores y que realizan actividades de especial peligrosidad (N=167)

En cuanto a las provincias, Guadalajara es la que cuenta con mayor proporción de centros con delegado de prevención, 54,8%, mientras que su representación se da en Ciudad Real y Cuenca, en el 47,6 y 47,3%, respectivamente. En cambio, Albacete, 38,7% y Toledo, 31,4%, se encuentran por debajo de la media del conjunto de la región.

GRÁFICO 54.
EXISTENCIA DE DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EL
CENTRO DE TRABAJO POR PROVINCIA



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores (N=594)

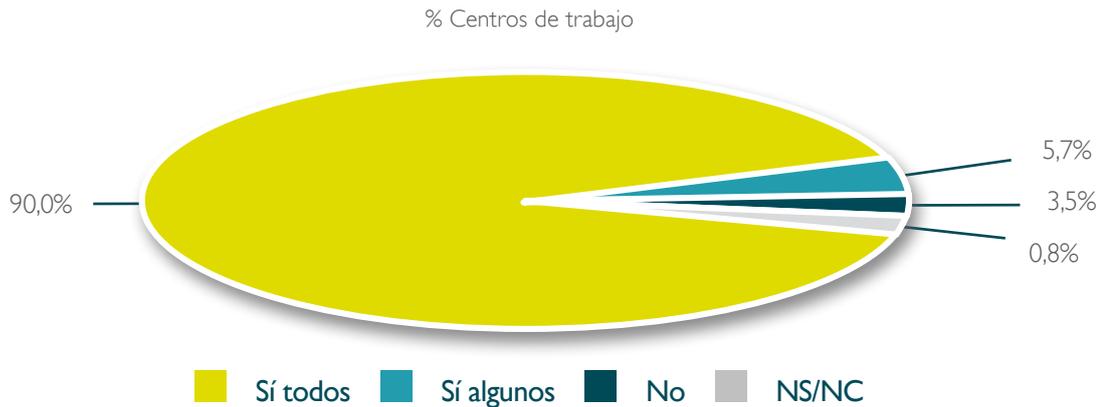
El 83,8% de los centros cuenta con delegados de prevención varones; siendo todos los delegados varones en el 79,0%. En cambio, en el 20,6% de los centros uno o varios delegados son mujeres.



La normativa establece la obligación del empresario de proporcionar a los Delegados de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones, siendo así que en la encuesta se incluyó una pregunta referente a si los Delegados de Prevención habían recibido formación sobre seguridad y salud desde el momento de su designación.

El resultado no desvela carencias relevantes en este sentido: en el 90,0% de los centros sí se había facilitado la formación a todos los delegados de prevención y en el 5,7% se facilitó dicha formación aunque no a todos.

GRÁFICO 55.
FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS
DELEGADOS DE PREVENCIÓN TRAS SU ELECCIÓN



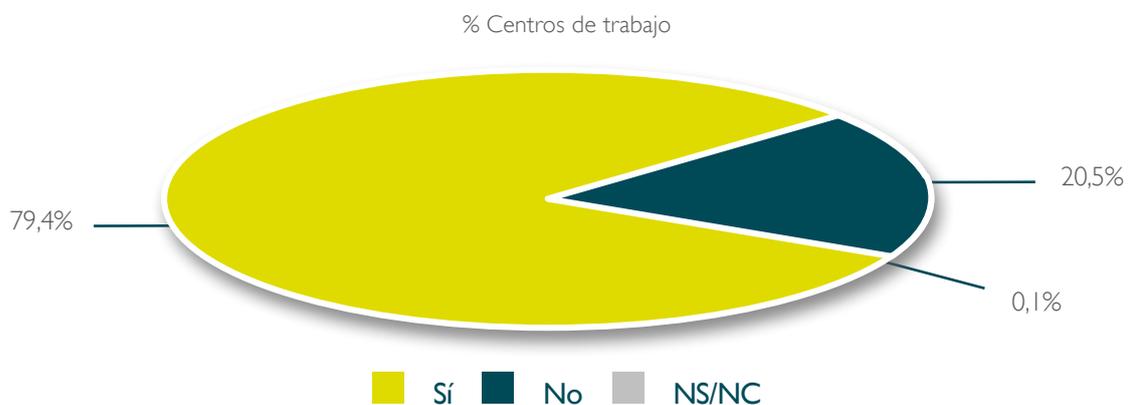
Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que cuentan con Delegado de prevención (N=246)

Las carencias en materia de formación a los delegados de prevención se produce fundamentalmente en el sector Servicios, donde en el 7,1% de los centros que cuentan con esta figura no se les ha facilitado la formación. Asimismo, es más relevante en la provincia de Ciudad Real, donde esta situación alcanza al 10,3% de los centros. Por otro lado, es levemente superior, 4,5%, en los centros que organizan la prevención con recursos propios, que en los que recurren al concierto con un servicio de prevención ajeno en una o varias de sus disciplinas, donde tan sólo se indica en el 3,5% de los centros.

6.2.2. Comité de seguridad y salud

En el 79,4% de los centros con presencia de delegados de prevención y cuya plantilla era igual o superior a los 50 trabajadores, se había constituido el Comité de Seguridad y Salud.

GRÁFICO 56.
CONSTITUCIÓN DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD



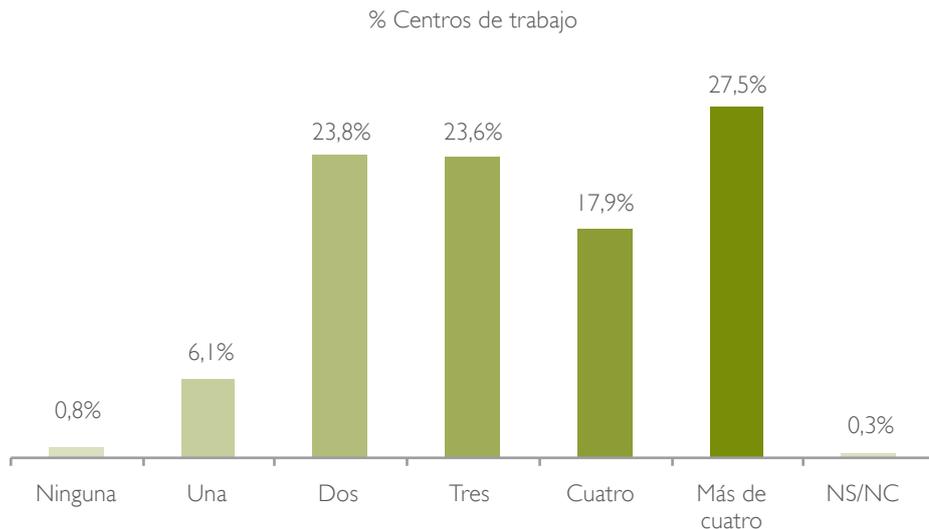
Base: Centros de trabajo con 50 o más trabajadores que cuentan con Delegado de prevención (N=49)

No obstante, la falta de constitución del referido comité es exclusiva de centros de trabajo cuya plantilla no alcanza los 250 trabajadores, en particular, del 25,6% de estos centros. Por sectores, esta circunstancia se produce en mayor medida en Construcción, 33,3% y Servicios, 23,5%, mientras que a nivel provincial destacan Ciudad Real y Cuenca, 40,0% y 25,0%, respectivamente.



En cuanto a la actividad de dichos comités, referida al número de reuniones mantenidas en los doce meses anteriores a la encuesta, periodo en el que de acuerdo a la normativa deberían haberse realizado al menos cuatro reuniones, se observa que el 54,3% de los comités estuvo por debajo de esa cifra. En concreto, el 6,1% de los comités tan sólo se había reunido una vez en dicho periodo, mientras que el 23,8% lo había hecho en dos ocasiones. Por el contrario, en el 27,5% de los centros de trabajo, el número de reuniones fue superior a cuatro, circunstancia que denota la convocatoria de reuniones extraordinarias a petición de alguna de las representaciones del mismo.

GRÁFICO 57.
NÚMERO DE REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL ÚLTIMO AÑO



Base: Centros de trabajo con 50 o más trabajadores que cuentan con Comité de Seguridad y Salud (N=39)

La menor actividad de los comités se produce en mayor medida en los centros de 50 a 249 trabajadores: el 6,9% sólo se reunió una vez y un 27,6% lo hizo en dos ocasiones. Por su parte, el 71,4% de los comités de centros de 250 a 499 trabajadores se reunió en tres ocasiones, al tiempo que otro 14,3% lo hizo en cuatro.

6.2.3. Consulta y participación de los trabajadores

La encuesta aborda determinados aspectos de seguridad y salud tales como la elección del servicio de prevención ajeno o los puestos de trabajo incompatibles con la situación de embarazo, con el fin de conocer si los trabajadores son consultados, directamente o a través de sus representantes.

En primera instancia, se detallan los resultados obtenidos en aquellos centros de trabajo cuya plantilla es igual o superior a 6 trabajadores en los que, además, existía la figura del delegado de prevención.

- Los aspectos más consultados conjuntamente a delegados de prevención y trabajadores son la evaluación de riesgos y la elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual, consulta que se realiza en el 20,9 y 14,2% de los centros, respectivamente.
- La consulta exclusiva a los delegados de prevención es más frecuente en la precitada evaluación de riesgos, 54,0%, además de las cuestiones de organización relativas a la formación, 54,5% y a la organización de la prevención de riesgos, 52,6%. Por el contrario, la introducción de nuevas tecnologías, 27,2% y la definición de puestos de trabajo incompatibles con la situación de embarazo, 25,7%, son sometidos a su consideración en menor medida.
- El mayor porcentaje de ausencia de respuesta se concentra en los factores elección del servicio de prevención ajeno, 43,5%, la elección de la Mutua que da cobertura a las contingencias profesionales, 45,3% y la definición de puestos incompatibles con el embarazo, 49,8%.

En la tabla adjunta se detallan los resultados obtenidos para el conjunto de aspectos considerados.



TABLA 34.
 ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SOBRE
 LOS QUE SE CONSULTA A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y/O A LOS TRABAJADORES

Datos en %	Delegados prevención	Trabajadores	Ambos	Ninguno	NC	TOTAL
Evaluación de riesgos	54,0	13,7	20,9	3,4	8,0	100,0
Introducción de nuevas tecnologías	27,2	12,0	8,9	9,6	42,3	100,0
Elección de Equipos de Trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI)	36,9	19,9	14,2	10,6	18,4	100,0
Organización de la Prevención de Riesgos Laborales	52,6	16,3	10,3	4,2	16,7	100,0
Organización de la formación	54,5	11,1	7,1	5,3	22,0	100,0
Elección del Servicio de Prevención Ajeno	38,5	7,2	2,8	8,1	43,5	100,0
Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	35,8	8,3	2,0	8,6	45,3	100,0
Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	25,7	7,1	5,6	11,8	49,8	100,0

Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que cuentan con Delegado de prevención (N=246).

Pregunta de respuesta múltiple

Por otro lado, en los referidos centros de plantilla igual o superior a seis trabajadores pero que no cuentan con Delegados de Prevención, la consulta ha de ser dirigida directamente a los trabajadores.

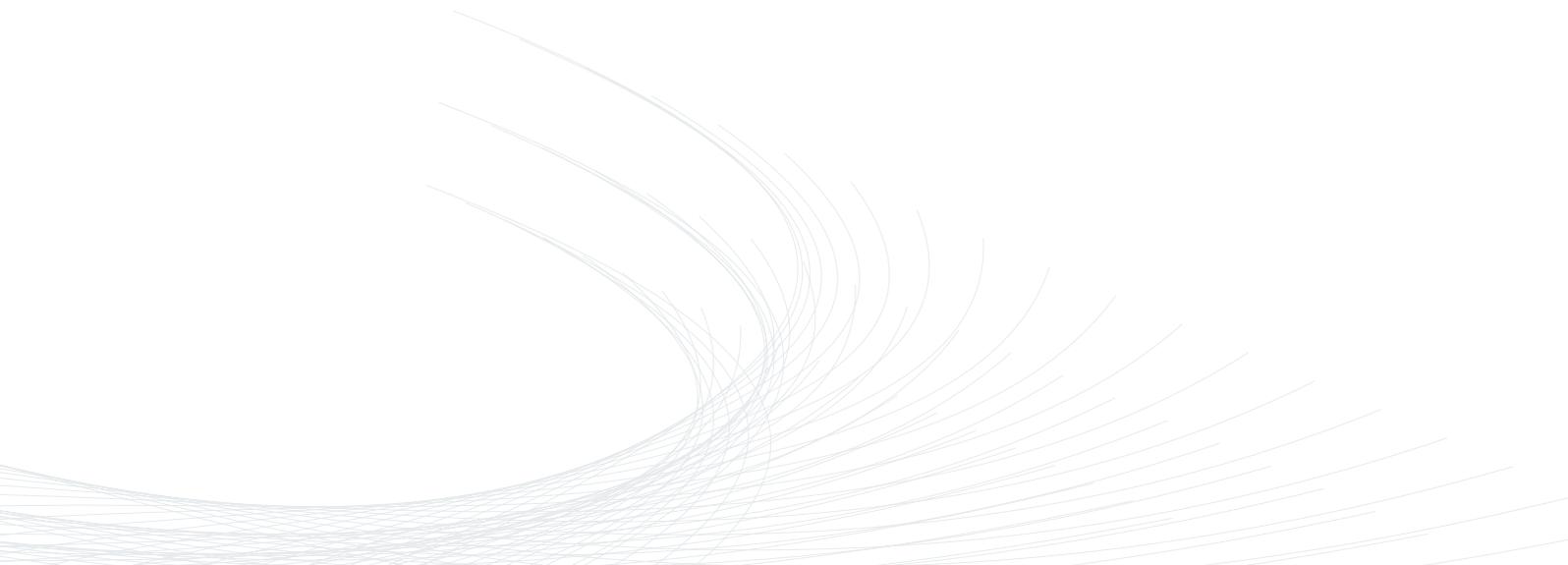
- Los aspectos más consultados son la evaluación de riesgos, 56,8%, la elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual, 55,4% y la organización de la formación, 52,3%.
- Por el contrario, los menos consultados son la introducción de nuevas tecnologías y la elección del servicio de prevención ajeno, 22,5 y 22,1%, respectivamente, cuestiones sobre las que además se añaden elevados porcentajes de ausencia de respuesta a la consulta realizada.

TABLA 35.
ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SOBRE LOS QUE SE
CONSULTA A LOS TRABAJADORES EN AUSENCIA DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Datos en %	Sí se consulta	No se consulta	NC	TOTAL
Evaluación de riesgos	56,8	17,4	18,4	100,0
Introducción de nuevas tecnologías	31,6	22,5	41,1	100,0
Elección de Equipos de Trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI)	55,4	20,8	18,8	100,0
Organización de la Prevención de Riesgos Laborales	44,3	18,5	27,8	100,0
Organización de la formación	52,3	18,1	22,2	100,0
Elección del Servicio de Prevención Ajeno	22,1	22,1	47,8	100,0
Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	23,5	21,6	46,9	100,0
Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	29,0	20,8	44,0	100,0

Base: Total de centros de trabajo con 6 o más trabajadores que NO cuentan con Delegado de prevención (N=317).

Pregunta de respuesta múltiple





7. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Con carácter general, un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales se compone de cuatro etapas: organización, planificación, ejecución y control. Cada una de estas etapas contiene una serie de actuaciones que deben cumplirse y que se repiten de manera cíclica. Siendo así que:

- La actividad preventiva se inicia con la elaboración de un **plan de prevención** del que se deriva la **asignación de funciones y responsabilidades a los responsables jerárquicos** para que integren la prevención en el conjunto de la gestión de la empresa, así como en las decisiones que tomen.
- **Evaluación de riesgos y planificación** de la actividad preventiva son los elementos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos.
- La empresa ha de facilitar **información y formación** a los trabajadores respecto a los riesgos de su actividad.
- En el centro de trabajo se han de definir unas **medidas de emergencia**. No obstante, en ocasiones, la peligrosidad de las instalaciones implica la necesidad de elaborar un documento más específico, es decir, un **plan de autoprotección**. En ambos casos la empresa ha de verificar su correcto funcionamiento, usualmente mediante **prácticas derivadas del plan de emergencia**.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores implica la realización periódica de **reconocimientos médicos** adaptados a los riesgos del puesto de trabajo.
- Cuando se advierten daños en la salud de los trabajadores, la empresa ha de llevar a cabo la **investigación del accidente de trabajo**.
- Asimismo, la empresa ha de establecer prioridades y **controles de eficacia de las actividades preventivas**.

Algunas de estas actividades preventivas, evaluación de riesgos, formación a los trabajadores y reconocimientos médicos laborales, se abordan con más detalle en apartados posteriores de este capítulo. Asimismo, se incluye un apartado final referido a la adquisición de maquinaria, acción que si bien no puede considerarse una actividad preventiva específica, sí, en cambio, está íntimamente ligada a las condiciones de seguridad del centro de trabajo.

No obstante, en primera instancia se facilita una visión general del conjunto de las actividades preventivas.

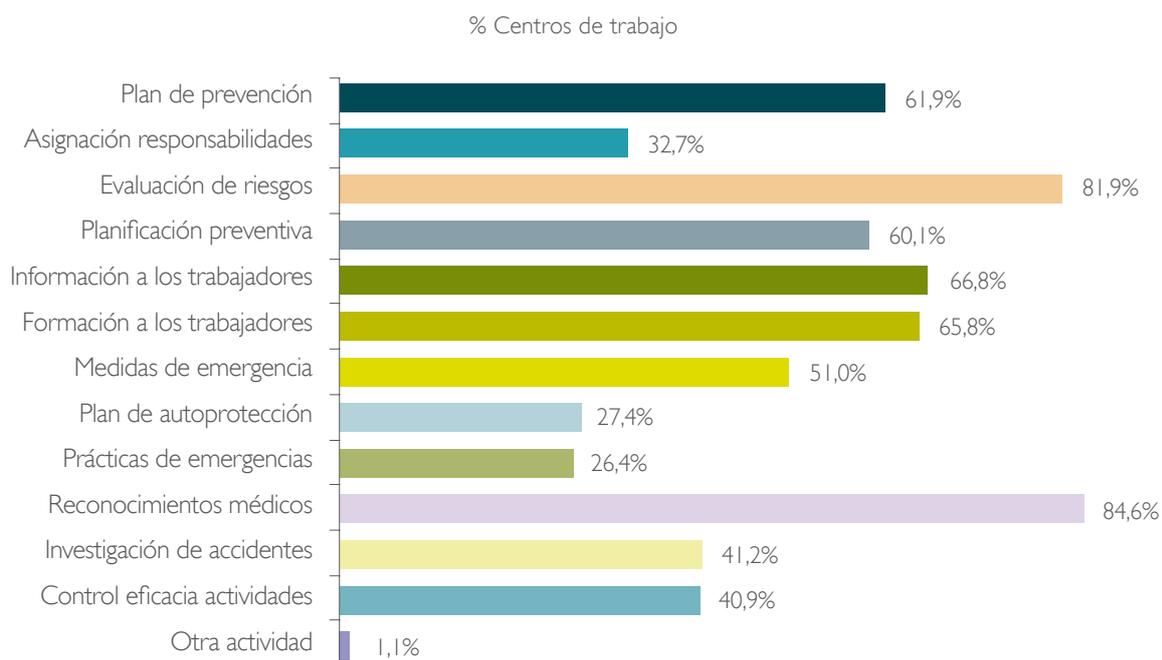
7.1. ACTIVIDADES PREVENTIVAS: ANÁLISIS GENERAL

La encuesta recaba información de las actividades preventivas que el centro de trabajo ha desarrollado o está desarrollando.

- La actividad preventiva más realizada en los centros de trabajo es el reconocimiento médico, general o específico, a los trabajadores: en concreto, el 84,6% de los centros ha ofrecido a sus trabajadores, en el año anterior a la encuesta, la posibilidad de pasar un reconocimiento médico laboral.

- Asimismo, otra de las actividades de mayor implantación es la evaluación de riesgos. El 81,9% de los centros del sector Agrario, Industria y Servicios ha realizado o estaba realizando la evaluación.
- El 61,9% de los centros de trabajo ha elaborado el plan de prevención; no obstante, tan sólo el 32,7% ha asignado a los responsables jerárquicos la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones que adopten.
- Formación e información tienen un grado de ejecución análogo en los centros de trabajo.
- El 51,0% de los centros de trabajo ha elaborado medidas de emergencia; asimismo, el 27,4% indica que dispone de un plan de autoprotección. Sin embargo, tan sólo el 26,4% de los centros indica haber realizado prácticas derivadas del plan de emergencia.
- El control de la eficacia de las actividades preventivas se ha realizado en el 40,9% de los centros.

GRÁFICO 58.
ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246).

Base Evaluación de Riesgos: Total de centros de trabajo, excepto Construcción (N=1.005)

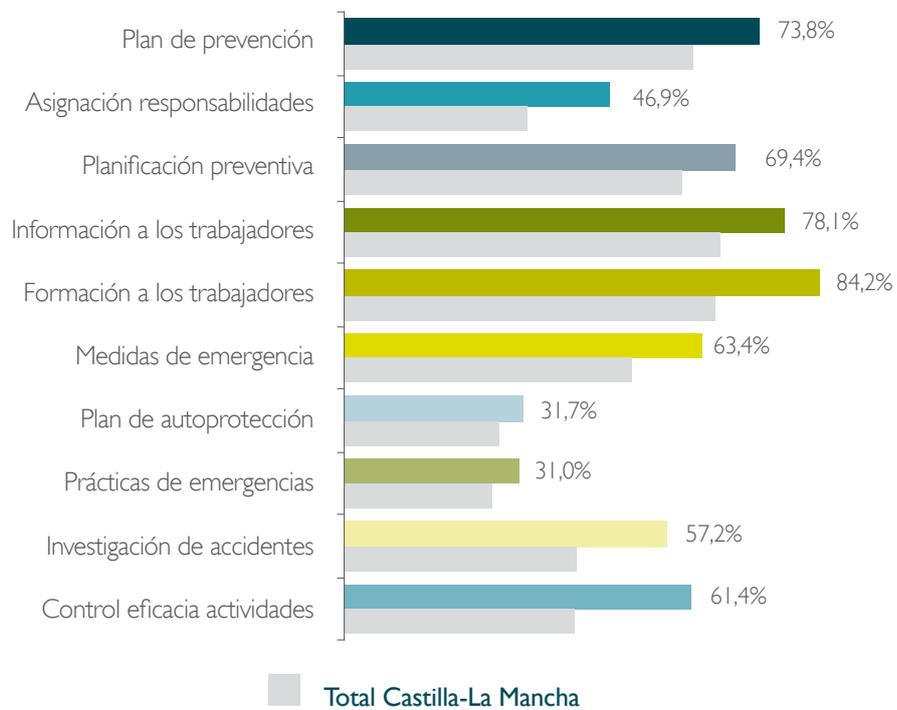
De igual modo, el análisis profundiza en la situación de la ejecución de actividades preventivas en cada una de las provincias, con el resultado que se detalla en los gráficos adjuntos.

GRÁFICO 59. ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS POR PROVINCIA

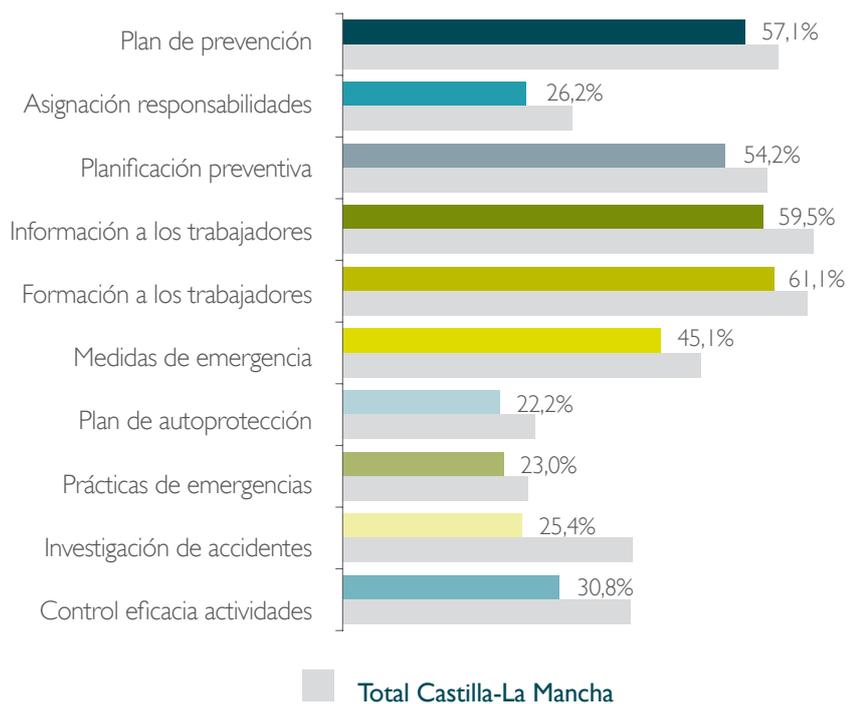
% Centros de trabajo ALBACETE



% Centros de trabajo CIUDAD REAL



% Centros de trabajo CUENCA



% Centros de trabajo GUADALAJARA





Base: Total de centros de trabajo Albacete (N=233) Ciudad Real (N=144) Cuenca (N=252) Guadalajara (N=187) Toledo (N=430)

Por otro lado, el tamaño de plantilla del centro de trabajo está relacionado con la realización de las actividades preventivas, de manera que a medida que el número de trabajadores, también lo hace el porcentaje de centros que han realizado las diferentes actividades preventivas.

TABLA 36.
ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 10	De 10 a 49	50 o más
Plan de prevención	55,5	74,7	87,7
Asignación responsabilidades	24,0	52,4	56,9
Planificación preventiva	54,3	71,1	89,1
Información a los trabajadores	60,0	80,9	90,8
Formación a los trabajadores	60,7	76,7	83,1
Medidas de emergencia	44,2	63,1	83,1
Plan de autoprotección	23,4	32,2	58,5
Prácticas de emergencias	20,2	37,9	56,9
Investigación de accidentes	31,7	60,7	76,9
Control eficacia actividades	34,8	53,6	62,1

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Por sector de actividad, la situación es dispar, tal y como se refleja en la tabla adjunta.

TABLA 37.
ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Plan de prevención	61,2	60,4	66,4	60,8	61,8
Asignación responsabilidades	34,3	35,8	31,1	31,8	32,7
Planificación preventiva	61,2	60,4	61,4	59,6	60,2
Información a los trabajadores	61,2	62,9	73,0	66,8	66,8
Formación a los trabajadores	66,3	67,5	76,7	61,3	65,9
Medidas de emergencia	37,8	54,0	51,3	52,0	51,1
Prácticas de emergencias	20,4	22,4	18,3	31,6	26,4
Investigación de accidentes	36,7	48,3	52,3	35,2	41,2
Control eficacia actividades	31,3	42,5	35,7	43,6	40,9

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)



En otro orden, la necesidad de llevar a cabo actividades preventivas puede derivarse de la concurrencia de empresas en un centro de trabajo, puesto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales insta a estas empresas a cooperar en la aplicación de la normativa preventiva, estableciendo los medios de coordinación que sean necesarios.

Entre otros, estos medios de coordinación pueden ser el intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes, el mantenimiento de reuniones periódicas o la impartición de instrucciones conjuntas a los trabajadores.

De manera que a las empresas que indicaron que en sus centros de trabajo tenían presencia de trabajadores de otras empresas, se les preguntó acerca de las medidas de coordinación que habían establecido.

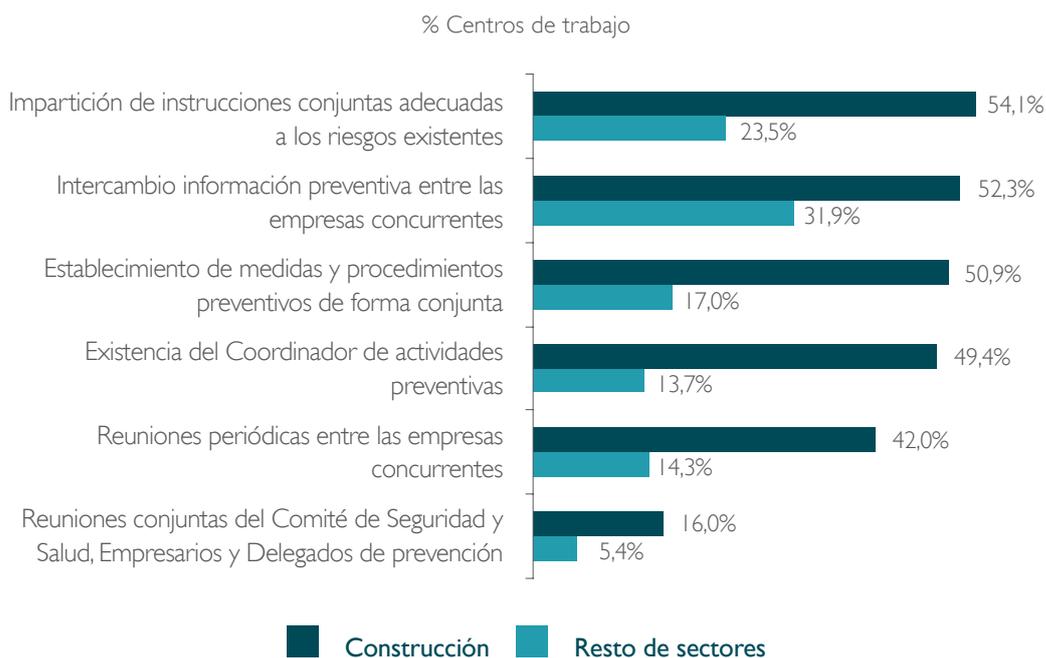
- En primer término, de la comparativa de las medidas de coordinación puestas en marcha en los distintos sectores, se observa que los porcentajes de ausencia de respuesta, en torno al 50%, son superiores para todas las medidas en el grupo de empresas de los sectores Agrario, Industria y Servicios, frente a las empresas de Construcción, las cuales tienen mayor determinación a la hora de responder sí o no a la implantación de una medida concreta.
- De igual modo, el porcentaje de respuestas afirmativas a la implantación de las medidas es superior en las empresas del sector Construcción frente a las del resto de sectores.
- La medida que se pone en marcha con mayor frecuencia en los centros de los sectores Agrario, Industria y Servicios, es el intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes; en concreto, el 31,9% de los centros donde hay concurrencia así lo indica.

Otras medidas también implantadas son: la impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes, en el 23,5% de los centros, y el establecimiento de medidas y procedimientos preventivos de forma conjunta.

La presencia de un coordinador de actividades preventivas se articuló en el 13,7% de los centros de trabajo.

- En el sector Construcción, las medidas más implantadas son la impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes, adoptada en el 54,1% de los centros y el intercambio de información preventiva, en el 52,3%.

GRÁFICO 60.
MEDIDAS DE COORDINACIÓN ADOPTADAS EN CASO DE CONCURRENCIA EMPRESARIAL



Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)

Base: Resto de sectores, centros de trabajo con plantilla ajena (N=324)

7.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

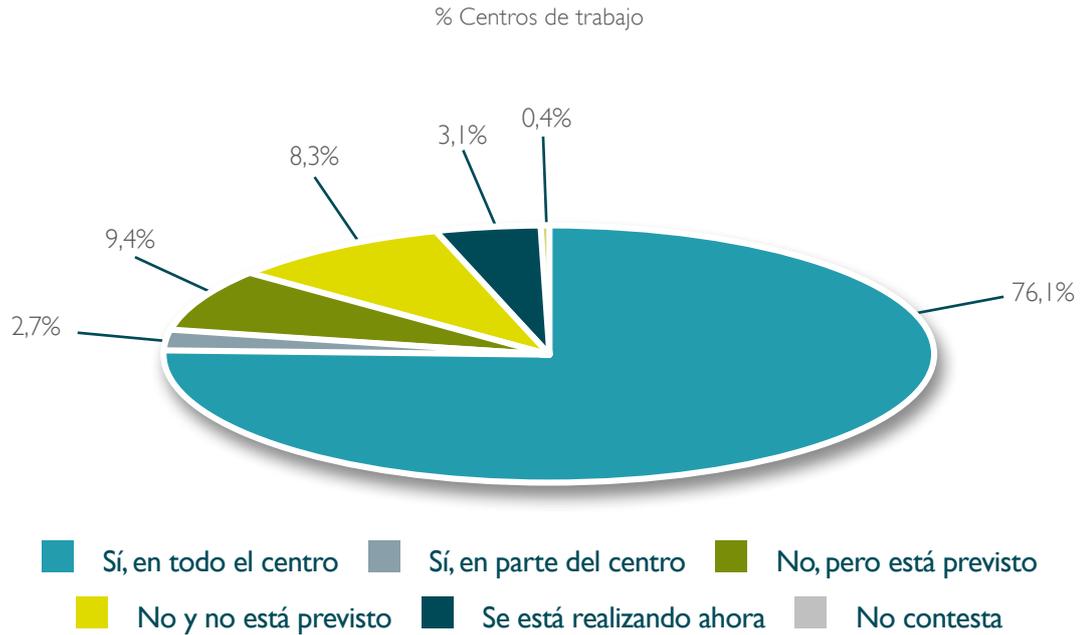
7.2.1. Evaluación de riesgos en los sectores Agrario, Industria y Servicios

Uno de los elementos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos es la evaluación de riesgos que debe ser realizada por el empresario tomando en consideración la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existente y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Dicha evaluación debe realizarse con carácter inicial, así como con ocasión de la elección de equipos de trabajo y de sustancias o preparados, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, el cambio de las condiciones de trabajo y los daños a la salud a los trabajadores.

En el 76,1% de los centros se ha realizado la evaluación de riesgos en todo el centro de trabajo; asimismo, en el 2,7% la evaluación se ha realizado pero de manera incompleta, pues tan sólo corresponde a parte del centro de trabajo. Por el contrario, en el 8,3% de los centros ni se ha realizado la evaluación ni se tiene previsión de evaluar los riesgos, mientras que en el 9,4% sí existe dicha previsión.

GRÁFICO 61.
REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS



Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción (N=1.005)

El sector Agrario concentra mayor porcentaje de centros con carencias en cuanto a la evaluación de riesgos: en el 28,6% de sus centros no se ha realizado, si bien la mitad de estos últimos, es decir, el 14,3%, al menos declara la previsión de llevarla a cabo. Además, en el 5,1% de los casos de este sector la evaluación no comprendía la totalidad del centro de trabajo.

Por su parte, el sector Servicios concentra un 18,2% de centros sin evaluar. En particular, el 27,5% de los centros de Otras actividades sociales y personales, el 26,6% de Administración Pública y Educación y el 18,3% de Comercio y Hostelería, no han evaluado los riesgos.

La situación por provincias plantea dos situaciones diferenciadas en cuanto a la ausencia de evaluación: por un lado, Ciudad Real y Albacete cuentan con los menores porcentajes, 8,1% y 12,9%, respectivamente, mientras que Cuenca, Guadalajara y Toledo presentan porcentajes más elevados aunque similares.

GRÁFICO 62. REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS POR PROVINCIA

% Centros de Trabajo



Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción (N=1.005)

La percepción sobre la existencia en el centro de riesgo de accidente de trabajo, enfermedad profesional, problemas musculoesqueléticos, etc., presenta valores superiores en los casos en los que se ha realizado la preceptiva evaluación de riesgos.

En el 56,8% de los centros evaluados se indica la existencia de riesgo de accidente de trabajo, frente al 33,2% de los no evaluados. En el caso del riesgo de problemas musculoesqueléticos, los respectivos porcentajes son 51,9 y 19,4%. Asimismo, las diferencias son notorias en cuanto al riesgo de enfermedad por acción de agentes físicos, químicos o biológicos y al de trastornos psicofísicos como estrés o depresión. Por el contrario, el 51,8% de los centros no evaluados declara la inexistencia de riesgos.

TABLA 38.
PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS EN FUNCIÓN DE LA REALIZACIÓN
DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Datos en %	Sí se ha realizado la Evaluación de Riesgos	No se ha realizado la Evaluación de Riesgos
Riesgo de accidentes de trabajo	56,8	33,2
Riesgo de enfermedades por agentes físicos, químicos o biológicos	8,0	1,9
Riesgo de problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos repetitivos	51,9	19,4
Riesgo de estrés, depresión, ansiedad	24,9	10,4
Otros riesgos	5,4	3,9
No hay riesgos	18,3	51,8

Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción, que SÍ han realizado la evaluación de riesgos (N=794)

Base: Total de centros de trabajo, excepto Construcción, que NO han realizado evaluación de riesgos (N=179).

Pregunta de respuesta múltiple



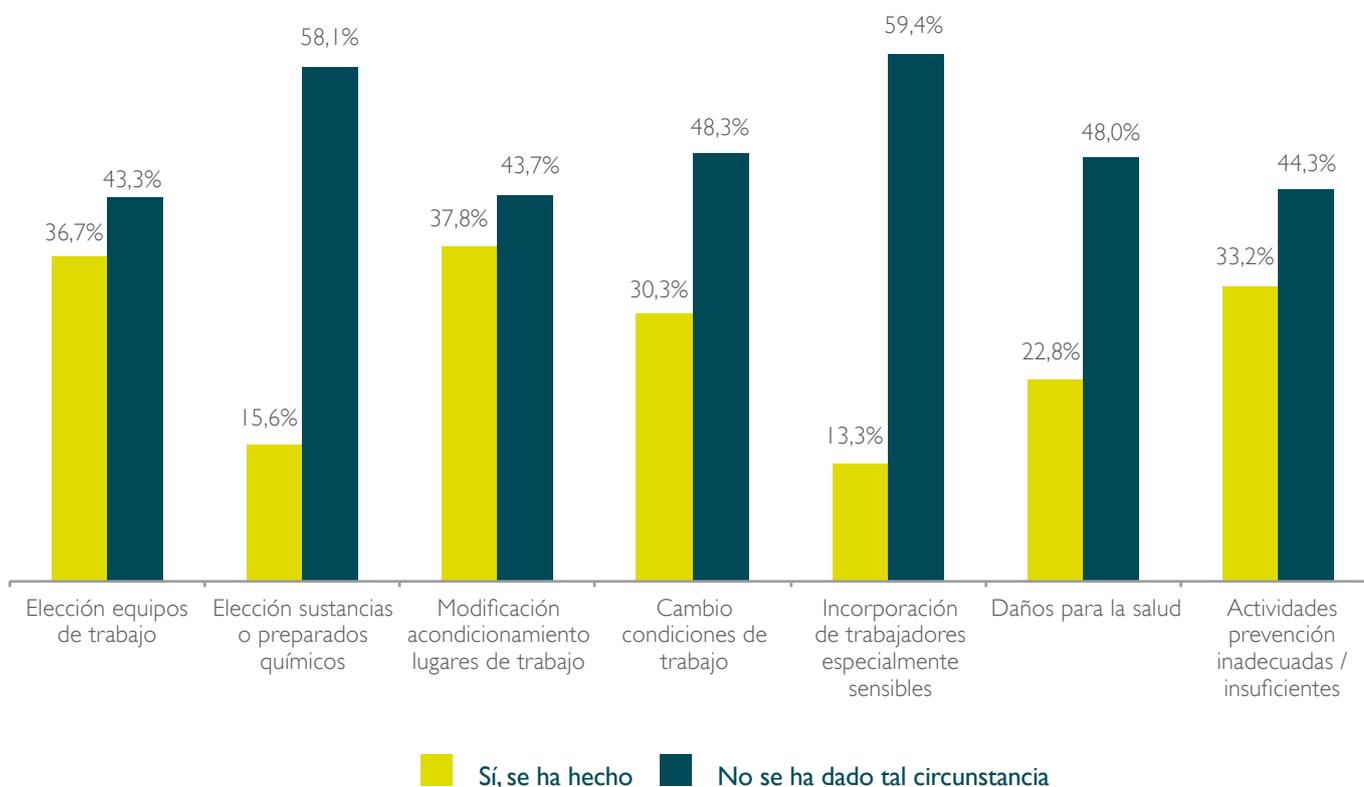
De acuerdo a lo establecido en la normativa, la evaluación ha de revisarse en una serie de supuestos en los que los riesgos pueden verse afectados, tales como la introducción de nuevos equipos de trabajo o el accidente sufrido por uno de los trabajadores durante el desempeño de su actividad.

- La elección de equipos de trabajo no se ha producido en el 43,3% de los centros de trabajo. Sin embargo sí ha motivado la revisión de la evaluación en el 36,7%.
- En cambio, la elección de sustancias o preparados químicos ha conllevado la revisión de la evaluación en el 15,6%. Asimismo, esta circunstancia no se ha producido en el 58,1% de los centros.
- La modificación o acondicionamiento de los puestos de trabajo acarrea, en mayor medida, la referida revisión: en concreto, en el 37,8% de los centros de trabajo. Por el contrario, el cambio en las condiciones de trabajo sólo motivó la actualización en el 30,3%.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido le hace especialmente sensible a las condiciones del puesto es el factor con menos frecuencia de aparición, el 59,4%. No obstante, dio lugar a una revisión en el 13,3%.
- La revisión de la evaluación tras la constatación de que un trabajador ha sufrido un daño derivado de su trabajo únicamente se realizó en el 22,8% de los centros, si bien en el 48,0% no hubo necesidad por no producirse los referidos daños.
- Por otro lado, en aquellos casos en los que los controles periódicos determinan que las actividades de prevención no son adecuadas o son insuficientes, el 33,2% de los centros actualiza su evaluación.

El gráfico adjunto representa una visión comparativa de las actuaciones de las empresas en aquellas situaciones que motivan la revisión o actualización de la evaluación de riesgos.

GRÁFICO 63.
REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS CUANDO ÉSTOS HAN
PODIDO VERSE AFECTADOS POR DIFERENTES ASPECTOS

% Centros de trabajo

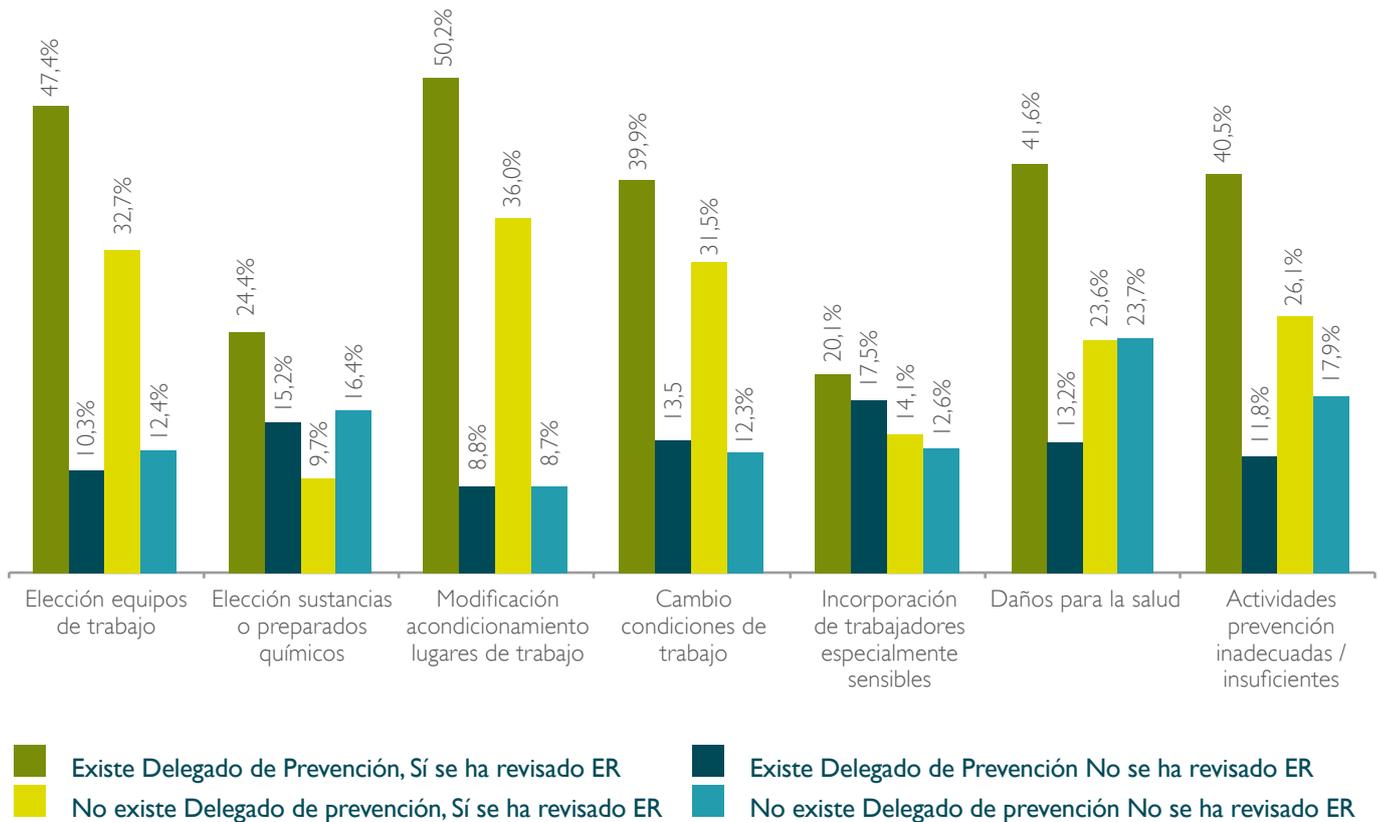


Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que ha realizado la evaluación de riesgos (N=794)

Similar análisis realizado en los centros de trabajo de 6 o más trabajadores, en función de la existencia de Delegado de Prevención, revela los resultados que se muestran en el gráfico anexo. En los centros que cuentan con esta representación especializada de los trabajadores, el porcentaje de respuestas afirmativas es superior a las negativas en todos los factores susceptibles de producir la revisión de la evaluación. Por el contrario, en los centros sin dicha representación, el porcentaje negativo de respuestas de dos de los factores, la elección de sustancias o preparados químicos y la revisión tras los daños a la salud de alguno de los trabajadores, prevalece frente a las respuestas afirmativas. Además, con carácter general, la diferencia entre las respuestas afirmativas y negativas se reduce en los centros de trabajo sin representación.

GRÁFICO 64.
REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS EN CENTROS DE TRABAJO CON 6 O MÁS
TRABAJADORES, EN FUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE DELEGADO DE PREVENCIÓN

% Centros de trabajo



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores, excepto Construcción, con Delegado de Prevención (N=193)

Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores, excepto Construcción, sin Delegado de Prevención (N=239)

Sin que ello suponga una priorización de los factores que motivan la revisión de la evaluación, se analiza por sector y rama de actividad, así como la situación a nivel provincial, uno de estos factores: la modificación de la evaluación ante la constatación de daños a la salud de los trabajadores.

- En todos los sectores de actividad analizados prevalece la falta de revisión de la evaluación de riesgos frente a los casos en los que siendo procedente sí se ha realizado. En particular, el 30,9% de los centros del sector Agrario y, respectivamente, el 24,5 y 21,8% de Industria y Servicios, no han llevado a cabo la revisión.
- Idéntica circunstancia se produce en las ramas de Industrias manufactureras, 34,1%, Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 30,0% y Comercio y Hostelería, 28,8%.

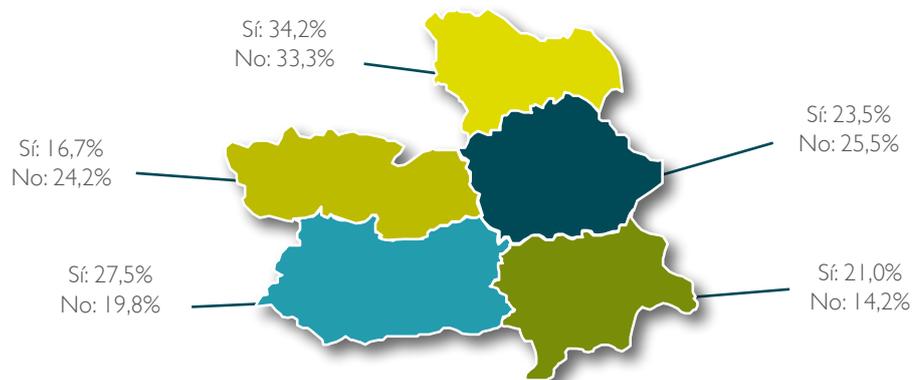
TABLA 39.
REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS TRAS DAÑOS A LA SALUD
POR RAMA DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Industria manufacturera y extractiva	Industria química	Metal	Otras industrias	Comercio, hostelería	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	Administración pública y educación	Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	Otras actividades sociales y personales	TOTAL
Sí, se ha hecho	29,4	16,5	36,4	26,5	33,9	21,0	25,0	20,2	25,0	20,0	19,1	23,0
No se ha dado la circunstancia	35,3	44,0	54,5	46,9	42,4	43,8	47,5	54,6	67,2	43,3	59,6	47,9
No	30,9	34,1	9,1	14,3	20,3	28,8	27,5	14,3	3,1	30,0	21,3	23,1

Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que ha realizado la evaluación de riesgos (N=794)

- Por otro lado, en todas las provincias, excepto Toledo y Cuenca, la revisión de la evaluación de riesgos a consecuencia de los daños a los trabajadores, se produce en mayor medida que los casos en los que aquella permanece inalterada.

GRÁFICO 65.
REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS TRAS DAÑOS A LA SALUD POR PROVINCIA



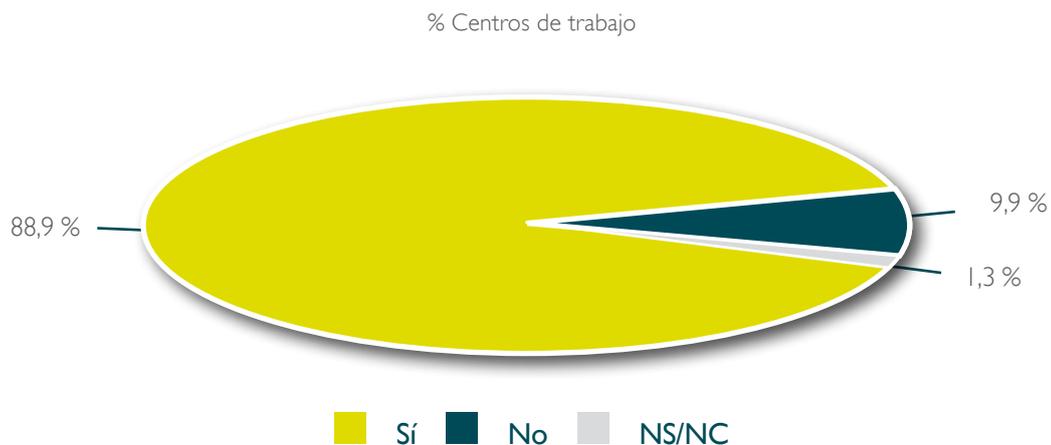
Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que han realizado la evaluación de riesgos (N=794)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados sobre los riesgos para su salud, las medidas y la actividad de prevención y protección aplicables a dichos riesgos y las medidas adoptadas frente a las situaciones de emergencia que pudieran producirse en el lugar de trabajo.

De manera que en la encuesta se recabó información acerca de si la empresa informaba a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo y, en caso afirmativo, qué agente o agentes traslada esa información: empresario, jefe, director, técnico de prevención, etc., y de qué modo, verbalmente o por escrito.

La información sobre el resultado de la evaluación de riesgos se traslada en el 88,9% de los centros de trabajo; por el contrario, el 9,9% declara no informar tras dicha evaluación.

GRÁFICO 66.
INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS



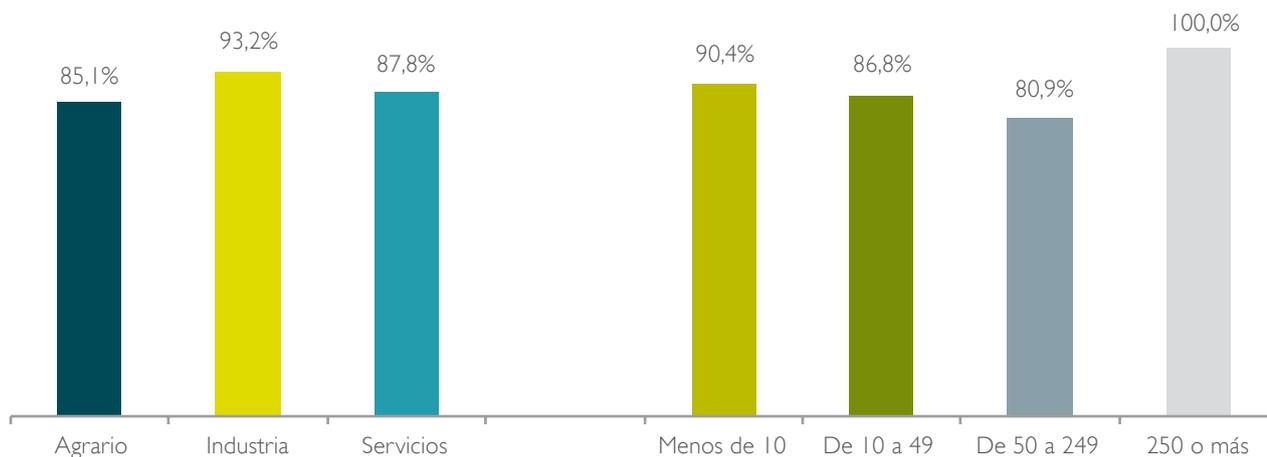
Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que ha realizado la evaluación de riesgos (N=794)

El tamaño de plantilla está ligado a la información transmitida, de modo que en el 90,4% de los centros de trabajo pequeños, es decir, aquellos que tienen menos de 10 trabajadores, sí se informa. A medida que aumenta la plantilla, 86,8% en centros de 10 a 49 trabajadores y 80,9% en los de plantilla situada entre 50 y 249 trabajadores, los porcentajes disminuyen. En cambio, los centros de 250 o más trabajadores informan en la totalidad de los casos.

Por su parte, el sector Industria es más proclive a facilitar la información: en el 93,2% de sus centros se produce esta circunstancia. En los sectores Servicios y Agrario, este aspecto alcanza porcentajes similares, 87,8 y 85,1%, respectivamente.

GRÁFICO 67.
INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LOS RESULTADOS
DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

% Centros de trabajo

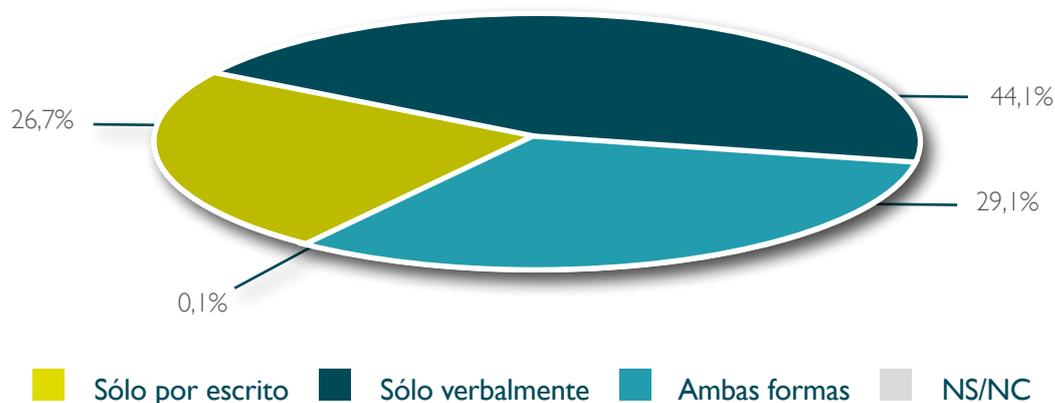


Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que ha realizado la evaluación de riesgos (N=794)

La información sobre la evaluación de riesgos es transmitida de manera verbal, en exclusiva, en el 44,1% de los centros de trabajo, constituyéndose como la opción más implantada, mientras que se complementa con la escrita en el 29,1%. Por último, la transmisión de información se ciñe a la mera entrega de documentación escrita en el 26,7% de los centros de trabajo.

GRÁFICO 68.
MEDIO POR EL QUE SE SUMINISTRA LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

% Centros de trabajo



Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos (N=702)

A medida que disminuye el tamaño de plantilla aumenta el porcentaje de centros que trasladan la información únicamente por escrito, pasando de un valor de 23,5% en los centros de menos de 10 trabajadores al 75,0% de los centros de 250 o más trabajadores. La transmisión meramente verbal experimenta la evolución inversa, pasando del 50,2% en los pequeños centros a ser inexistente en los de gran número de trabajadores, 250 o más.

TABLA 40.
MEDIO POR EL QUE SE SUMINISTRA LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	250 o más	TOTAL
Verbalmente	50,2	36,5	23,7	0,0	44,2
Por escrito	23,5	31,0	31,6	75,0	26,7
Ambas formas	26,3	32,5	44,7	25,0	29,1

Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos (N=702)

En cambio, el sector de actividad no determina tendencias claras: el porcentaje de centros que transmiten la información de manera verbal es análogo. En cambio sí se aprecia un valor inferior al resto en el sector Agrario, en cuanto al traslado de la información exclusivamente por escrito.

TABLA 41.
MEDIO POR EL QUE SE SUMINISTRA LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agrario	Industria	Servicios	TOTAL
Verbalmente	41,1	46,6	43,4	44,1
Por escrito	17,9	26,2	28,2	26,8
Ambas formas	41,1	27,2	28,4	29,1

Base: Centros de trabajo, excepto Construcción, que informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos (N=702)

En cuanto a la distribución del agente o agentes que transmiten la información sobre la evaluación de riesgos revela una elevada disparidad. No obstante, puede concluirse:

- En los casos en los que la información es exclusivamente verbal, prevalece el empresario, 18,5% sobre el total de centros que habiendo evaluado informan a sus trabajadores, y el jefe directo, 8,1%. En menor medida, los técnicos del servicio de prevención propio, 5,3%, los trabajadores designados, 3,8% y, finalmente, los delegados de prevención, 2,7%. Asimismo, la información simultánea por varios de los

agentes anteriores se produce en el 5,7% de los casos. De manera que se puede concluir que en la gran mayoría de los casos en los que se transmite información de manera exclusivamente verbal, la fuente de información es un único agente.

- Cuando la información es exclusivamente por escrito, en mayor medida es trasladada por los técnicos del servicio de prevención, 8,8% del total de centros que informan tras la evaluación. Por su parte, el empresario y el jefe directo informan por esta vía, respectivamente, en el 5,8 y 1,8% de los casos, mientras que en menor medida lo hacen los trabajadores designados, 2,4% y los Delegados de Prevención, 1,6%. La comunicación escrita de la información facilitada simultáneamente por varios de estos agentes tiene lugar en el 6,3% de los centros. De modo que puede concluirse que en los casos en los que la información es meramente por escrito, es una función que recae en mayor medida en los técnicos del servicio de prevención.
- Si la información ofrecida es tanto verbal como escrita, son los técnicos del servicio de prevención los encomendados a realizar esta tarea en una mayor proporción de centros, el 9,6% del total; por su parte, el empresario informa, en solitario, por ambas vías en el 4,1% de los centros. Por otro lado, en el 6,3% de los centros el traslado de información es compartida por varios agentes.
- En conclusión, a modo de resumen, se observa que empresarios y jefes directos informan en mayor medida de manera exclusivamente verbal, mientras que los técnicos del servicio de prevención de la empresa transmiten la información, en mayor término, por escrito, ya sea de manera exclusiva o a modo de complemento de la información verbal.



Otro elemento de interés relativo a la evaluación de riesgos es el conocimiento de los aspectos evaluados en los dos años anteriores a la encuesta, así como, en su caso, las medidas preventivas que se han adoptado.

- Los aspectos evaluados que motivan en mayor proporción la adopción de medidas preventivas son la seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo, acción emprendida en el 45,6% de los centros de trabajo, y los aspectos de carga física, es decir, las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, en el 48,5%.
- Los aspectos psicosociales y organizativos, tales como el estrés, ritmo de trabajo, distribución de pausas, etc., no se han evaluado, en los dos años anteriores a la encuesta, en el 27,9% de los centros; en un 28,8% se han evaluado pero se determinó que no hacía falta la adopción de medidas, en el 6,1% las medidas están en estudio y, por último, en el 32,3% se adoptó algún tipo de medida correctora.
- De igual modo, en el periodo bianual contemplado, los diferentes componentes de la carga física del trabajo no se han evaluado en el 20,9% de los centros, al tiempo que en el 21,0%, tras la evaluación no hubo necesidad de adoptar medidas.

TABLA 42.
ASPECTOS EVALUADOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

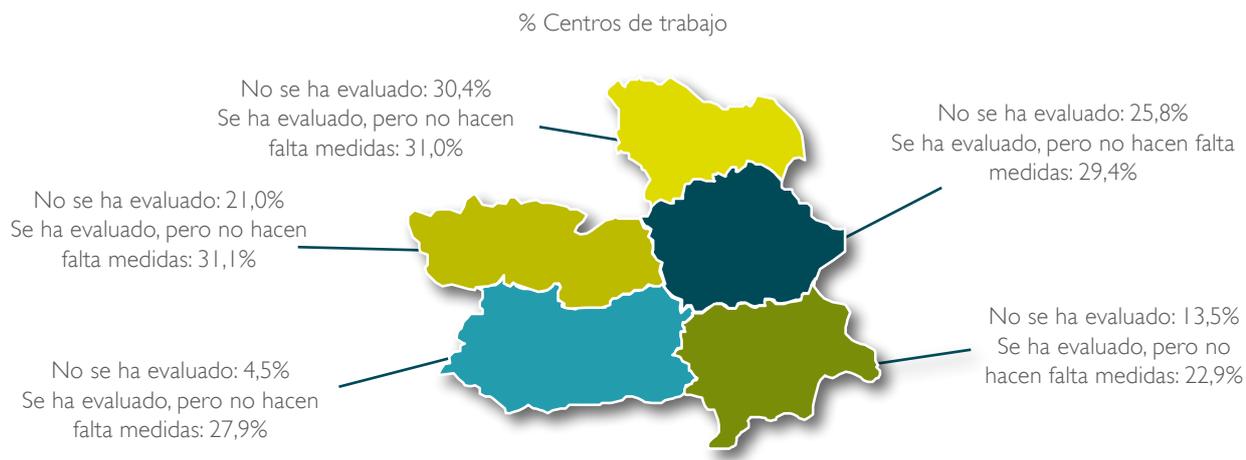
Datos en %	NO se ha evaluado	Sí se ha evaluado ¿Se han adoptado medidas?			NS/NC	TOTAL
		No hacen falta medidas	No, medidas en estudio	SI		
Seguridad en las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo	20,2	28,9	3,8	45,6	1,5	100,0
Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	29,8	44,4	2,1	19,0	4,7	100,0
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	20,9	21,0	6,5	48,5	3,1	100,0
Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos, parásitos)	33,6	46,5	1,9	11,7	6,3	100,0
Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura, humedad, etc.)	26,4	32,9	6,7	31,5	2,4	100,0
Diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)	20,6	32,1	3,8	40,1	3,4	100,0
Riesgos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	27,9	28,8	6,1	32,3	4,8	100,0

Base: Total de centros de trabajo excepto Construcción (N=1.005)

Algunos de estos aspectos pueden considerarse comunes al conjunto de las actividades y, además, tienen especial incidencia en la siniestralidad laboral; en concreto, los aspectos de seguridad en máquinas, equipos e instalaciones, los componentes de carga física y los aspectos psicosociales y organizativos. Dada su trascendencia, se analiza su situación, en los dos años anteriores a la encuesta, en función de la provincia en la que se ubica el centro de trabajo.

- Seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo: en el 30,4 % de los centros de Guadalajara y en el 25,8% de Cuenca no se ha llevado a cabo evaluación de este factor de riesgo. Junto con Toledo, 31,1% y Ciudad Real, 27,9%, estas dos provincias cuentan con un 31,0 y 29,4%, respectivamente, de centros que tras la evaluación de estos aspectos no han tenido necesidad de implantar medidas preventivas.

GRÁFICO 69. EVALUACIÓN DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS, EQUIPOS E INSTALACIONES POR PROVINCIA

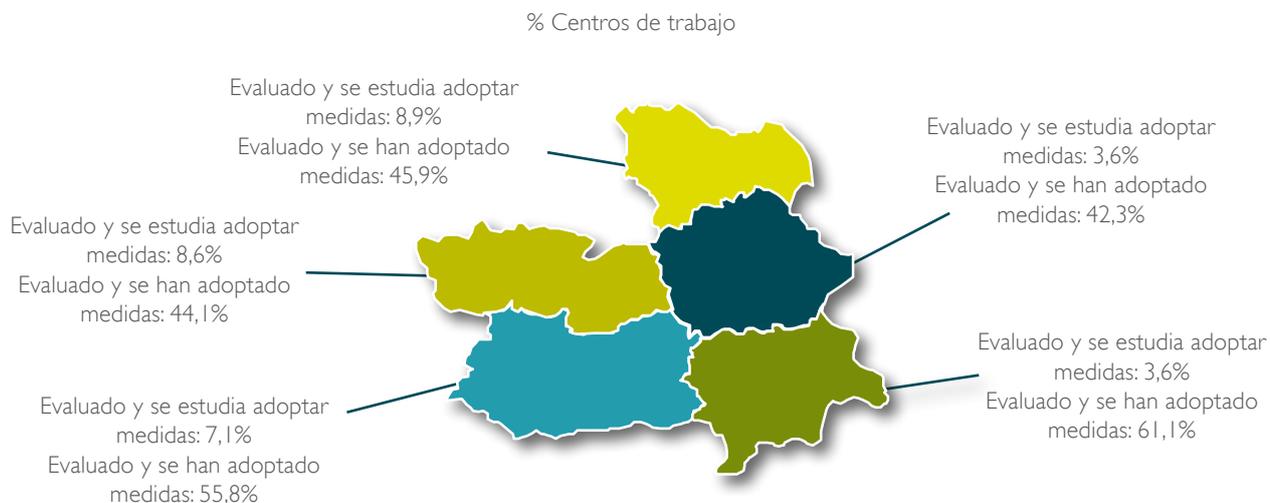


Base: Total de centros de trabajo excepto Construcción (N=1.005)

- Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos: de nuevo, Cuenca y Guadalajara, con el 35,6 y 27,4% de sus centros, son las provincias que en mayor proporción no han evaluado los componentes de carga física. Por otro lado, Toledo cuenta con mayor porcentaje de centros, 29,5%, que tras la evaluación de estos componentes no han tenido necesidad de implantar medidas.

El mayor esfuerzo en cuanto a la implantación de medidas se produce en Albacete y Ciudad Real: el 61,1 y 55,8%, respectivamente, de sus centros llevó a cabo dicha implantación, en tanto que Cuenca, 42,3%, Guadalajara, 45,9% y, finalmente, Toledo, 44,1% cuentan con menor proporción de centros que ejecutaron esta acción preventiva.

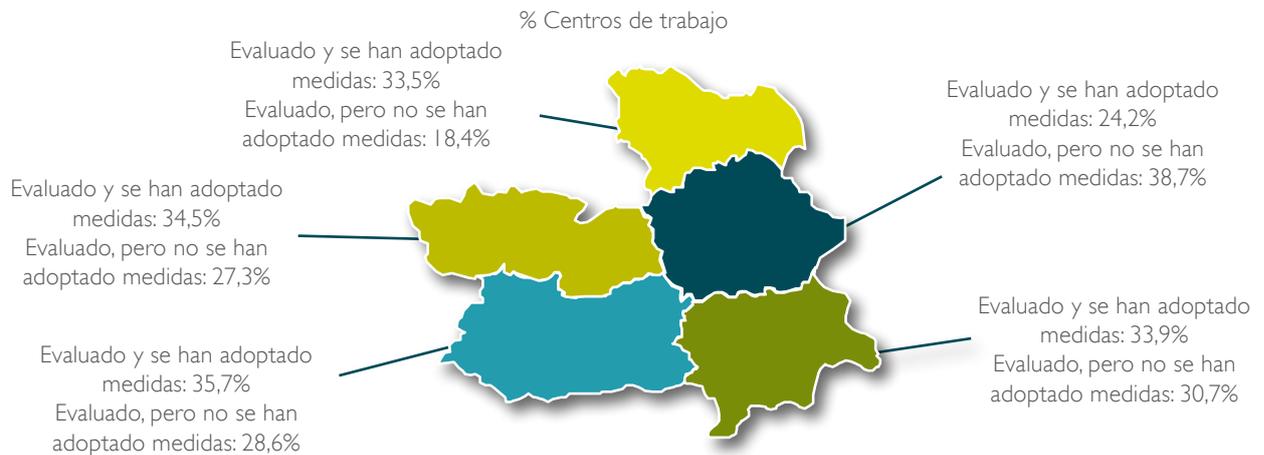
GRÁFICO 70. EVALUACIÓN DE COMPONENTES DE CARGA FÍSICA POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo excepto Construcción (N=1.005)

- Aspectos psicosociales y organizativos: la implantación de medidas tras la evaluación de factores como el horario de trabajo, la distribución de pausas, el ritmo de trabajo, etc., ha motivado implantación de medidas en alrededor de un tercio de los centros de trabajo de todas las provincias, con la excepción de Cuenca, donde únicamente se implantaron en el 24,2% de los centros. Asimismo, esta provincia es la que cuenta con mayor porcentaje de centros, 38,7%, que determinaron la improcedencia de tomar medidas tras la evaluación.

GRÁFICO 71.
EVALUACIÓN DE ASPECTOS PSICOSOCIALES POR PROVINCIA



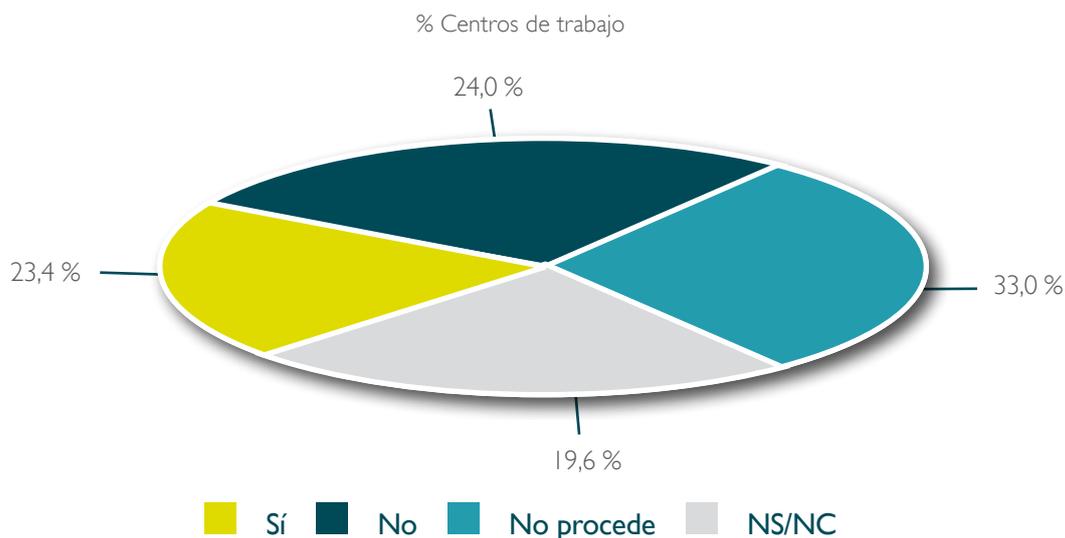
Base: Total de centros de trabajo excepto Construcción (N=1.005)

7.2.2. Plan de seguridad y salud en el sector Construcción

El plan de seguridad y salud, en relación con los puestos de trabajo en obra, se constituye como instrumento básico de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. Dicho plan analiza, estudia, desarrolla y complementa las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico de seguridad y salud.

En primera instancia, se recaba información acerca de la práctica habitual de las empresas, en cuanto a la realización de estudio o estudio básico de seguridad y salud en las obras en las que actúa como promotor. Al margen de los casos en los que no procede la realización de dicho estudio o estudio básico, puesto que no asumen en ningún caso el papel de promotor de la obra, el porcentaje de centros (conjunto de las obras que la empresa ejecuta en una misma provincia) que indica no realizarlo, 24,0%, es superior al de aquellos que sí lo elaboran, 23,4%. Con carácter adicional, el 19,6% de los centros no contesta a la pregunta planteada.

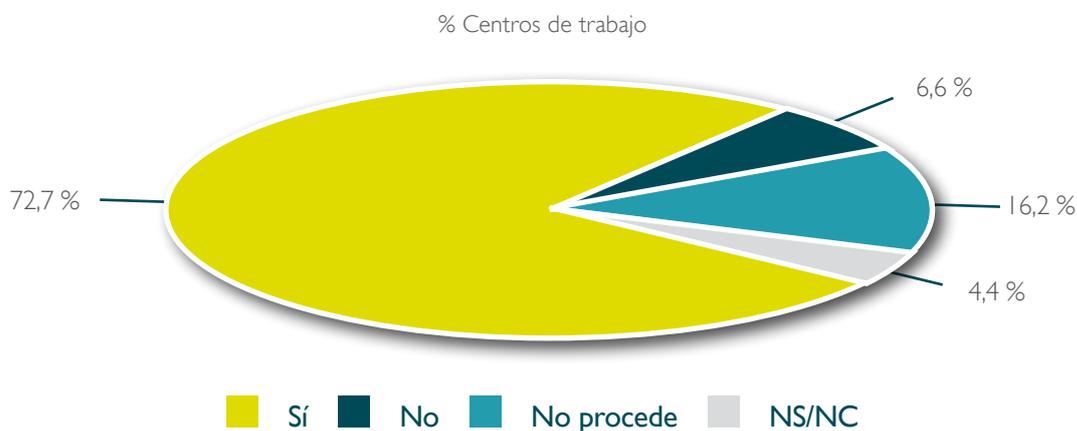
GRÁFICO 72.
COMO PROMOTOR: REALIZA ESTUDIO O ESTUDIO BÁSICO DE SEGURIDAD Y SALUD



Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)

En los casos en los que la empresa actúa como contratista en la obra, el 72,7% de los centros elabora y mantiene actualizado el plan de seguridad y salud, mientras que en el 6,6% la respuesta es negativa. En el 16,2% de los casos no procede la realización del referido plan, derivado de su estatus habitual en la obra, usualmente subcontratista.

GRÁFICO 73.
COMO CONTRATISTA: ELABORA Y ACTUALIZA EL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD



Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)

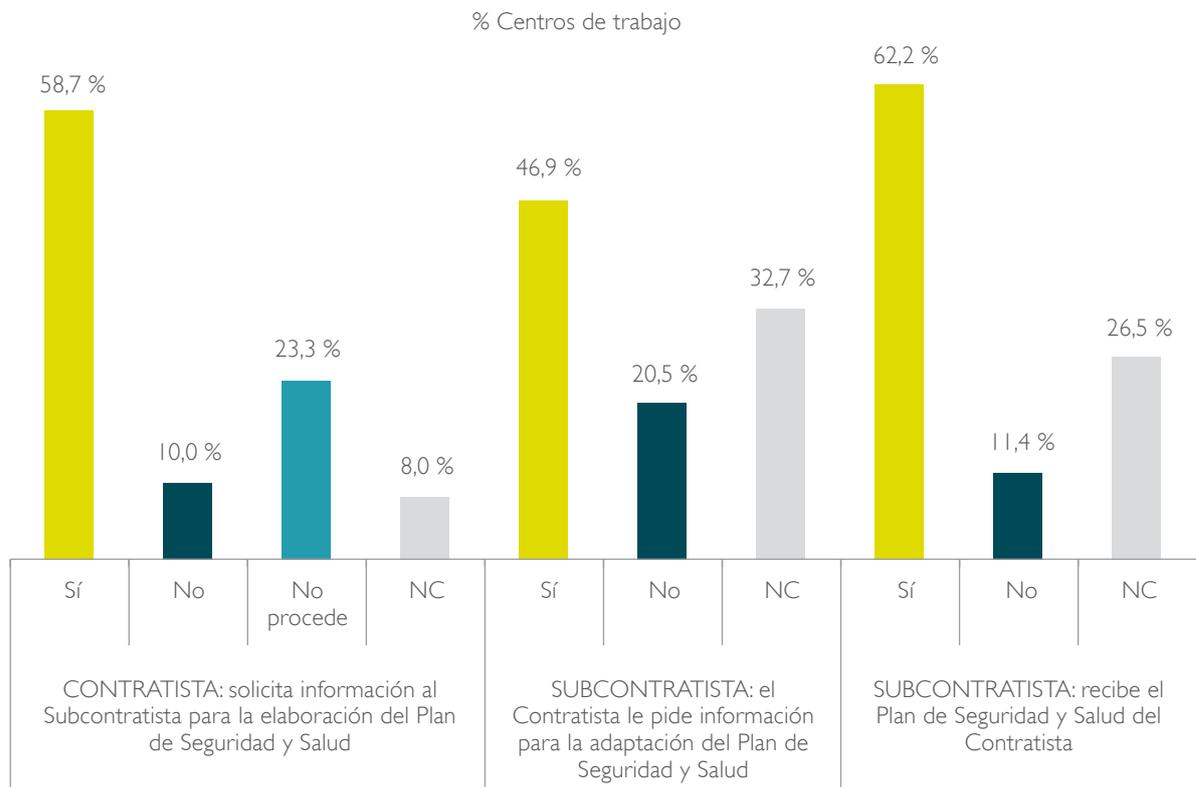
La elaboración del plan de seguridad y salud demanda la solicitud de la información necesaria para su adaptación a los subcontratistas que vayan a intervenir en la obra. El 58,7% de los centros indica que

solicita esta información. Por el contrario, el 10,0% indica no hacerlo, mientras que un 8,0% adicional no contesta a la pregunta.

En cambio, tan sólo el 46,9% de los centros en los que la empresa actúa como subcontratista afirma que el contratista le pide la información necesaria para adaptar el plan de seguridad y salud, mientras que el 32,7% no contesta la pregunta.

Por último, el 62,2% de los centros indican que cuando actúan en condición de subcontratistas reciben de parte del contratista la parte del plan de seguridad y salud en el trabajo que les afecta; el 11,4% refiere no recibirlo, mientras que el 26,5% no contesta la pregunta.

GRÁFICO 74.
INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE EMPRESAS DE CONTRUCCIÓN



Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)

El análisis de la elaboración de la documentación que precisa en la obra, así como del intercambio de información entre contratistas y subcontratistas, se ha realizado en función del tamaño de plantilla, diferenciando entre centros de 1 o 2 trabajadores, un segundo grupo de centros con plantilla de 3 a 6 trabajadores y, por último, un grupo que comprende aquellos que cuentan con 7 o más trabajadores.

- El 16,4% de los centros de 1 ó 2 trabajadores, en su condición de contratistas, no elaboran el plan de seguridad y salud. En cambio, este porcentaje es nulo para centros de 3 a 6 trabajadores y del 5,6% en los de 7 o más.
- Asimismo, son los centros de reducida plantilla los que obvian en mayor medida la solicitud de información a subcontratistas para la elaboración del plan de seguridad y salud; en concreto, el 16,7% omite esta solicitud. Por su parte, en los centros de 3 a 6 trabajadores y los de 7 o más, esta circunstancia se produce en el 6,4 y 8,0% de los casos, respectivamente.
- Cuando las empresas actúan en condición de subcontratistas, al 23,9% de los centros de 1 o 2 trabajadores y al 23,6% de los de 7 o más indica que el contratista no les solicita información para adaptar el plan de seguridad y salud.
- De igual modo, son los grupos anteriores los que con mayor frecuencia no reciben del contratista la parte del plan que les afecta: el 16,7% en centros de 1 ó 2 trabajadores y el 11,2% en los de 7 o más.
- El análisis conjunto de los factores anteriores determina un tamaño de plantilla, el de 3 a 6 trabajadores, con una mejor situación, en cuanto a flujo de información y elaboración de documentación preventiva.

TABLA 43.
ACTUACIONES REALIZADAS POR LAS EMPRESAS DE CONTRUCCIÓN
POR TAMAÑO DE PLANTILLA

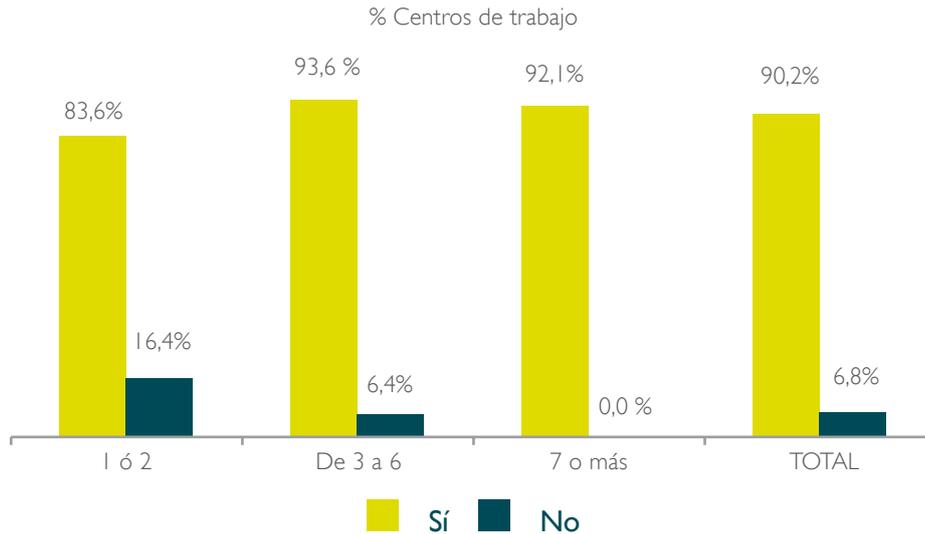
Datos en %		1 ó 2	De 3 a 6	7 o más
CONTRATISTA	No elabora ni actualiza el Plan de Seguridad y Salud	16,4	0,0	5,6
	No solicita información al subcontratista para adaptar el Plan de Seguridad y Salud	16,7	6,4	8,0
SUBCONTRATISTA	El contratista no le pide información para la adaptación del Plan de Seguridad y Salud	23,9	13,9	23,6
	El subcontratista no recibe el Plan de Seguridad y Salud del contratista	16,7	6,4	11,2

Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)



La información sobre los riesgos que afectan al puesto de trabajo o función del trabajador es facilitada por el 90,2% de los centros, mientras que el 6,8% reconoce no hacerlo. La situación por tamaño de plantilla es análoga, si bien, de nuevo en los centros de 1 ó 2 trabajadores se acrecienta el déficit de información, puesto que en el 16,4% de los mismos no se informa a los trabajadores.

GRÁFICO 75.
INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS QUE AFECTAN AL PUESTO
DE TRABAJO POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)

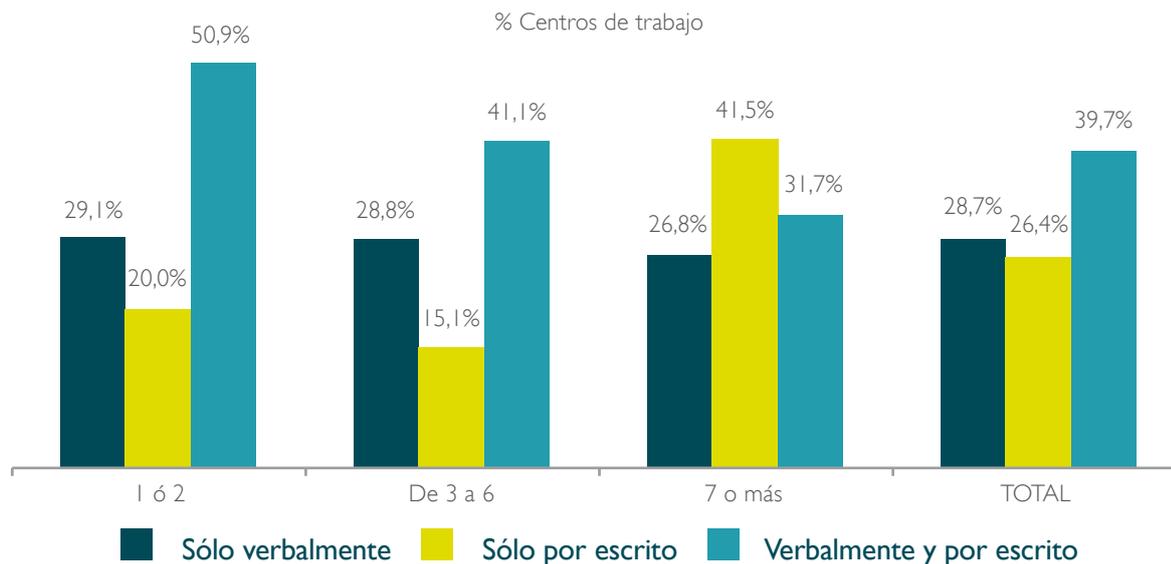
En el 39,7% de los centros de trabajo la información sobre los riesgos es facilitada tanto verbalmente como por escrito, bien en exclusiva por alguno de los agentes, bien de manera compartida por dos o más de dichos agentes. Por su parte, en el 28,7% dicha información es exclusivamente verbal, mientras que en el 26,4% tan sólo se facilita por escrito.

- En los casos en los que la transmisión es solamente verbal, esta labor recae principalmente en el empresario, pues así sucede en el 7,8% de los centros y en el trabajador designado, 5,7%. Con carácter adicional, en el 7,4% de los centros la información verbal es facilitada por, al menos, dos de los agentes
- Por el contrario, cuando la información es sólo escrita, la fuente de información principal son los técnicos del servicio de prevención, circunstancia que se produce en el 8,4% de los casos.
- Si la información es tanto escrita como verbal, destaca la prevalencia de los técnicos del servicio de prevención, agente que facilita la información en el 14,8% de los centros.

La transmisión de información en función del tamaño de plantilla del centro de trabajo revela, asimismo, una serie de diferencias:

- A medida que aumenta el tamaño de plantilla decrece el porcentaje de centros en los que se facilita la información, simultáneamente, de forma verbal y escrita, valor que pasa del 50,9% en los microcentros al 31,7% en los de 7 o más trabajadores.
- Idéntica circunstancia se produce con la información exclusivamente verbal; en este caso, la tendencia descendente, menos acusada, pasa del 29,1% en los microcentros al 26,8% en los de plantilla igual o superior a 7 trabajadores.
- Por el contrario, prevalece la información sólo por escrito en los centros de mayor tamaño: en particular, en el 41,5% de los mismos.

GRÁFICO 76.
MEDIO POR EL QUE SE SUMINISTRA A LOS TRABAJADORES LA INFORMACIÓN
DE LOS RIESGOS QUE AFECTAN AL PUESTO DE TRABAJO



Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)



En cuanto al contenido del plan de seguridad y salud, se valora la inclusión de determinados aspectos preventivos, como la seguridad de máquinas y equipos o los aspectos psicosociales.

- Los aspectos que más se incluyen, en todos los casos, en los planes de seguridad y salud son la seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo y los componentes de carga física del trabajo, es decir, posturas de trabajo, esfuerzo físico y movimientos repetitivos. No obstante, el 2,8 y 5,7% de los centros indican no incluir, respectivamente, estos aspectos. Además, el 7,5%, respecto a máquinas, equipos e instalaciones y el 5,2%, en lo concerniente a la carga física en el trabajo, señalan la improcedencia de valorar los referidos factores en los planes de seguridad y salud.
- La incorporación al plan de seguridad y salud de factores psicosociales oscila entre el 37,0% de los centros que lo hacen en todos los casos y el 21,6% que lo considera improcedente. Con carácter adicional, el 15,9% nunca valora e incluye este factor.
- El porcentaje de centros que no da respuesta a la cuestión planteada alcanza valores del 13,2% de los centros, respecto a aspectos psicosociales y agentes biológicos, 10,4% en cuanto a los agentes físicos y 7,6% en lo relativo a las sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos.
- De igual modo, existe cierto desconocimiento respecto a la inclusión de determinados factores, circunstancia que se visualiza en el 43,1% de los centros, en referencia a los agentes biológicos o en el 25,6%, sobre sustancias o productos químicos.

TABLA 44.
ASPECTOS INCLUIDOS EN LOS PLANES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Datos en %	Sí, siempre	Sí, a veces	No. nunca	No procede	NC	TOTAL
Seguridad en las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo	76,4	5,7	2,8	7,5	7,6	100,0
Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	32,2	18,6	10,9	25,6	12,7	100,0
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	70,6	11,0	5,7	5,2	7,5	100,0
Riesgos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	37,0	12,2	15,9	21,6	13,2	100,0
Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura, humedad, etc.)	63,0	10,6	3,3	12,7	10,4	100,0
Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos, parásitos)	9,3	12,8	16,5	43,1	18,3	100,0

Base: Total de centros de trabajo de Construcción (N=234)

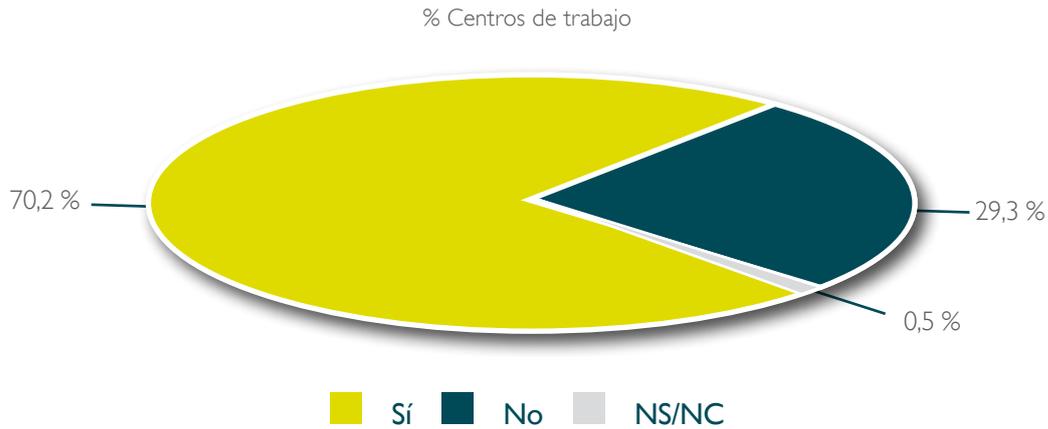
7.3. FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

7.3.1. Acciones formativas y razones que impulsan su realización

La actividad formativa desarrollada por las empresas se valora mediante una serie de preguntas que recaban información acerca de las acciones formativas impartidas en los dos años anteriores a la encuesta, los motivos que impulsaron dicha actuación y, por último, las entidades formadoras que impartieron dichas actividades.

El 70,2% de los centros de trabajo habían realizado una o varias actividades formativas sobre seguridad y salud en el trabajo en los dos años inmediatamente anteriores a la encuesta. Por el contrario, el 29,3% no había llevado a cabo esta actividad preventiva.

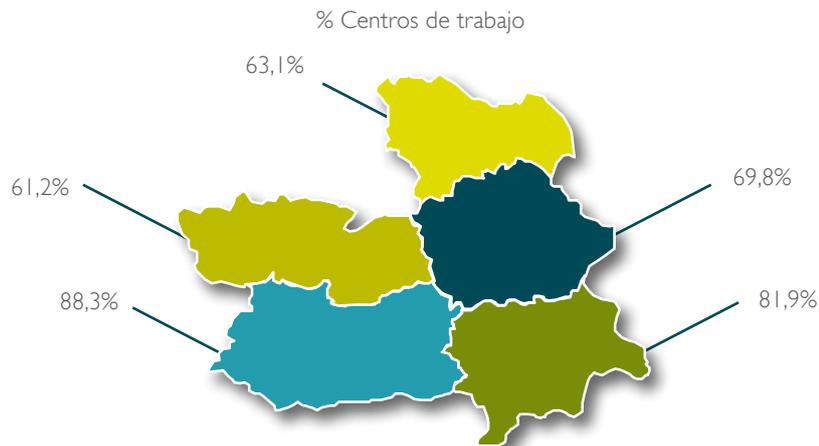
GRÁFICO 77.
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

La provincia de Ciudad Real concentra la mayor proporción de centros de trabajo en los que se realizó alguna actividad formativa, en concreto en el 88,3% de los mismos. Por el contrario, en Guadalajara y Toledo, 63,1 y 61,2%, respectivamente, se registran los niveles más reducidos de actividad formativa en los centros.

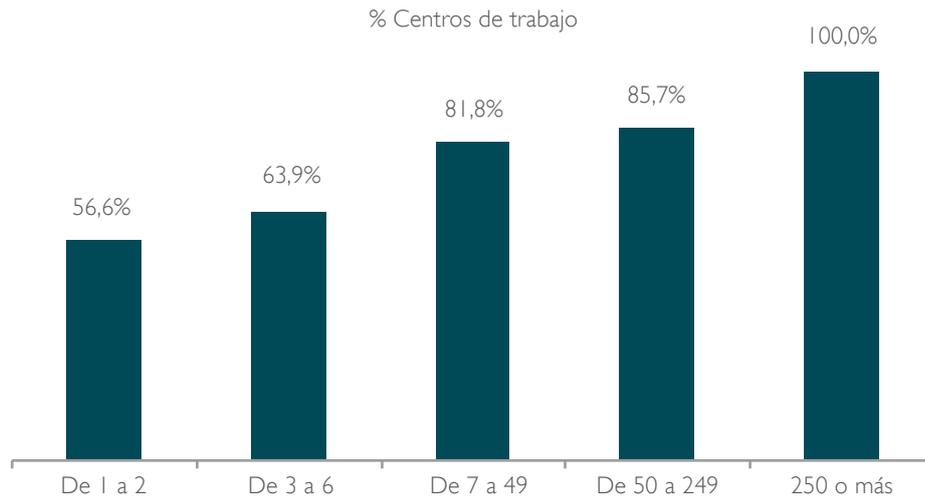
GRÁFICO 78.
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR PROVINCIAS



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

A medida que aumenta el tamaño de plantilla del centro de trabajo también lo hace la proporción de centros en los que se ha llevado a cabo alguna acción formativa. En el 56,6% de centros de 1 ó 2 trabajadores se impartió formación, en tanto que este valor es del 100% si el centro cuenta con 250 o más trabajadores.

GRÁFICO 79.
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Por sectores de actividad, destaca el alto porcentaje de centros de Construcción, el 88,0%, en los que se ha realizado alguna actividad formativa. En sentido contrario, el menor porcentaje corresponde al sector Agrario, 61,2%. En el sector Industria, la rama de Otras industrias únicamente ha realizado formación en el 69,3%, el valor más bajo de las ramas que componen este sector. De igual modo, las ramas Administración Pública y Educación, 50,2%, Otras actividades sociales y personales, 59,4% y Comercio y hostelería, 61,1%, son las menos activas en este sentido del sector Servicios.

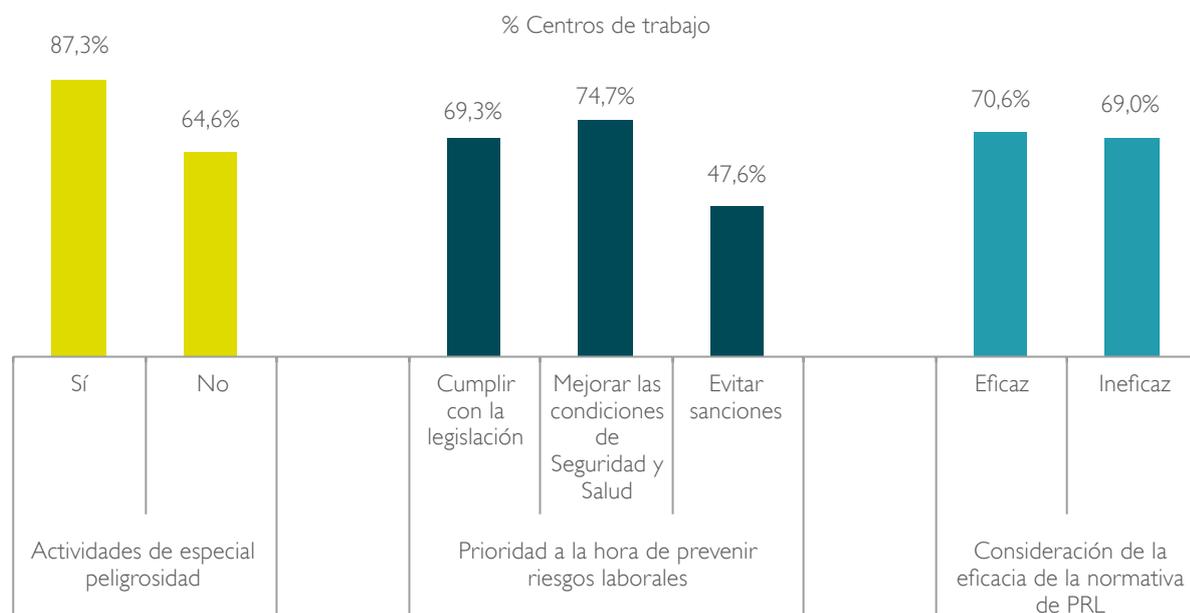
Al margen del sector o rama de actividad concretos, un elemento adicional a considerar es la realización en el centro de trabajo de actividades de especial peligrosidad, es decir, aquellas definidas en el anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención, con la finalidad de dirimir la relación entre esta condición y la impartición de actividades formativas en el periodo considerado. El 87,3% de centros en los que se realizan actividades de especial peligrosidad han impartido formación, mientras que en el resto de casos el porcentaje es inferior; tan sólo del 64,6%.

Asimismo, otros factores cualitativos, como las razones prioritarias que impulsan a la empresa a prevenir riesgos y la valoración de la eficacia de la normativa preventiva, están ligados a la actividad preventiva de formación de los trabajadores.

- Cuando la razón principal que motiva a la empresa a prevenir riesgos es la mejora de las condiciones preventivas, el porcentaje de centros con actividad formativa es superior al de aquellas cuya prioridad es el cumplimiento de la normativa vigente y más aún frente a las que actúan para evitar las consecuencias legales. El 74,7% del primer grupo considerado ha impartido formación, por tan sólo el 47,6% de este último.

- En cambio la valoración de la normativa como eficaz o ineficaz no motiva diferencias apreciables en la actividad formativa. El porcentaje de centros con actividad formativa es, respectivamente, 70,6 y 69,0%.

GRÁFICO 80.
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR DIFERENTES ASPECTOS



Base: Centros de trabajo con actividades de especial peligrosidad (N=307)

Base: Centros de trabajo sin actividades de especial peligrosidad (N=936)

Base: Centros de trabajo cuya prioridad es cumplir con la legislación (N=405)

Base: Centros de trabajo cuya prioridad es la mejora de las condiciones de seguridad y salud (N=621)

Base: Centros de trabajo cuya prioridad es evitar las sanciones (N=55)

Base: Centros de trabajo que consideran eficaz la normativa preventiva (N=499)

Base: Centros de trabajo que consideran ineficaz la normativa preventiva (N=228)



Además de la razón principal que impulsa la acción preventiva de la empresa, existen una serie de motivos específicos que influyen en la realización de acciones formativas.

La mejora, en general, de la formación sobre la materia ha tenido relevancia en el 68,9% de los centros de trabajo. Junto con la contratación de nuevos trabajadores, 41,0%, son los motivos con mayor influencia. Por otro lado, el cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador y la investigación de un accidente de trabajo o enfermedad son los motivos con menor repercusión, 7,1 y 8,7%, respectivamente.

GRÁFICO 81.
MOTIVOS POR LOS QUE SE HA REALIZADO LA ACTIVIDAD FORMATIVA
SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años, incluidos NC (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

Con carácter general, a medida que aumenta el tamaño de plantilla del centro de trabajo, se incrementa la frecuencia de los motivos que impulsan la actividad formativa, variación que se aprecia especialmente en los centros de menos de 50 trabajadores. En todos los tramos de plantilla el motivo principal es la mejora de la formación previa en seguridad y salud en el trabajo.

TABLA 45.
MOTIVOS POR LOS QUE SE HA REALIZADO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD
Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	De 1 a 2	De 3 a 6	De 7 a 49	TOTAL
Mejora, en general, de la formación sobre el tema	70,5	72,1	64,3	68,9
Contratación de nuevos trabajadores	28,7	37,6	47,0	41,0
Asignación de funciones preventivas a ciertos trabajadores	13,8	14,3	25,0	20,8
Cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador	0,7	3,9	9,1	7,1
Cambio en los equipos de trabajo	11,9	13,8	13,6	13,8
Incorporación nuevas tecnologías	12,4	10,6	11,0	11,9
Riesgos detectados en la evaluación de riesgos	16,1	18,4	28,3	23,7
Investigación de un accidente de trabajo o enfermedad	7,3	4,8	10,0	8,7
Demanda de los trabajadores o de sus representantes	1,2	12,0	12,3	11,1

Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

Un análisis más detallado de cada uno de los factores permite valorar su repercusión en las provincias, así como en los distintos sectores de actividad.

- La mejora, en general, de la formación previa es el factor más señalado en todas las provincias, si bien en Albacete y Cuenca en mayor proporción, puesto que en el 82,1 y 80,0% de sus respectivos centros este motivo dio lugar a la actividad formativa. En cambio, en Guadalajara y Toledo, 41,0 y 61,0%, este motivo tuvo menor influencia. Asimismo, este factor también es más relevante en Construcción, 71,8% y Servicios, 68,5%.
- La contratación de nuevos trabajadores tuvo mayor influencia en Ciudad Real, 59,3%, Albacete, 43,7% y Cuenca, 42,4%. Asimismo, destaca en Construcción, sector en cuyo 60,2% de centros este factor motivó la acción formativa.
- Por su parte, el cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador tiene un valor más elevado en Guadalajara, provincia en la que el 19,7% de sus centros formó a parte de su personal por esta circunstancia. En sentido opuesto, este factor apenas tuvo influencia en el sector Agrario, donde únicamente fue la razón que impulsó la formación en el 0,8% de sus centros.
- Sin embargo, la asignación de funciones preventivas a ciertos trabajadores tiene mayor peso específico en todas las provincias. De nuevo, en Guadalajara, 27,0%, y Albacete, 25,0%, esta razón obtiene valores superiores a la media regional. En cuanto al sector de actividad tuvo mayor influencia en Servicios e Industria, 22,8 y 20,5%, respectivamente, de sus centros llevó a cabo actividad formativa por esta circunstancia.

- El cambio en los equipos de trabajo y la introducción de nuevas tecnologías son dos factores con cierta analogía. Cuenca es la provincia en la que menor repercusión tuvieron como impulso a la acción formativa: el 4,3% de sus centros realizó actividades formativas por el cambio en los equipos de trabajo, mientras que el 5,6% lo hizo por introducción de nuevas tecnologías. En sentido contrario, en el 19,2% de los centros de Guadalajara influyó el cambio de equipos de trabajo y en el 29,0% la introducción de nuevas tecnologías.

Ambos factores tuvieron una influencia similar en el sector Industria, 17,7 y 17,2%, respectivamente. Asimismo, el cambio de equipos de trabajo fue considerado en el 21,6% de los centros agrarios.

- De igual modo, los riesgos detectados en la evaluación de riesgos y la investigación de un accidente de trabajo o enfermedad son factores análogos, máxime si se considera que éste último motiva, de acuerdo a la normativa, la revisión de la evaluación de riesgos. El primer factor se declara como más relevante en Ciudad Real, 30,7% y Toledo, 26,5%; asimismo, en estas provincias también se alcanzan los valores más altos respecto al segundo factor, 17,6 y 9,3%, respectivamente.

En cuanto a los sectores de actividad, ambos factores son más relevantes en Industria: el 35,2% de sus centros llevó a cabo actividad formativa tras la evaluación de riesgos y el 18,6% a consecuencia de la investigación de un accidente.

- Por último, la demanda de trabajadores o de sus representantes tuvo mayor influencia en Ciudad Real, 21,3% y Toledo, 11,4%. De igual modo, en los sectores Servicios e Industria, 14,9 y 11,4%, respectivamente, siendo prácticamente irrelevante en el Agrario, 0,8%.



TABLA 46.
MOTIVOS POR LOS QUE SE HA REALIZADO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR PROVINCIA Y SECTOR DE ACTIVIDAD

Datos en %	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Mejora, en general, de la formación sobre el tema	82,1	75,6	80,0	41,0	61,0	64,6	67,8	71,8	68,5
Contratación de nuevos trabajadores	43,7	59,3	42,4	29,5	34,4	42,6	34,8	60,2	33,9
Asignación de funciones preventivas a ciertos trabajadores	25,0	20,2	14,1	27,0	19,6	15,4	20,5	18,5	22,8
Cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador	6,2	5,5	3,0	19,7	5,5	0,8	8,3	5,0	8,4
Incorporación nuevas tecnologías	10,6	7,7	5,6	29,0	11,4	12,9	17,2	4,5	13,1
Cambio en los equipos de trabajo	13,5	19,5	4,3	19,2	15,3	21,6	17,7	11,8	12,1
Riesgos detectados en la evaluación de riesgos	24,2	30,7	14,0	23,2	26,5	12,5	35,2	21,9	21,1
Investigación de un accidente de trabajo o enfermedad	4,9	17,6	6,4	7,4	9,3	2,2	18,6	7,3	6,0
Demanda de los trabajadores o de sus representantes	9,2	21,3	9,0	5,5	11,4	0,8	11,4	6,1	14,9

Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años, (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

7.3.2. Colectivos de trabajadores formados

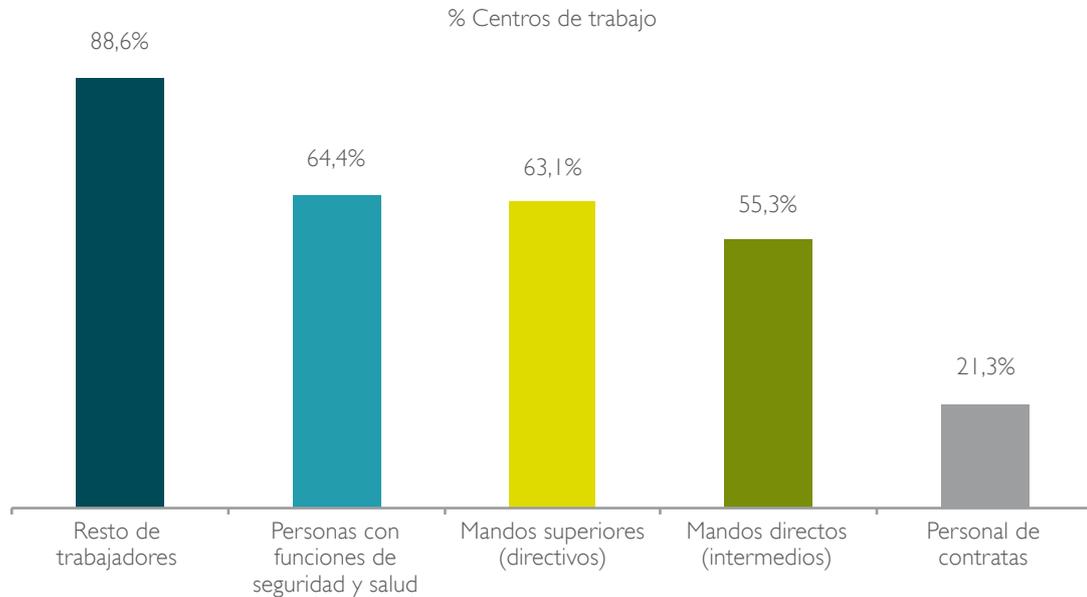
El conjunto de las actividades formativas realizadas en los centros de trabajo estuvo dirigido a colectivos diferenciados de trabajadores, en cuanto a su estatus jerárquico dentro de la empresa, así como por sus funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el análisis contempla la existencia o inexistencia de dichos colectivos en los centros de trabajo, pues no en vano sus estructuras de plantilla no obedecen a un patrón idéntico.

El colectivo al que, en mayor medida, fue dirigida la formación preventiva fue el denominado Resto de trabajadores, es decir, aquel que está compuesto por los trabajadores de la plantilla propia de la empresa, sin responsabilidades jerárquicas ni funciones preventivas específicas. En el 88,6% de los centros de trabajo este colectivo fue destinatario de alguna actividad formativa.

Asimismo, en el 64,4% de los centros se formó a las personas que desempeñaba funciones específicas de seguridad y salud. Por el contrario, si los destinatarios de las actividades formativas fueron los responsables

jerárquicos, tanto mandos intermedios como directivos, los porcentajes son más reducidos, 55,3 y 63,1%, respectivamente. Por último, en el 21,3% de los centros en los que había personal de contratas, la formación se dirigió a este colectivo.

GRÁFICO 82.
COLECTIVOS DE TRABAJADORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN
SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Base: Centros de trabajo que se ha impartido formación sobre seguridad y salud durante los dos últimos años, menos la categoría de respuesta "No hay". Resto de trabajadores (N=863). Personas que ejercen funciones de seguridad y salud (N=712). Personas que ejercen funciones de mandos superiores (directivos) (N=813). Personas que ejercen funciones de mandos directos (intermedios) (N=778). Personal de contratas (N=578)

Formación al colectivo Resto de trabajadores.

La actividad formativa dirigida a este colectivo tuvo mayor alcance en Albacete, donde el 95,2% de los centros que impartieron formación en los dos años anteriores tuvo a este colectivo como destinatario, y Ciudad Real, 93,7%.

De igual modo, también fue preferente en el sector Construcción, 92,0%, en las ramas Otras industrias e Industria del Metal, 94,1 y 93,8%, respectivamente, y, dentro del sector Servicios, Otras actividades sociales y personales, 97,6%.

Formación al colectivo Personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud en el trabajo.

Esta formación tiene lugar en mayor medida en la provincia de Guadalajara, el 74,1% de los centros que impartieron formación, y, en sentido contrario, menos incidencia en Toledo 56,7%.

En cuanto a los sectores de actividad, la formación a este colectivo revela sus menores porcentajes en Construcción y Agrario, pues tan sólo tuvo lugar en el 57,5 y 60,5%, respectivamente, de sus centros con actividad formativa, tuvo lugar.

Formación al colectivo Mandos directos (intermedios).

La formación a los mandos intermedios del centro de trabajo fue más frecuente en Ciudad Real, en concreto en el 67,2% de los centros que impartieron formación. Por el contrario, en Cuenca este valor fue del 45,3%.

Las ramas de Industria del metal e Industria química desplegaron mayor actividad formativa dirigida a este colectivo, en particular; tuvo lugar en el 78,6 y 75,0% de los centros. Por el contrario, esta actividad tuvo menor alcance en las ramas Otras actividades sociales y personales, 44,8%, Actividades sanitarias y veterinarias; otros servicios sociales, 47,8% y Administración Pública y Educación, 51,4%.

Formación al colectivo Mandos superiores (directivos)

Cuenca es la provincia donde las actividades formativas fueron dirigidas en menor medida a este colectivo, 56,5% de los centros, en tanto que en Toledo tuvieron mayor alcance, 72,7%.

El sector de Industria impartió formación dirigida a este colectivo en el 67,5% de sus centros; por su parte, Construcción lo hizo en el 65,2%.

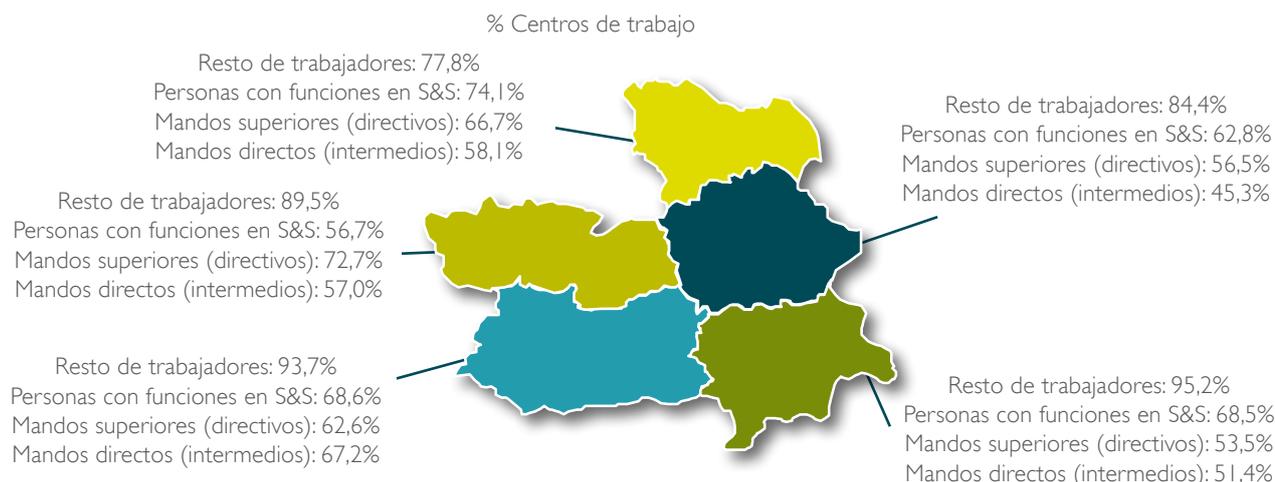


TABLA 47.
COLECTIVOS DE TRABAJADORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR RAMA DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Industria manufacturera y extractiva	Industria química	Metal	Otras industrias	Construcción	Comercio, hostelería	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	Administración pública y educación	Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	Otras actividades sociales y personales	TOTAL
Resto de trabajadores	84,2	88,3	87,5	93,8	94,1	92,0	90,5	80,0	81,9	85,1	60,0	97,6	88,4
Personas con funciones de Seguridad y Salud	60,5	65,6	75,0	68,4	68,9	57,5	66,9	61,3	79,5	64,4	60,9	46,2	64,2
Mandos superiores (directivos)	61,5	67,2	55,6	83,7	57,1	65,2	54,9	64,7	77,5	50,0	56,0	52,9	63,2
Mandos directos (intermedios)	64,6	66,2	75,0	78,6	62,0	42,8	48,3	52,9	75,6	51,4	47,8	44,8	55,6

Base: Centros de trabajo que se ha impartido formación sobre seguridad y salud durante los dos últimos años, menos la categoría de respuesta "No hay". Resto de trabajadores (N=863). Personas que ejercen funciones de seguridad y salud (N=712). Personas que ejercen funciones de mandos superiores (directivos) (N=813). Personas que ejercen funciones de mandos directos (intermedios) (N=778).

GRÁFICO 83.
COLECTIVOS DE TRABAJADORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD
Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR PROVINCIA



Base: Centros de trabajo que imparte formación, menos la categoría de respuesta "No hay". Resto de trabajadores (N=863). Personas que ejercen funciones de seguridad y salud (N=712). Personas que ejercen funciones de mandos superiores (directivos) (N=813). Personas que ejercen funciones de mandos directos (intermedios) (N=778).

7.3.3. Entidades formadoras en Seguridad y Salud Laboral

El catálogo de actividades formativas vinculadas a la seguridad y salud laboral es muy amplio, pues comprende, entre otras, actividades de formación específica o de puesto de trabajo, formación de los niveles establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención o formación sobre utilización de máquinas o equipos de trabajo concretos. De manera que también son varios los agentes o entidades que llevan a cabo estas actividades.

El agente con mayor incidencia en la formación preventiva es el servicio de prevención ajeno, presente en el 46,7% de los centros de trabajo. Asimismo, el 31,7% de los centros indica que ha recibido formación de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹.

En cuanto a la formación con recursos propios, es decir, la impartida por personal de la propia empresa, incluidos el servicio de prevención propio o mancomunado y los trabajadores designados, ha tenido un alcance del 35,1% de los centros.

En el gráfico adjunto se representan los aspectos descritos con anterioridad, así como la participación del resto de agentes: empresas suministradoras de máquinas o equipos, Administración Pública, Sindicatos, Asociaciones empresariales, etc.

¹ En este sentido, este elevado porcentaje induce a considerar que entre las respuestas se encuentran aquellas que se corresponden con la actividad formativa de la sociedad de prevención de la Mutua correspondiente, en tanto que en el periodo considerado no se había culminado el proceso de segregación de estas entidades.

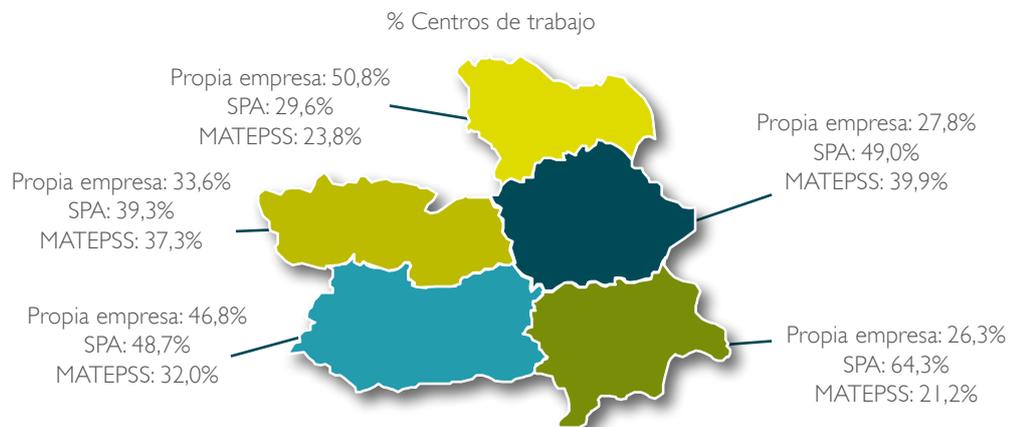
GRÁFICO 84.
ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

La formación con recursos propios es más frecuente en Guadalajara, 50,8% de los centros, y Ciudad Real, 46,8%. En cambio, los servicios de prevención ajenos intervienen con mayor frecuencia en Albacete, 64,3%, Cuenca, 49,0% y, de nuevo, Ciudad Real, 48,7%. En estas provincias, la participación de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue del 21,2, 39,9 y 32,0%, respectivamente.

GRÁFICO 85.
ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR PROVINCIA



Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

En cuanto al tamaño de plantilla, su aumento produce, a su vez, una mayor implantación de la formación con recursos propios, particularmente señalado cuando el número de trabajadores del centro es igual o superior a 50 trabajadores.

TABLA 48.
ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD
Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Menos de 10	10 a 49	50 a 249	250 o más
Servicio de Prevención Ajeno	47,0	46,2	43,3	65,9
Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	28,9	40,6	18,7	19,5
La propia empresa	34,4	32,8	45,6	84,6
Asesores y consultores privados	4,0	8,5	23,6	5,1
Empresas suministradoras de máquinas, productos, ...	3,8	6,6	4,4	7,6
Asociaciones o Colegios profesionales	2,9	4,5	2,7	1,5
Administraciones Públicas	2,0	4,0	4,4	15,5
Organizaciones empresariales	2,3	3,6	4,9	1,8
Sindicatos	0,3	2,5	6,4	16,4
Otra entidad formadora	1,5	1,4	1,5	0,9
Universidades/centros docentes	0,0	0,5	1,5	3,7

Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

La participación de los servicios de prevención ajenos se ha producido en mayor medida en los centros de trabajo de Construcción, en concreto en el 59,4% de los centros. Por otro lado, el sector Agrario es en el que es más infrecuente la formación a través de recursos propios, pues tan sólo alcanza al 20,0% de los centros.

TABLA 49.
ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Servicio de Prevención Ajeno	41,9	44,5	59,4	42,0
Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	34,3	37,2	30,4	29,6
La propia empresa	20,0	29,7	38,8	37,8

Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N=875). Pregunta de respuesta múltiple

7.4. ACTIVIDADES DE VIGILANCIA DE LA SALUD

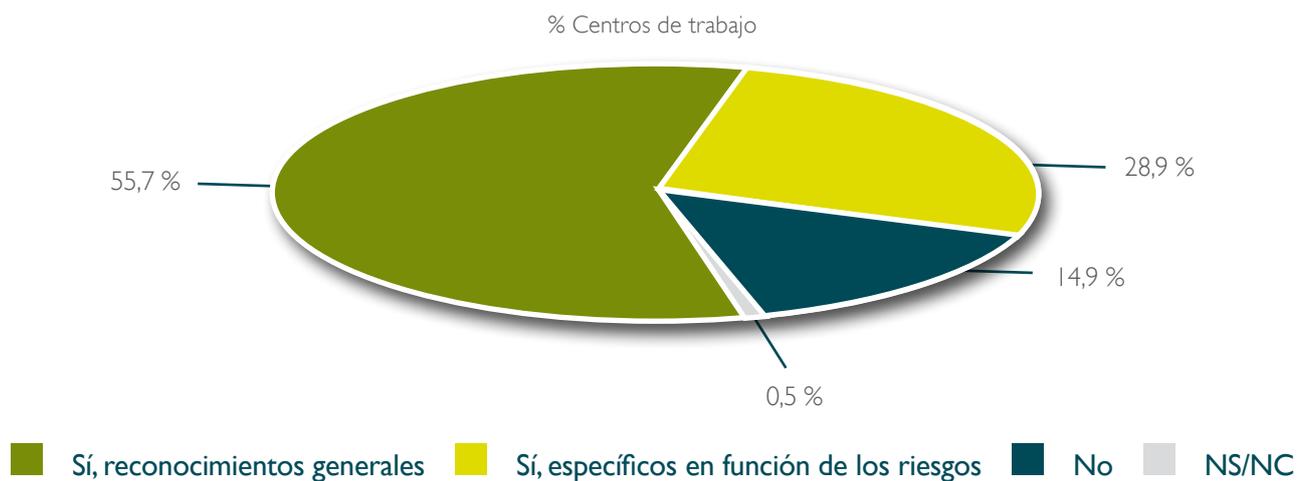
7.4.1. Reconocimientos médicos laborales

En un apartado anterior de este estudio se abordó la disciplina de vigilancia de la salud en lo que concierne a su externalización, es decir, a la práctica habitual de concertarla con un servicio de prevención ajeno, dada la especialización de los recursos que llevan a cabo las actividades propias de la disciplina.

No obstante, en este capítulo se aborda el reconocimiento médico laboral como la manifestación más visible de la vigilancia de la salud, tanto para empresas como para los propios trabajadores.

En el año inmediatamente anterior a la encuesta, en el 55,7% de los centros de trabajo se ofreció a los trabajadores la posibilidad de pasar un reconocimiento médico de carácter general, mientras que en el 28,9% dicho reconocimiento tuvo la consideración de específico en función de los riesgos laborales. Por el contrario, en el 14,9% no se ofreció tal posibilidad.

GRÁFICO 86.
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OFRECIDOS A LOS TRABAJADORES EN EL ÚLTIMO AÑO



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Dado que la diferencia conceptual entre reconocimiento médico general y específico en función de los riesgos no está en todos los casos marcada de manera clara, el análisis de la práctica de esta actividad en función de otras variables, agrupa ambos tipos de reconocimiento médico.

- El ofrecimiento de pasar reconocimiento médico revela prácticas similares en todas las provincias, con porcentajes que oscilan entre el 82,1% de Cuenca al 87,6% de Ciudad Real.
- En cambio, los trabajadores del sector Agrario han recibido dicho ofrecimiento en el 73,7% de sus centros, mientras que los de Servicios en el 81,0%. Los valores más altos se registran en Industria y Construcción, 92,9 y 90,9%.
- Las ramas de Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales, 74,2%, Otras actividades sociales y personales, 75,4% y Administración Pública y Educación, son las que en menor medida han ofrecido la posibilidad de pasar el reconocimiento médico en el año anterior a la encuesta.
- En los centros de trabajo que realizan alguna actividad del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, el ofrecimiento de pasar el reconocimiento médico se produjo en el 95,8% de los centros, mientras que sólo alcanzó el 81,0% en el resto de centros.
- En los centros de 50 o más trabajadores se ha ofrecido en todos los casos el reconocimiento médico. En cambio, a medida que se reduce el tamaño de plantilla del centro, el ofrecimiento también disminuye: 96,4% en los de 10 a 49 trabajadores y 79,4% en los de menos de 10. Este porcentaje se reduce al 65,7% en los centros de 1 ó 2 trabajadores.

TABLA 50.
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OFRECIDOS A LOS TRABAJADORES EN EL ÚLTIMO AÑO
POR PROVINCIA, SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	Sí	No
Albacete	85,3	12,9
Ciudad Real	87,6	12,4
Cuenca	82,1	17,1
Guadalajara	86,6	13,4
Toledo	84,0	16,0
Agrario	73,7	24,2
Industria	92,9	7,1
Construcción	90,9	9,1
Servicios	81,0	18,4
Menos de 10	79,4	20,0
10 a 49	96,4	3,6
50 a 249	100,0	0,0
250 o más	100,0	0,0

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

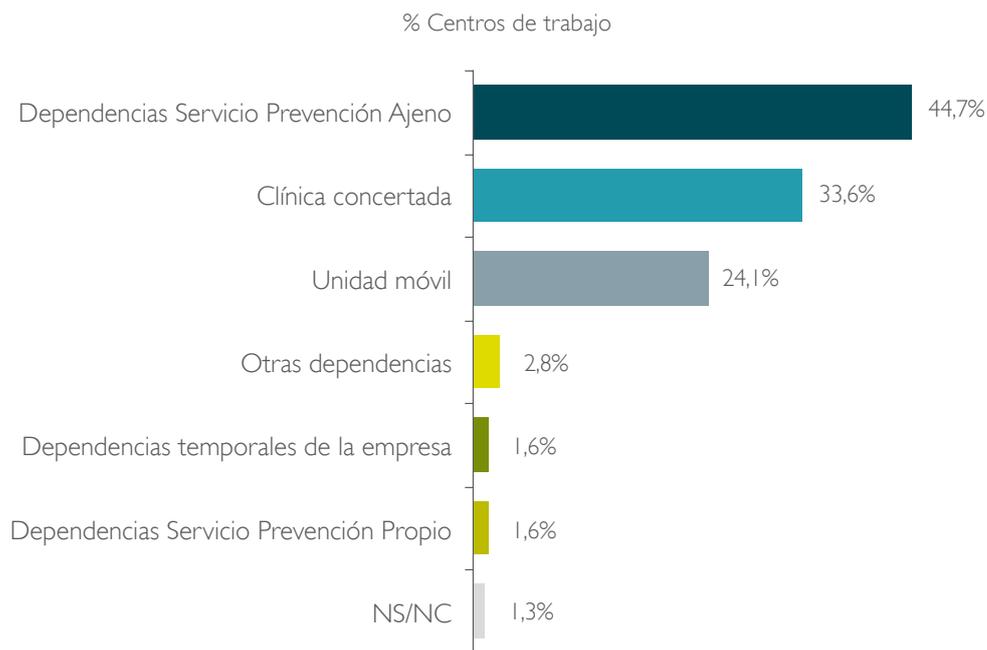
7.4.2. Lugar de realización de los reconocimientos médicos laborales.

Junto con su adaptación a los riesgos específicos del puesto de trabajo, otro elemento a considerar del reconocimiento médico es el lugar donde se realiza. La encuesta recaba información acerca de los diferentes lugares donde los trabajadores pasaron el reconocimiento médico, distinguiendo entre establecimientos sanitarios fijos y unidades móviles, teniendo en cuenta, además, que cada centro pudo optar por uno o varios lugares para dicha práctica.

El 44,7% de los centros de trabajo recurrió a las dependencias del servicio de prevención ajeno, incluidas las pertenecientes a las sociedades de prevención. Por otro lado, en el 33,6% de los centros se recurrió a una clínica médica concertada, mientras que tan sólo en el 1,6% se utilizaron las dependencias del servicio de prevención propio de la empresa.

Asimismo, es relevante el porcentaje de centros donde el reconocimiento se realizó en una unidad móvil desplazada a las instalaciones: en concreto, en el 24,1% de los centros se dispuso de este recurso sanitario.

GRÁFICO 87.
LUGAR DONDE SE HAN REALIZADO LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

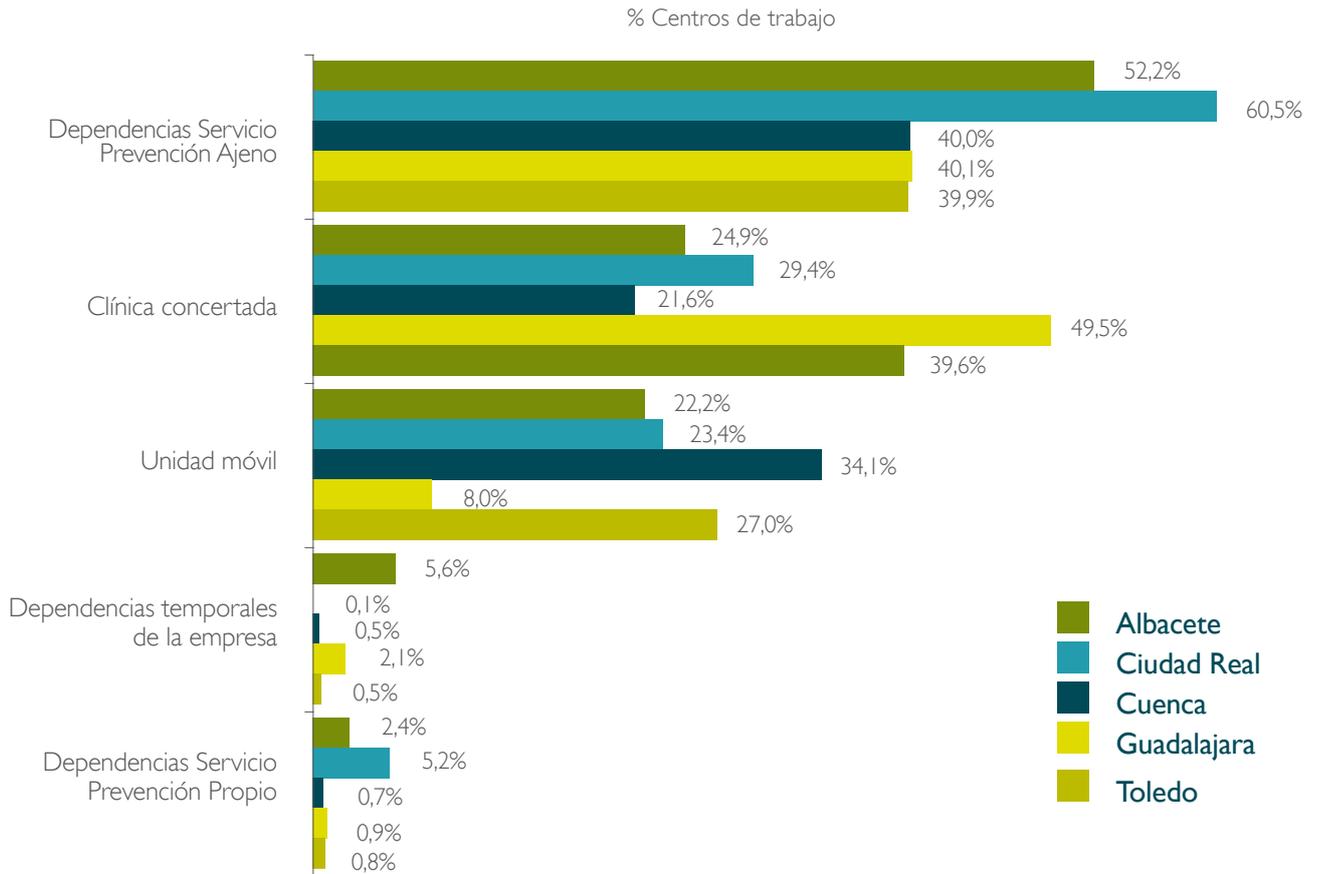


Base: Total de centros de trabajo que han ofrecido a los trabajadores pasar reconocimiento médico en el último año (N=1.054)

El lugar de realización de los reconocimientos médicos experimenta variaciones en función de la provincia donde tiene lugar:

- Las dependencias del servicio de prevención ajeno o sociedad de prevención son el recurso más utilizado por los centros de Ciudad Real, en concreto por el 60,5% de los mismos. Por el contrario, en Cuenca, Guadalajara y Toledo, este recurso se utiliza en menor medida.
- El desplazamiento de unidad móvil al centro de trabajo es más frecuente en Cuenca, 34,1% de sus centros, y Toledo, 27,0%. En cambio, la actividad de estas unidades es inferior en Guadalajara, tan sólo el 8,0%.
- Habilitar dependencias temporales de la empresa fue utilizado por el 5,6% de los centros de Albacete y en menor medida en Guadalajara, 2,1%. Por su parte, este recurso apenas fue utilizado en el resto de provincias.
- El traslado del trabajador a un centro médico concertado es más usual en Guadalajara y Toledo, 49,5 y 39,6%, respectivamente.
- La práctica del reconocimiento en las instalaciones del servicio de prevención propio tiene mayor implantación en Ciudad Real, 5,2%; es algo inferior en Albacete, 2,4% y es prácticamente inexistente en el resto de provincias.

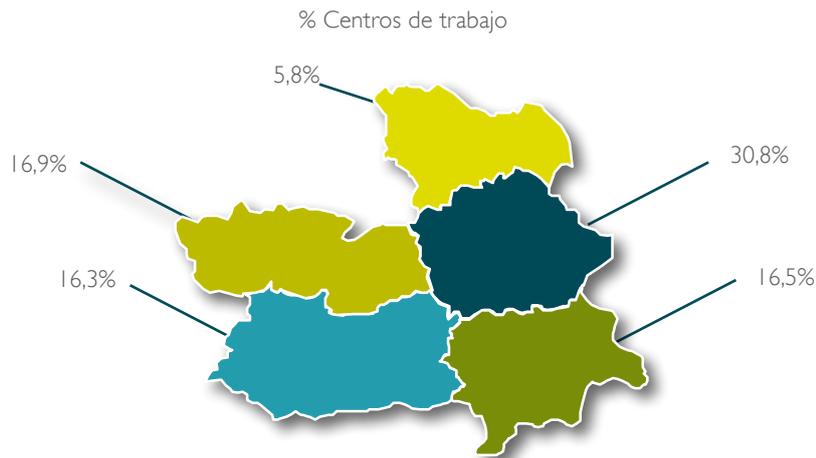
GRÁFICO 88.
LUGAR DONDE SE HAN REALIZADO LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo que han ofrecido a los trabajadores pasar reconocimiento médico en el último año (N=1.054)

El 17,8% de los centros ha utilizado la unidad móvil como único medio para la realización del reconocimiento médico laboral. Esta circunstancia tiene lugar con más frecuencia en Cuenca, donde para el 30,8% de sus centros éste ha sido el único recurso utilizado. En el resto de provincias la incidencia es dispar: mientras Toledo, Albacete y Ciudad Real presentan frecuencias similares, en Guadalajara la exclusividad de la unidad móvil como recurso se produce en el 5,8% de los centros.

GRÁFICO 89.
EXCLUSIVIDAD DE LA UNIDAD MOVIL COMO RECURSO DONDE SE HAN REALIZADO
LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo que han ofrecido a los trabajadores pasar reconocimiento médico en el último año (N=1.054)

7.5. ADQUISICIÓN DE MAQUINARIA NUEVA

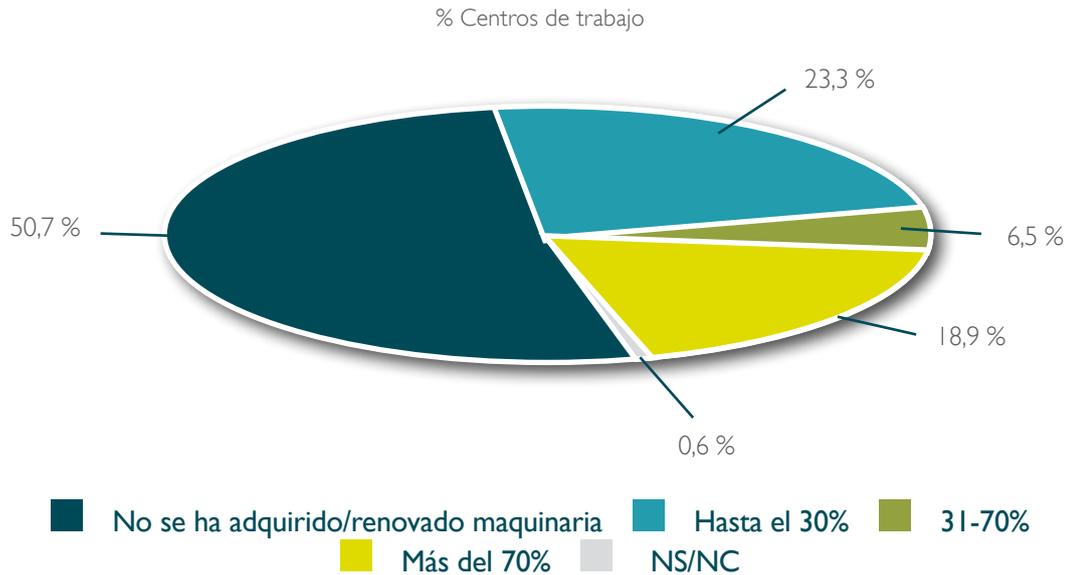
La adquisición y renovación de los equipos de trabajo y, en particular, de la maquinaria no es en sí misma una actividad preventiva, si bien tiene una influencia capital en los valores de siniestralidad de la empresa, en tanto que las máquinas son un factor de riesgo común a buena parte de los centros de trabajo.

La encuesta recaba información acerca del porcentaje de maquinaria, excluidos los equipos informáticos, con la consideración de nueva, respecto al total de maquinaria adquirida o renovada en el centro de trabajo en los dos años anteriores a la misma.

Es decir, se excluye del análisis la maquinaria autofabricada y la adquirida de segunda mano; asimismo, tampoco se contempla la maquinaria de la que el centro de trabajo dispone en régimen de alquiler.

En el 50,7% de los centros de trabajo no se ha adquirido o renovado maquinaria en los dos años anteriores a la encuesta. Por otro lado, el 23,3% de los centros indica que hasta el 30% de la maquinaria adquirida es nueva; el 6,5% indica que la maquinaria nueva está entre el 31 y el 70% respecto al total y, por último, el 18,9% asegura que es nueva más del 70% de la maquinaria que adquirió.

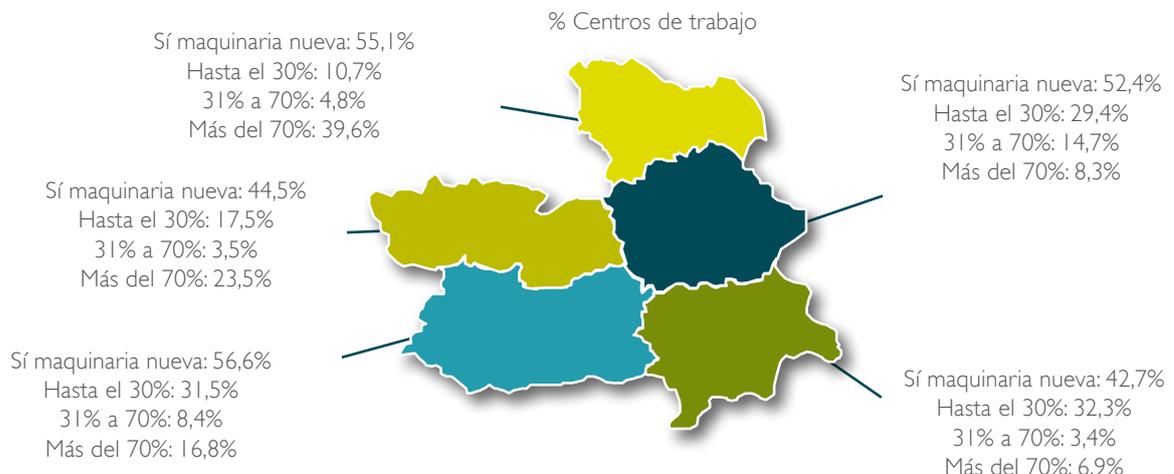
GRÁFICO 90.
PORCENTAJE DE MAQUINARIA NUEVA ADQUIRIDA O RENOVADA EN EL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Las provincias cuyas empresas indican en mayor medida haber adquirido maquinaria nueva son Ciudad Real y Guadalajara, donde el 56,6 y 55,1%, respectivamente, de sus centros lo indican. En cambio, en Albacete este porcentaje alcanza su valor más bajo, el 42,7%. No obstante, la maquinaria nueva adquirida representó valores diferentes respecto al total de maquinaria adquirida o renovada, tal y como se detalla en el gráfico adjunto.

GRÁFICO 91.
PORCENTAJE DE MAQUINARIA NUEVA ADQUIRIDA O RENOVADA EN EL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR PROVINCIA



Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

Los sectores Agrario y Construcción concentran mayores porcentajes de centros que han adquirido maquinaria nueva, en concreto el 61,9 y 60,0%, respectivamente.

Por otro lado, las ramas de actividad más dinámicas en este sentido han sido las del sector Industria. En concreto, la Industria del metal, donde el 61,1% de sus centros adquirió maquinaria nueva, la Industria química, 54,5% y Otras industrias, 53,3%.

TABLA 51.
PORCENTAJE DE MAQUINARIA NUEVA ADQUIRIDA O RENOVADA EN EL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR RAMA DE ACTIVIDAD

Datos en %	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Industria manufacturera y extractiva	Industria química	Metal	Otras industrias	Construcción	Comercio, hostelería	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	Administración pública y educación	Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	Otras actividades sociales y personales	TOTAL
Sí maquinaria nueva	61,9	50,0	54,5	61,1	53,3	60,0	41,8	50,0	31,2	48,9	51,6	34,8	48,7
Hasta el 30%	34,0	24,5	18,2	40,7	24,0	34,2	16,1	31,3	7,1	21,3	22,6	14,5	23,3
31 – 70%	12,4	9,2	18,2	3,7	5,3	10,4	1,1	6,3	7,1	5,3	3,2	7,2	6,5
Más del 70%	15,5	16,3	18,2	16,7	24,0	15,4	24,6	12,5	17,0	22,3	25,8	13,0	18,9

Base: Total de centros de trabajo (N=1.246)

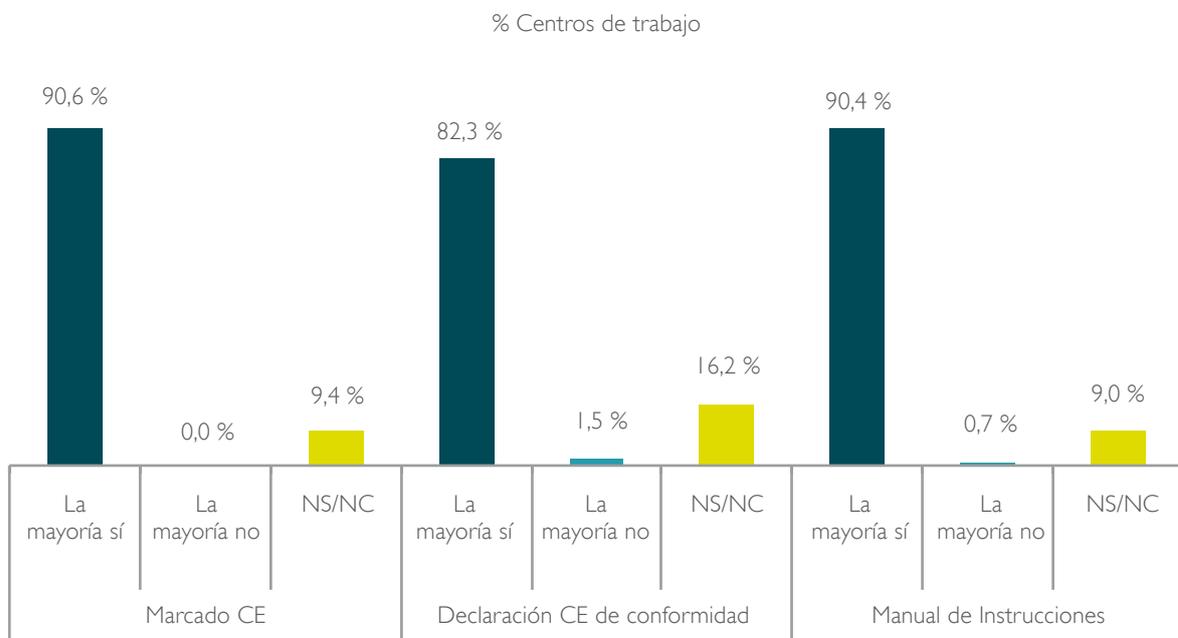
Asimismo, la inversión en maquinaria nueva se incrementa a medida que aumenta el número de trabajadores del centro. El 44,2% de los centros de menos de 10 trabajadores adquirió maquinaria nueva, porcentaje que ascendió al 55,1% en los de 10 a 49 trabajadores y al 77,3% cuando la plantilla es igual o superior a 50 trabajadores.



De acuerdo a la normativa de aplicación, la maquinaria nueva ha de cumplir una serie de requisitos: disponer de marcado CE y de declaración de conformidad CE, así como de manual de instrucciones en castellano.

La consideración de máquina nueva conlleva en la práctica totalidad de los casos el cumplimiento de los requisitos anteriores. No obstante, el conjunto de respuestas diferentes al sí se encuadran fundamentalmente en la categoría No sabe, es decir, la respuesta no significa expresamente el incumplimiento de requisitos, sino el desconocimiento de cómo responderla, factor a tener en cuenta como indicador de posibles déficit en materia de seguridad en máquinas.

GRÁFICO 92.
CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NORMATIVOS EN LA MAQUINARIA NUEVA



Base: Centros de trabajo que han adquirido/renovado maquinaria nueva en los dos últimos años (N=607)

Dado el cumplimiento generalizado de los requisitos, resulta relevante detectar el alcance de las respuesta No sabe en función de parámetros tales como provincia, sector de actividad y tamaño de plantilla, especialmente en este último caso en lo que concierne a los centros de trabajo de plantilla reducida.

TABLA 52.
CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NORMATIVOS EN LA MAQUINARIA NUEVA,
CATEGORÍA DE RESPUESTA: NO SABE

Datos en %	Marcado CE	Declaración CE de conformidad	Manual de Instrucciones
Albacete	9,1	14,1	10,1
Ciudad Real	8,4	9,8	1,2
Cuenca	18,9	18,3	12,1
Guadalajara	3,9	7,8	6,8
Toledo	5,2	17,8	9,4
De 1 a 2	19,3	20,5	10,8
De 3 a 6	5,2	11,5	2,4
7 o más	8,6	15,3	11,8
Agrario	8,2	9,8	8,2
Industria	5,4	14,1	3,9
Construcción	7,6	12,5	7,6
Servicios	11,4	17,2	11,0

Base: Centros de trabajo que han adquirido/renovado maquinaria nueva en los dos últimos años (N=607)

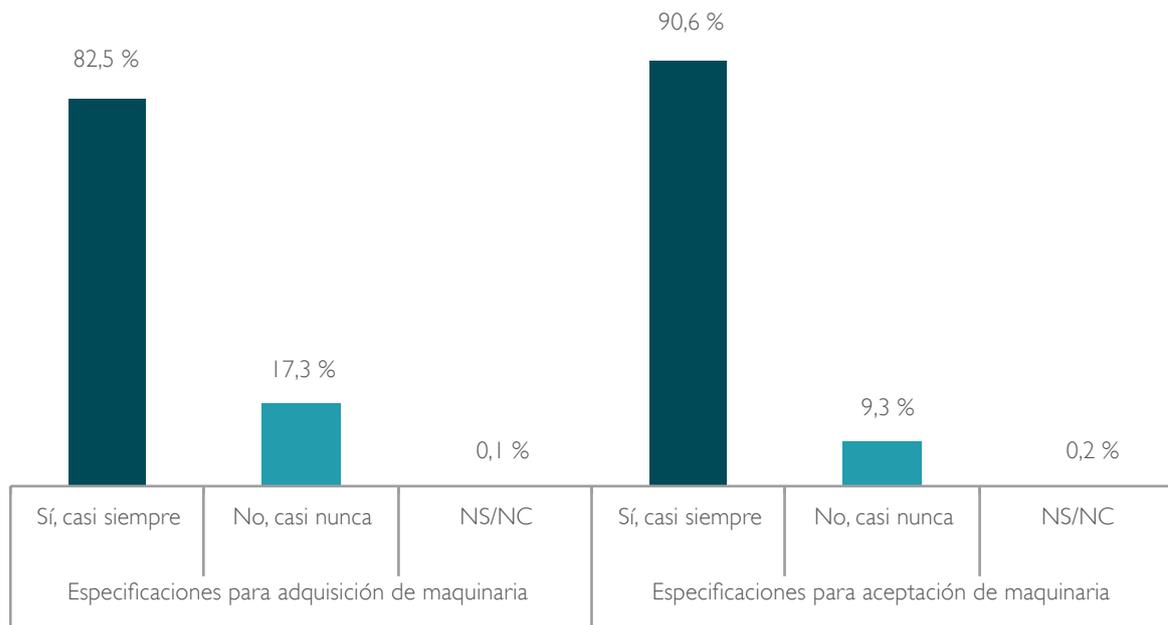


La adquisición de maquinaria nueva redundará en la mejora de las condiciones de seguridad en el centro de trabajo si, además de la mera incorporación al parque de maquinaria de la empresa, se establecen procedimientos o protocolos que verifiquen, por un lado, si se determinan con carácter previo especificaciones de compra, es decir, un pliego de condiciones que detalle el uso previsto de la máquina, y, por otro, si se articula un sistema de recepción de la máquina que verifique el cumplimiento de las especificaciones del precitado pliego.

El análisis revela que el 82,5% de los centros que adquirieron maquinaria nueva indica que determinó el uso previsto y las condiciones en las que se iba a utilizar dicha maquinaria. Por el contrario, el 17,3% de los centros no contempló estos aspectos de manera expresa. Asimismo, la verificación del cumplimiento del pliego de condiciones a través de un sistema de recepción se implementó en el 90,6% de los centros que previamente habían definido las condiciones de uso de la maquinaria adquirida.

GRÁFICO 93. EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE ADQUISICIÓN Y ACEPTACIÓN DE MAQUINARIA

% Centros de trabajo

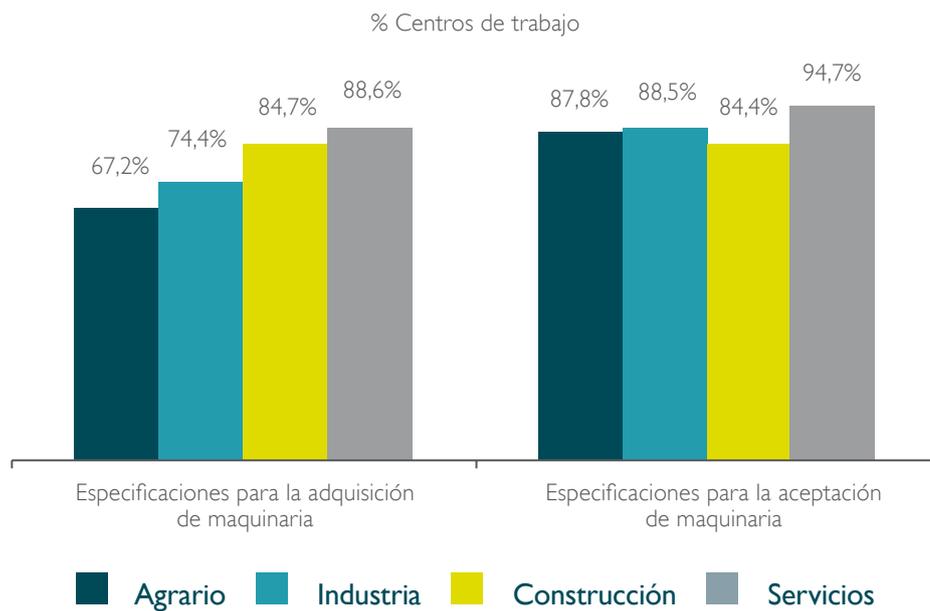


Base: Centros de trabajo que han adquirido/renovado maquinaria nueva en los dos últimos años (N=607)

Base: Centros de trabajo que disponen de especificaciones para la adquisición de maquinaria N=(502)

La ausencia del pliego de condiciones o procedimiento análogo es más evidente en el sector Agrario: tan sólo el 67,2% de sus centros que adquirió maquinaria nueva fijó con carácter previo las condiciones. De igual modo, esta circunstancia sólo se produjo en el 74,4% del sector Industria. Por otra parte, el análisis confirma que la existencia de pliego de condiciones está ligada, en la gran mayoría de los casos, a la verificación posterior del cumplimiento del mismo.

GRÁFICO 94.
EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE ADQUISICIÓN Y ACEPTACIÓN DE MAQUINARIA
POR SECTOR DE ACTIVIDAD. CATEGORÍA DE RESPUESTA: "SÍ, CASI SIEMPRE"



Base: Centros de trabajo que han adquirido/renovado maquinaria nueva en los dos últimos años (N=607)

Base: Centros de trabajo que disponen de especificaciones para la adquisición de maquinaria N=(502)

The background is a solid teal color with a subtle pattern of thin, white, curved lines and small white dots, creating a sense of depth and movement. The lines are more prominent in the lower half of the page, while the dots are scattered throughout.

7. CONCLUSIONES GENERALES

8.1. SINIESTRALIDAD LABORAL: INVESTIGACIÓN Y COSTES

El 22,7% de los centros de trabajo declara la inexistencia de riesgos asociados al trabajo.

Con carácter general, a medida que aumenta la plantilla de trabajadores también lo hace la identificación de los diferentes tipos de riesgo. De hecho, el 26,2% de los centros de menos de 10 trabajadores no identifican riesgo alguno, mientras que el porcentaje se reduce al 2,4% en los de 500 o más trabajadores. Es en este grupo de centros, los de elevado número de trabajadores, donde con mayor frecuencia se identifica el riesgo de estrés, depresión o ansiedad. Idéntica circunstancia se produce en la rama de Intermediación financiera, actividades financieras y de alquiler y Administración Pública y Educación.

El riesgo más identificado es el de accidente de trabajo, en particular en el 57,2% de los centros de trabajo se señala su existencia. Por el contrario, los centros de menos de 10 trabajadores, 51,6%, Administración Pública y Educación, 70,6% e Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, 68,7%, son los que en mayor medida indican no estar expuestos a dicho riesgo.



En el 30,9% de los centros de trabajo se había producido, al menos, un accidente de trabajo o enfermedad profesional en los dos años anteriores a la encuesta.

La situación más habitual tras un accidente leve, circunstancia que se produce en el 58,7% de estos accidentes, es que el trabajador continúe en el puesto de trabajo sin que éste sea modificado. En el 11,9% de los casos el trabajador continuó desempeñando su actividad en el mismo puesto de trabajo tras su modificación.



En el 28,1% de los accidentes y en el 61,1% de las enfermedades profesionales no se llevó a cabo una investigación posterior de las causas. Sí, en cambio, fue investigado el 46,8% de los accidentes por parte de los recursos propios de la empresa y el 19,1% por un servicio de prevención ajeno. Estos porcentajes son, respectivamente, 16,7 y 9,0% cuando se trató de una enfermedad profesional.



La situación más frecuente, 80,5%, es que no se disponga de información acerca del coste económico de los accidentes, desconocimiento más evidente en las empresas de menos de 10 trabajadores y en los sectores Construcción y Agrario. A nivel provincial, esta desinformación es mayor en Cuenca y Guadalajara.

En aquellos casos en los que se manifiesta disponer de dicho coste económico, se evidencia que el conocimiento se ciñe prácticamente en la totalidad de los casos al coste derivado de las cuotas del seguro con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o con el INSS, siendo sensiblemente inferior el porcentaje de centros que contabiliza los costes no asegurados de los tiempos perdidos por

otros trabajadores, los relacionados con las actividades encaminadas a la prevención de riesgos o los daños a instalaciones, equipos y materiales.

8.2. GESTIÓN EMPRESARIAL: INFLUENCIA EN LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Los dos factores prioritarios en la estrategia de negocio de las empresas son la mejora en la calidad del producto o servicio ofertado, circunstancia que declaran el 36,1% de los centros, y el aumento de la productividad, 34,2%.

El orden de estos factores experimenta variaciones en función del sector y rama de actividad y el tamaño de plantilla. A medida que aumenta este último, también lo hace el porcentaje de centros que priorizan la mejora de la calidad del producto o servicio, al igual que sucede en todos los sectores, excepto el Agrario, y en las ramas Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y Administración Pública y Educación.

Por otro lado, la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales tan sólo es señalada como factor prioritario por el 3,6% de los centros, si bien es más frecuente en las dos ramas de actividad referidas en el párrafo anterior.



Una vez que la empresa ha definido y priorizado los factores que rigen su estrategia de negocio, ha de implementar un sistema de gestión que le permita obtener sus fines.

En los centros de 50 o más trabajadores, las herramientas basadas en la Gestión total de la calidad y en Círculos de calidad son las utilizadas con mayor frecuencia, en particular en el 60,4 y 57,1% de estos centros.

No obstante, también es relevante la implementación de otras herramientas. Es el caso de las medidas de flexibilización horaria, más frecuentes en la Industria del metal e Industria manufacturera, así como en Otras actividades sociales y personales y Administración Pública y Educación. De igual modo, esta herramienta está más implantada en Guadalajara y Ciudad Real y, por el contrario, más limitada en Albacete y Cuenca.

La remuneración ligada a los resultados es más frecuente en la Industria del metal, Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y Transporte y comunicaciones.

El recurso a la subcontratación y/o externalización de actividades se produce en mayor medida en la Administración Pública y Educación.

Finalmente, la implantación de herramientas de teletrabajo está poco desarrollada, si bien es reseñable en la Administración Pública y Educación, Industria del metal y Transporte y comunicaciones.



La integración de la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la empresa puede, a su vez, apoyarse en estándares o sistemas de gestión específicos, entre los que destaca por su creciente nivel de implantación el basado en la especificación técnica OSHAS 18001.

El 41,4% de los centros de 50 o más trabajadores ha implementado un sistema de gestión basado en OSHAS 18001, situación que se produce con mayor frecuencia en los centros de Albacete y Guadalajara.



El sistema de gestión de la prevención está relacionado con las razones que motivan a la empresa a actuar en la Prevención de Riesgos Laborales.

La razón prioritaria es mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, señalada por el 49,8% de los centros de trabajo. No obstante, la segunda opción más señalada es el mero cumplimiento de la legislación vigente, indicada por el 32,5% de los centros.

Aquellos centros que señalan que su prioridad es el cumplimiento de la legislación, indican como segunda razón que motiva su actuación, evitar las consecuencias legales, es decir multas y sanciones de otro tipo. En cambio, las que priorizan la mejora de las condiciones de trabajo, identifican en mayor medida otro tipo de razones como la mejora del clima laboral, la respuesta a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos y el aumento de la competitividad de la empresa.

El tamaño de plantilla determina tendencias en cuanto a las razones que motivan la acción: los grandes centros de trabajo actúan fundamentalmente en aras del cumplimiento de la normativa, mientras que los pequeños, es decir, aquellos de menos de 10 trabajadores lo hacen para mejorar las condiciones de trabajo.

Asimismo, se aprecian diferencias entre aquellos centros de trabajo que realizan actividades de especial peligrosidad respecto a los que no llevan a cabo este tipo de tareas.



Uno de los principales elementos motivadores de la acción preventiva es el referido cumplimiento de la normativa vigente. Por tanto, la valoración que las empresas hacen del conjunto de normas se revela de interés, en tanto que puede tener influencia sobre la actividad preventiva desarrollada.

Los aspectos mejor valorados son la adecuación de la normativa a los fines que persigue y su eficacia, cuestiones en las que el porcentaje de centros de trabajo que tienen una percepción positiva supera a aquellos cuya valoración es neutra e, incluso, negativa. En concreto, el 40,1 y 40,0% de los centros comparten esta valoración positiva de los referidos aspectos.

En cambio, los factores aplicabilidad y complejidad de la normativa, rentabilidad económica tras su aplicación y orientación al sector; respecto a si está más orientada a todos los sectores o, por el contrario, al sector Industria, son valorados de manera neutra por mayor proporción de centros de trabajo.

El único factor en el que prevalece la opinión negativa es la orientación de la normativa a la totalidad de los tramos de plantilla, puesto que el 32,7% de los centros consideran que la misma está orientada a las empresas de gran tamaño.

Por otro lado, el factor que concentra un mayor porcentaje de centros que no se pronuncian al respecto, en concreto el 4,0%, es la eficacia de la normativa.

La comparativa entre centros de trabajo que cuentan en exclusiva de recursos propios para la gestión preventiva, respecto de aquellos que recurren, con mayor o menor alcance, al concierto con uno o varios servicios de prevención ajenos, pone de manifiesto que los centros que gestionan con recursos propios, con carácter general, tienen una valoración positiva de todos los factores superior a la de los centros que externalizan parte de la gestión preventiva. Asimismo, con la excepción del factor eficacia de la normativa, la proporción de centros con opinión negativa del conjunto de factores es superior en los que recurren a una entidad externa.



El análisis de los factores aplicabilidad de la normativa y su eficacia, teniendo en cuenta el factor motivador que los centros de trabajo señalan como prioritario para poner en marcha acciones para prevenir los riesgos, revela una serie de diferencias.

La prioridad en la mejora de las condiciones de trabajo, motiva, a su vez, mejor valoración de la aplicabilidad de la norma: el 28,1% de los centros tienen una opinión positiva, frente al 24,8% cuya valoración es negativa.

Cuando la prioridad es evitar las consecuencias legales, el 43,6% de los centros reconoce dificultades en la aplicación de la norma, mientras que el 66,7% la valora como ineficaz.



Si se centra el análisis en la categoría de respuestas negativas de los diferentes factores de la normativa, en función de variables como el tamaño de plantilla o la rama de actividad, se aprecian diferencias.

La aplicabilidad de la normativa es más cuestionada en Cuenca y Ciudad Real, en el sector Agrario y en las ramas de Otras industrias, Transporte y comunicaciones y Administración Pública y Educación y, finalmente, en los centros de 50 a 249 trabajadores.

Guadalajara y Albacete concentran mayor porcentaje de centros que consideran excesiva la normativa. Idéntica circunstancia se produce en los centros de 250 o más trabajadores, así como en los sectores Construcción e Industria.

La complejidad de la normativa plantea mayores dificultades en el sector Agrario, en la rama de actividad Transporte y Comunicaciones y, a nivel provincial, en los centros de Cuenca.

La eficacia de la normativa es valorada de manera negativa, en mayor medida, en Guadalajara, en el sector Industria, en las empresas de menos de 10 trabajadores y en aquellas que cuentan con plantilla de 50 a 249 trabajadores. De igual modo, los centros con esta plantilla son los que peor consideración tienen respecto de la rentabilidad económica, al igual que sucede en el sector de la Construcción.



Con carácter general, cualquier sistema de gestión contempla una fase de control cuyo fin es el análisis de las desviaciones surgidas en la implementación de las distintas fases que conforman el ciclo de gestión y, en su caso, la propuesta de acciones de corrección o mejora. En materia de Prevención de Riesgos Laborales estas acciones pueden derivarse de repercusiones que se derivan de las condiciones de Seguridad y Salud.

El 86,9% de los centros de trabajo indica que no han sufrido repercusión alguna a consecuencia de la situación de la Seguridad y Salud. Sin embargo, el 7,2% reconoce haber realizado algún tipo de advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores; de igual modo, el 7,1% reconoce haber sido objeto de una propuesta de sanción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sector Construcción concentra mayor porcentaje de centros que manifiesta haber sufrido alguna repercusión, pues tan sólo el 71,1% se declara exento de esta circunstancia. En cambio, el 93,2% de los centros del sector Servicios y el 90,5% del Agrario, revela no haber sufrido repercusión alguna.

En cuanto al tamaño de plantilla, los centros de menos de 10 trabajadores son los que en menor medida recurren a la advertencia por escrito o sanción a los trabajadores; de igual modo, estos centros son los que han tenido menor impacto de repercusiones como la imputación a mandos, las propuestas de sanción y los recargos en las prestaciones a trabajadores accidentados.

A nivel provincial, el 92,0% de los centros de Albacete indica no haber sufrido repercusiones a consecuencia de la situación de la seguridad y salud. Ciudad Real es la provincia con mayor proporción de centros con una actuación conminatoria a sus trabajadores. Por su parte, los centros de Guadalajara son los que en mayor proporción han recibido propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como recargo en prestaciones. La movilización o paros de trabajadores y la imputación de algún directivo o mando intermedio en un acto judicial son situaciones que se han producido con mayor frecuencia en la provincia de Ciudad Real.

8.3. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

8.3.1. Modalidades preventivas

El 74,6% de los centros de trabajo indica que ha recurrido a uno o varios servicios de prevención ajenos, en exclusiva o junto a otras opciones, como modalidad organizativa para la gestión preventiva. La segunda opción más señalada es la designación de uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos. Por el contrario, el 8,9% no identifica ninguna de las modalidades indicadas en la normativa vigente, situación más notoria en los sectores Agrario y Construcción.

El 20,3% de las empresas de menos de 6 trabajadores indica que el empresario ha asumido personalmente la prevención. El porcentaje más elevado, referido a la designación de trabajadores se concreta en el tramo de 6 a 9 trabajadores.

El recurso a un servicio de prevención ajeno presenta valores similares en todos los tramos de plantilla, sin que el número de trabajadores defina una tendencia.

Las empresas de 500 o más trabajadores, obligadas a constituir un servicio de prevención propio, disponen de este recurso en el 52,8% de los casos y forman parte de un servicio de prevención mancomunado en un 32,5% adicional, lo cual no obsta para que el 75,8% de los mismos haya recurrido a uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otro lado, el 84,5% de las empresas que realizan actividades de especial peligrosidad cuya plantilla es igual o superior a 250 trabajadores indican disponer de servicio de prevención propio; en cambio, este porcentaje desciende al 61,1% si la plantilla está comprendida entre 250 y 499 trabajadores.

A nivel provincial, el recurso a un servicio de prevención ajeno es más frecuente en Albacete, Ciudad Real y Cuenca. Estas dos últimas provincias son, asimismo, las que en mayor medida han recurrido a la designación de trabajadores. Por último, la asunción personal por parte del empresario se produce con mayor frecuencia en la provincia de Guadalajara.



En cuanto al resto de figuras preventivas, el 6,8% de las empresas manifiesta contar con trabajadores encargados de la coordinación de actividades preventivas, presencia más implantada en el sector Servicios.

Por otro lado, la presencia de trabajadores con la consideración de recursos preventivos presentes durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales, es señalada por el 8,5% de las empresas. Este porcentaje asciende al 23,0% en los casos de empresas que realizan actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

8.3.2. Designación de trabajadores

El 22,5% de las empresas refiere haber designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales. La situación más frecuente, 79,2% de los casos, es la designación de un único trabajador.

Los trabajadores designados son varones exclusivamente en el 66,2% de las empresas, mientras que la designación exclusiva de mujeres se produce en el 21,8%.



En cuanto a la capacidad necesaria para el ejercicio de sus funciones, en el 30,0% de los centros los trabajadores designados no disponían de formación ni experiencia en seguridad y salud en el momento de la designación. No obstante, la situación más frecuente es que el trabajador designado contara con formación e, incluso, complementara ésta con experiencia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, tras la designación, el 28,9% de los centros facilitó formación a estos trabajadores con una duración lectiva inferior a 30 horas. La formación de nivel básico, 30 ó 50 horas, tuvo lugar en el 37,9% de los centros.

8.3.3. Servicio de prevención propio

La constitución de un servicio de prevención propio tiene lugar, con carácter general, en empresas de 500 o más trabajadores y en aquellas que realizan actividades de especial peligrosidad con plantilla igual o superior a 250 trabajadores. De manera que el análisis se centra en las empresas cuya plantilla es igual o superior a 250 trabajadores, al margen de que tengan obligación o no de constituir el referido servicio. De igual modo, no se contemplan los casos en los que la empresa forma parte de un servicio de prevención mancomunado.

El 42,6% de las empresas de 250 o más trabajadores ha constituido un servicio de prevención propio. Este porcentaje asciende al 52,8% si la empresa tiene una plantilla igual o superior a 500 trabajadores.



El servicio está formado exclusivamente por una persona en el 10,8% de las empresas. En el 29,1% son dos las personas que lo constituyen y en 14,5% el número de miembros es tres. Por último, servicios de prevención propios con 4 o más integrantes se han constituido en el 45,5% de las empresas.

En cuanto a la capacitación de los integrantes, tan sólo el 6,4% de los servicios cuenta con técnicos de nivel superior, intermedio y básico. La situación más habitual, 57,4% de las empresas, es que todos los miembros del servicio sean técnicos de nivel superior.



Los expertos de nivel superior del servicio de prevención propio pueden desarrollar funciones en el ámbito de las cuatro especialidades preventivas.

El 0,7% de las empresas sólo ha cubierto una especialidad, fundamentalmente la seguridad en el trabajo. Por otro lado, el 22,8% cubre dos de las especialidades preventivas; la situación más habitual es la cobertura de la seguridad en el trabajo y la ergonomía y psicología aplicada.

Más frecuente, 40,3%, es cubrir tres especialidades, si bien en la práctica totalidad de estos casos la cobertura es de las tres disciplinas técnicas. Por último, el 35,2% de los servicios de prevención propios dispone de las cuatro disciplinas.

8.3.4. Servicio de prevención ajeno

Esta modalidad es la más elegida por las empresas, en concreto el 74,6% de las mismas ha recurrido a una o varias de estas entidades.

El 63,7% de las empresas que han concertado con un servicio de prevención ajeno lo han hecho con la sociedad de prevención vinculada a una Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras que el 26,9% lo ha hecho con otro servicio de prevención ajeno y, finalmente, el 8,6% ha concertado con ambos.

En todas las provincias es más elevado el porcentaje de empresas que conciertan con la sociedad de prevención que con otro servicio de prevención ajeno. La diferencia más reducida entre ambos tiene lugar en Albacete, mientras que las mayores diferencias de implantación se producen en Guadalajara y Cuenca.



La práctica habitual es el concierto del conjunto de actividades preventivas que conforman cada especialidad, es decir, el concierto de disciplinas completas, frente a la más inhabitual del concierto de actividades puntuales.

El 57,4% de las empresas conciertan las cuatro especialidades. Tan sólo el 8,7% concierta tres especialidades, habitualmente las tres disciplinas técnicas o, por otro lado, seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud.

El concierto de dos especialidades habitualmente combina la seguridad en el trabajo con la vigilancia de la salud o con la higiene industrial. Tan sólo el 10,3% de las empresas concierta una única especialidad, habitualmente la seguridad en el trabajo y, en menor medida, la vigilancia de la salud.

El 5,0% de las empresas no concierta disciplinas completas sino actividades puntuales, entre otras la elaboración de la documentación derivada del plan de prevención y el seguimiento del control y eficacia de las medidas implantadas.



Cuando la empresa concierta las cuatro especialidades lo hace con mayor frecuencia con la sociedad de prevención, en particular en el 61,7% de los casos, frente al 26,8% de otro servicio de prevención ajeno. Esta diferencia es menor si el concierto se limita a las tres disciplinas técnicas, 57,6% frente a 39,4%.

Con carácter general, la inclusión de la vigilancia de la salud junto con otra u otras disciplinas, motiva que las diferencias entre otro servicio de prevención ajeno y sociedad de prevención sean mayores a favor de esta última. De igual modo, si el concierto se limita a una única disciplina, en la práctica totalidad de los casos se recurre a la sociedad de prevención.



Con relación al nivel de satisfacción con el trabajo realizado por los servicios de prevención ajenos en las empresas, en todos los factores analizados la respuesta mayoritaria indica que se está satisfecho con la actuación de estas entidades.

El factor mejor considerado es la facilidad para realizar consultas. En cambio, los peor valorados son la aplicabilidad de las soluciones propuestas y medidas preventivas recomendadas y el tiempo de dedicación. A nivel provincial, este factor, el tiempo de dedicación, es el peor valorado en Ciudad Real y Albacete. Asimismo, el incumplimiento de la planificación prevista presenta peores resultados en Albacete y Toledo.

El análisis en función del tamaño de plantilla revela, en términos generales, que los niveles de insatisfacción aumentan en las empresas de mayor número de trabajadores, especialmente en lo concerniente al tiempo de dedicación, a la aplicabilidad de las soluciones aportadas y al cumplimiento de la planificación prevista.

8.3.5. Delegados de prevención

En el 41,4% de los centros con 6 o más trabajadores existe la figura del delegado de prevención. No obstante, también afirma contar con esta figura el 15,8% de las empresas de menos de 6 trabajadores.

A medida que aumenta la plantilla del centro de trabajo también lo hace el porcentaje de centros que cuentan con delegado de prevención. Asimismo, esta figura está más representada en el sector Industria y, por el contrario, tiene menor presencia en Servicios. De igual modo, también es más frecuente su presencia en aquellos centros que realizan actividades de especial peligrosidad.



En el 90,0% de los centros con delegados de prevención se había facilitado formación sobre seguridad y salud laboral a todos estos representantes de los trabajadores. En este sentido, las carencias en materia de formación son más relevantes en el sector Servicios, en la provincia de Ciudad Real y en aquellos centros que organizan la prevención con recursos propios, frente a los que conciertan con un servicio de prevención ajeno.

8.3.6. Comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud se ha constituido en el 79,4% de los centros de 50 o más trabajadores que contaban con delegado de prevención, si bien la ausencia de constitución se concentra en exclusiva en los centros con plantilla inferior a 250 trabajadores.

Más de la mitad de los comités de seguridad y salud, el 54,3%, se reunió con una periodicidad inferior a la establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En concreto, el 6,1% de los comités se reunió tan sólo una vez y el 23,8% en dos ocasiones. Asimismo, la menor actividad se constata en los comités correspondientes a centros de 50 a 249 trabajadores.



Los aspectos más consultados a trabajadores y delegados de prevención, conjuntamente, son la evaluación de riesgos y la elección de equipos de protección individual.

Si la consulta se realiza en exclusiva a los delegados de prevención, viene referida con mayor frecuencia a la evaluación de riesgos, la organización de la formación y la organización de la prevención. En cambio, la consulta sobre introducción de nuevas tecnologías y la definición de puestos de trabajo incompatibles con situaciones de embarazo son menos usuales.

El mayor porcentaje de ausencia de respuesta, es decir, no se identifica si se consulta a delegados de prevención o directamente a los trabajadores, se pone de manifiesto para la elección del servicio de prevención ajeno, la elección de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, por último, la definición de puestos incompatibles con situaciones de embarazo.

En los centros de 6 o más trabajadores sin delegado de prevención la consulta ha de ser directamente realizada a los trabajadores. En estos casos se consulta en mayor medida la evaluación de riesgos, la elección de equipos de protección individual y la organización de la formación.

8.4. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

La actividad preventiva que con mayor frecuencia se realiza en los centros de trabajo es el reconocimiento médico. En particular, el 84,6% de los centros de trabajo ha ofrecido la posibilidad de pasar un reconocimiento médico, general o específico, a todos o parte de sus trabajadores, en el año inmediatamente anterior a la encuesta.

El 61,9% de los centros indica haber elaborado un plan de prevención en el centro de trabajo. No obstante, tan sólo el 32,7% ha asignado a los responsables jerárquicos la obligación de incluir la prevención en las decisiones que adopten. Esta asignación de responsabilidades es inferior en Cuenca, Guadalajara y Toledo, así como en las empresas de menos de 10 trabajadores.

Actuaciones en materia de formación e información se han desarrollado, respectivamente, en el 65,8 y 66,8% de los centros de trabajo. Las actividades de formación han tenido mayor alcance, en cuanto al porcentaje de centros, en Albacete y Ciudad Real; por el contrario, las empresas de menos de 10 trabajadores son las que en menor medida las han llevado a cabo.

El control de la eficacia de las actividades preventivas, junto a las prácticas de emergencias y la investigación de accidentes, son las actividades con menor nivel de realización. Las actividades de control tienen menor implantación en las provincias de Cuenca y Guadalajara; de igual modo, en las empresas de menos de 10 trabajadores.

En términos generales, el estudio pone de manifiesto que el sector Agrario concentra mayor porcentaje de centros que no llevan a cabo las actividades preventivas descritas.



La concurrencia de empresas motiva que las empresas tengan que cooperar en la aplicación de la normativa preventiva, estableciendo los medios de coordinación necesarios, entre otros el intercambio de información o el mantenimiento de reuniones de coordinación.

En primer término, se constata el elevado porcentaje de ausencia de respuesta en las empresas de los sectores Agrario, Industria y Servicios, frente a las del sector Construcción, que muestran mayor determinación a la hora de responder afirmativa o negativamente a la implantación de una medida concreta.

En los centros de trabajo de los sectores Agrario, Industria y Servicios, la medida más implantada, 31,9% de los casos de concurrencia empresarial, es el intercambio de información preventiva entre empresas. En cambio, en Construcción destacan, la impartición de instrucciones conjuntas, adecuadas a los riesgos existentes, 54,1%, el intercambio de información y el establecimiento de medidas y procedimientos de manera conjunta. La figura del coordinador de actividades preventivas tan sólo se da en el 13,7% de los centros del conjunto de los sectores Agrario, Industria y Servicios. Asimismo, destaca la diferencia en la celebración de reuniones periódicas entre empresas concurrentes: 42,0% en Construcción y 14,3% en el resto de sectores.



El 8,3% de los centros de trabajo de los sectores Agrario, Industria y Servicios no ha llevado a cabo la **evaluación de riesgos**, destacando el Agrario, sector donde el 28,6% de los centros manifiesta no haber realizado dicha evaluación, aunque el 14,3% declara tener previsión de hacerla.

La percepción sobre la existencia de riesgos en el centro de trabajo es superior en los casos en los que se ha llevado a cabo la evaluación: el 51,8% de los centros no evaluados manifiesta la inexistencia de riesgos, entre otros, de accidente, trastorno musculoesquelético y estrés.



De acuerdo a la normativa, la evaluación de riesgos ha de revisarse en determinados supuestos. Al margen de los centros en los que no se ha producido tal circunstancia, el factor que ha motivado la revisión de la evaluación con mayor frecuencia es la modificación o acondicionamiento de los lugares de trabajo. Por el contrario, la incorporación de trabajadores, la elección de sustancias o preparados químicos y los daños sufridos por trabajadores son los factores con menor incidencia en la revisión de las evaluaciones. Asimismo, se constata que la presencia de delegado de prevención en el centro de trabajo motiva, a su vez, que la revisión de la evaluación de riesgos se produzca con mayor frecuencia tras los factores susceptibles de producirla.

Si bien no existe una priorización entre los diferentes factores que motivan la revisión de la evaluación, el análisis de las revisiones efectuadas tras los daños a la salud de los trabajadores revela que en todos los sectores y ramas de actividad hay mayor proporción de centros que no revisan la evaluación tras el daño que los que sí la llevan a cabo. Idéntica circunstancia se produce en las provincias de Toledo y Cuenca.



El 88,9% de los centros de trabajo traslada a los trabajadores la información referente a los resultados de la evaluación de riesgos, en tanto que el 9,9% declara no hacerlo.

Esta información es transmitida preferentemente de manera verbal, tal y como sucede en el 44,1% de los centros de trabajo. En cambio, se traslada mediante la mera entrega de documentación escrita en el 26,7% de los centros, opción que se produce, a su vez, con mayor frecuencia a medida que se reduce la plantilla del centro de trabajo.

En los casos en los que la información se traslada exclusivamente de manera verbal, el encargado de hacerlo, con mayor frecuencia, es el empresario o el jefe directo. En cambio, cuando la información es sólo escrita, son los técnicos del servicio de prevención quienes lo hacen con mayor frecuencia. Por otro lado, si la información es tanto escrita como verbal, también recae esta función preferentemente en los técnicos del servicio de prevención de la empresa.



Otro elemento de interés en las evaluaciones de riesgos es el conocimiento de los aspectos evaluados en los dos años anteriores a la encuesta, destacando que en el 45,6% de los centros de trabajo la evaluación de la seguridad de máquinas, equipos e instalaciones dio lugar a la adopción de algún tipo de medida preventiva, mientras que en el 48,5% las medidas se derivaron de la valoración de las diferentes componentes de carga física.

Los aspectos psicosociales, en cambio, no se evaluaron en el 27,9% de los centros de trabajo, al tiempo que en el 28,8% sí se evaluaron pero no motivaron adopción de medida preventiva alguna.

A nivel provincial, los aspectos psicosociales han sido evaluados en mayor medida en los centros de Cuenca, Albacete y Ciudad Real, si bien estas provincias también son las que concentran mayor porcentaje de centros que tras dicha evaluación no procedió la adopción de medidas. En cuanto a la evaluación de las componentes de carga física, es decir, posturas de trabajo, movimientos repetitivos y esfuerzos físicos, Albacete y Ciudad Real cuentan con mayor proporción de centros que tras la evaluación no tuvo necesidad de implementar medidas preventivas.



El **plan de seguridad y salud**, en relación con los puestos de trabajo en obra, se constituye como elemento básico de las actividades de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

El 72,7% de los centros de trabajo en los que la empresa actúa como contratista elabora y mantiene actualizado el plan de seguridad. A su vez, el 58,7% de los centros que actúan como contratistas indican que demandan información a los subcontratistas para adaptar el plan de seguridad y salud. Sin embargo, tan sólo el 46,9% de los centros subcontratistas indican que el contratista le pide la información necesaria, al tiempo que el 32,7% deja la pregunta sin respuesta.

Por otro lado, el 62,2% de los centros subcontratistas señalan que reciben de parte del contratista la parte del plan de seguridad y salud que les afecta en su trabajo, mientras que el 11,4% indica que no lo recibe y el 26,5% no contesta a la pregunta.

El análisis por tamaño de plantilla identifica que en los centros de 1 ó 2 trabajadores se producen con mayor frecuencia las siguientes situaciones: si actúan como contratistas, la falta de elaboración del plan de seguridad y salud y la omisión de solicitud de información al subcontratista; por otro lado, si actúan en condición de subcontratistas, la ausencia de consulta por parte de los contratistas para la adaptación del plan y la falta de recepción de la parte del plan que les afecta en su trabajo.



La **información sobre los riesgos** que afectan al puesto de trabajo es facilitada en el 90,2% de los centros de construcción, si bien se aprecia mayor déficit en esta cuestión en los centros de 1 ó 2 trabajadores. El patrón de transmisión de información, verbal o escrita, respecto a la información derivada de la evaluación de riesgos, así como los responsables de hacerlo, es similar al descrito en el resto de sectores.



El 70,2% de los centros de trabajo ha realizado alguna **actividad formativa** en los dos años anteriores a la encuesta. Esta actuación ha sido más frecuente en Ciudad Real; por el contrario, en Toledo y Guadalajara se ha llevado a cabo con menor alcance, en cuanto al porcentaje de centro de trabajo.

Por sectores de actividad destaca Construcción, puesto que en el 88,0% de sus centros se ha impartido algún tipo de formación preventiva. Por el contrario, el sector Agrario evidencia un mayor déficit en esta actividad y, dentro del sector Servicios, Administración Pública y Educación. Asimismo, la actividad formativa también ha tenido mayor alcance en las empresas que realizan alguna actividad del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otro lado, cuando la empresa ha declarado que la razón prioritaria que impulsa su actuación preventiva es la mejora de las condiciones de trabajo, se observa que su actividad formativa se produce con mayor frecuencia que en aquellas cuyo motivador principal es el cumplimiento de la legislación vigente. En cambio, la valoración de la eficacia de la normativa preventiva no motiva diferencias apreciables en cuanto a la actividad formativa desarrollada.



Además de la razón principal que, con carácter general, impulsa la acción preventiva de la empresa, existen una serie de motivos específicos que influyen en la realización de actividades formativas.

Los motivos que en mayor medida han dado lugar a la acción formativa han sido la mejora, en general, de la formación sobre el tema, es decir, sobre la prevención de riesgos y, por otro lado, la contratación de nuevos trabajadores. En cambio, el cambio en las funciones del trabajador y la investigación de un accidente de trabajo o enfermedad profesional son los factores con menor repercusión.



El colectivo de trabajadores formados al que fueron dirigidas las acciones formativas en mayor medida fue el considerado como resto de trabajadores, es decir, aquel que engloba a los trabajadores que no son mandos de la empresa (intermedios o directivos), ni tampoco personal con funciones de seguridad y salud o de contratas. En concreto, en el 88,6% de los centros se realizó alguna actuación formativa dirigida al colectivo resto de trabajadores. La formación a mandos intermedios y directivos tuvo lugar, respectivamente, en el 55,3 y 63,1% de los centros en los que se impartió formación y en los que, además, estos colectivos estaban representados.

La formación dirigida al colectivo resto de trabajadores tuvo mayor alcance en Albacete y Ciudad Real. Asimismo, se realizó en mayor medida en el sector Construcción y en las ramas Industria del metal, Otras industrias y Otras actividades sociales y personales.

Por otro lado, la formación al personal con funciones en seguridad y salud en el trabajo se desarrolló en mayor porcentaje de centros de Guadalajara, al tiempo que muestra mayor déficit en los sectores Construcción y Agrario.

En cuanto a la formación al colectivo de mandos, tuvo menor repercusión en la provincia de Cuenca. De igual modo, en lo que concierne a la formación de mandos intermedios, en las ramas Administración Pública y Educación y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales.



El agente con mayor incidencia en la formación preventiva, en cuanto al porcentaje de centros de trabajo en los que ha intervenido, es el servicio de prevención ajeno, presente en el 46,7% de los centros. A continuación, se identifica, en el 31,7% de los centros, a la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; no obstante, en cuanto a este valor, puesto que la encuesta recaba información respecto a la formación de los dos años anteriores, periodo en el que no se había culminado el proceso de segregación de las sociedades de prevención, se presume que esta respuesta agrupa la formación impartida tanto por la Mutua, en cuanto la actividad preventiva que desarrolla en sus empresas asociadas, como por las referidas sociedades de prevención.

El 35,1% de los centros indica que ha impartido formación a través de recursos de la propia empresa, situación más frecuente en las provincias de Guadalajara y Ciudad Real. En cambio, en Albacete y Cuenca, tiene mayor relevancia la actuación del servicio de prevención ajeno y la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La participación del servicio de prevención ajeno y Mutua es más frecuente en el sector Construcción. Por el contrario, los recursos propios tienen menor relevancia en el sector Agrario.



La actuación preventiva más perceptible, tanto para empresas como para trabajadores, en el ámbito de la vigilancia de la salud es el **reconocimiento médico laboral**.

El 84,6% de los centros de trabajo ofreció a los trabajadores la posibilidad de pasar un reconocimiento médico en el año anterior a la encuesta.

No se aprecian diferencias apreciables a nivel provincial, cuyos porcentajes de ofrecimiento de pasar reconocimiento médico oscilan entre el 82,1% de Cuenca y el 87,6% de Ciudad Real. Sí, en cambio, se identifica un mayor déficit en el sector Agrario: tan sólo en el 73,7% se ofreció el reconocimiento médico a los trabajadores.

En los centros que realizan actividades de especialidad peligrosidad, la posibilidad de pasar reconocimiento médico se produjo en el 95,8% de los casos. De igual modo, el ofrecimiento se produjo en todos los casos cuando el centro tenía 50 o más trabajadores.



Teniendo en cuenta que cada centro de trabajo pudo optar, en exclusiva, por uno de los lugares indicados para pasar el reconocimiento médico o por simultanear varios de ellos, el análisis revela que el 44,7% de los centros recurrió a las dependencias del servicio de prevención ajeno para realizar el reconocimiento médico, mientras que el 33,6% pasó el reconocimiento médico en una clínica concertada. Otros lugares de realización son la unidad móvil, 24,1% de los centros y las dependencias temporales de la empresa y del servicio de prevención propio, en ambos casos el 1,6%.

Las dependencias del servicio de prevención ajeno es el recurso más utilizado en Ciudad Real, mientras que en Cuenca, Guadalajara y Toledo es menos frecuente.

El desplazamiento de unidad móvil al centro de trabajo es más frecuente en Cuenca y Toledo. Por el contrario, es menos utilizado en Guadalajara.

La habilitación de dependencias temporales de la empresa se produjo con mayor frecuencia en Albacete, así como en Guadalajara, siendo un recurso apenas utilizado en el resto de provincias. Por otro lado, el reconocimiento médico practicado en las instalaciones del servicio de prevención propio de la empresa es más usual en Ciudad Real y Albacete.

En cuanto a la utilización de la unidad móvil como recurso exclusivo para la práctica del reconocimiento médico, el análisis revela que el 17,8% de los centros ha optado por esta opción. Esta situación es más frecuente en Cuenca, provincia en la que el 30,8% de los centros que han realizado reconocimientos médicos lo han llevado a cabo en unidad móvil.



Si bien la adquisición de **maquinaria nueva** no es en sí misma una actividad preventiva, se considera que es una acción que tiene una influencia capital en las condiciones de seguridad y salud de las empresas.

Si se excluye del análisis la maquinaria autofabricada, la de segunda mano y aquella de la que la empresa dispone en régimen de alquiler, el 48,7% de los centros de trabajo indica que ha adquirido maquinaria nueva en los dos años anteriores a la encuesta. Esta situación se ha producido en mayor medida en las

provincias de Ciudad Real y Guadalajara, en los sectores Agrario y Construcción y en las ramas de actividad Industria del metal e Industria química. De igual modo, a medida que aumenta el tamaño de plantilla también lo hace el porcentaje de centros que ha adquirido maquinaria nueva.

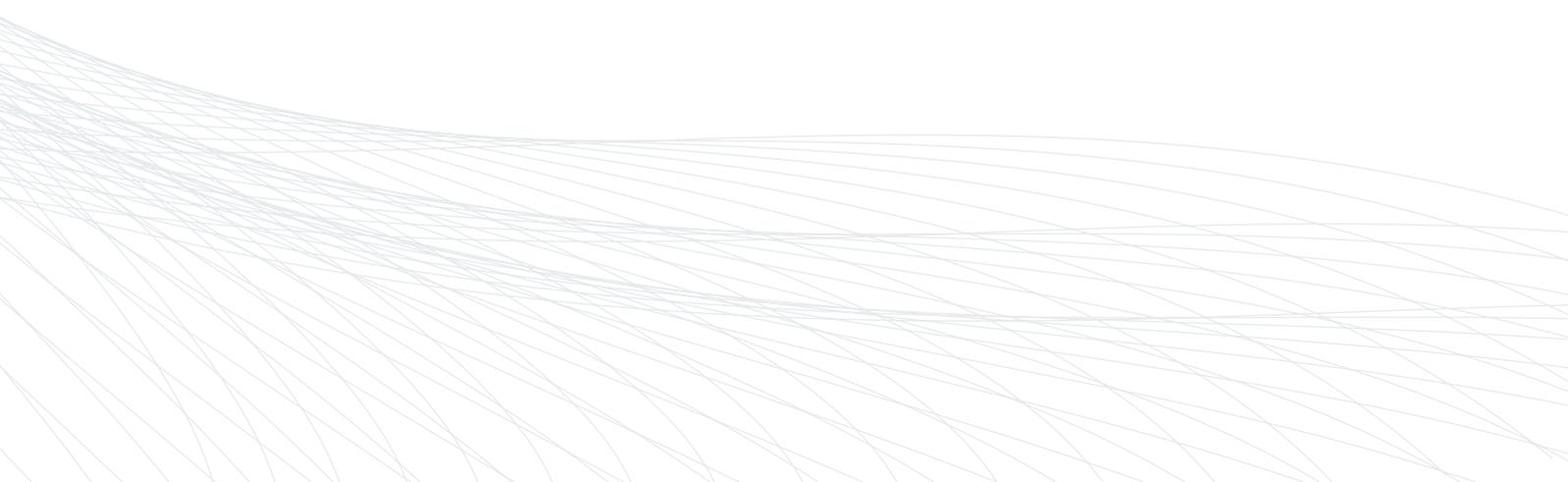


La consideración de maquinaria nueva ha estado asociada en la práctica totalidad de los casos a que las máquinas cumplieran los requisitos legalmente establecidos, en cuanto a marcado CE, declaración de conformidad y manual de instrucciones.

No obstante, es relevante el porcentaje de ausencia de respuestas respecto al cumplimiento de los requisitos anteriores, como posible indicador de déficit en materia de seguridad en máquinas y, por extensión, de seguridad y salud. De modo que el análisis de las respuestas No sabe indica que, con carácter general, en la provincia de Cuenca, en el sector Servicios y en los centros de 1 ó 2 trabajadores, existe mayor desconocimiento sobre el cumplimiento de los requisitos descritos.



La incorporación de maquinaria nueva se concreta en unas condiciones de seguridad en el centro de trabajo más palmarias en aquellos casos en los que se dispone de un pliego de condiciones y de un procedimiento de aceptación de la maquinaria que contemple, además de las condiciones técnicas y de rendimiento, los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. El 82,5% de los centros que adquirió maquinaria determinó con carácter previo el uso previsto y las condiciones en las que se iba a utilizar; es decir, detalló una serie de especificaciones técnicas para adquisición de maquinaria. De igual modo, el 90,6% de estos centros también dispuso de especificaciones para aceptar la maquinaria una vez adquirida.



The background is a solid teal color with a subtle pattern of thin, white, curved lines that create a sense of depth and movement, particularly towards the bottom right. Scattered throughout are small, out-of-focus white dots, resembling stars or particles.

9. ANEXOS

COEFICIENTES DE PONDERACIÓN

ACTIVIDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES				
	Menos de 10	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a 499	500 o más
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,31888812713508000000	0,25948734949232200000	0,03391259316363550000	0,02383047087174390000	-
Industria extractiva	0,03971745145290640000	-	-	-	-
Industria manufacturera	3,85426510467731000000	0,75682288527159000000	0,11319473664078300000	0,02383047087174390000	0,03574570630761580000
Química	0,35420745341182900000	0,08232344482966060000	0,02836960818064750000	0,01588698058116260000	0,04766094174348770000
Metal	1,41503692555665000000	0,33975442757143400000	0,05510796389090770000	0,04085223578013230000	0,04766094174348770000
Otras industrias	1,27062042562958000000	0,30079349900334500000	0,04508467462221810000	0,02085166201277590000	0,04766094174348770000
Construcción	5,46114957477464000000	1,13393323898048000000	0,09243334156312770000	0,03177396116232520000	-
Comercio y hostelería	6,37465095819149000000	0,79759126999306000000	0,11915235435871900000	0,02859656504609260000	0,02383047087174390000
Transporte y comunicaciones	1,50529141006515000000	0,32426462150480100000	0,05587834549236490000	0,02383047087174390000	0,01429828252304630000
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	3,80672554054438000000	0,66372274427968100000	0,13792787686373000000	0,02508470618078300000	0,01787285315380790000
Administración pública y educación	4,74737023294955000000	0,83597291818077500000	0,26338941489822200000	0,03217113567685420000	0,02829868416019580000
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	1,49215409919996000000	0,48107763072332900000	0,12014529064504200000	0,02978808858967980000	0,02132200025366560000
Otras actividades sociales y personales	2,23918165191164000000	0,1823308120186691000000	0,03116292344766510000	0,02383047087174390000	-



AMPLIACIÓN PARA CASTILLA-LA MANCHA DE LA VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

CUESTIONARIO EMPRESAS

Datos de identificación

Nombre de la Empresa:

CIF:

Centro de trabajo:

Dirección (del centro de trabajo)

Calle:

Número

Piso

C.P.:

Localidad:

Municipio

Provincia:

Teléfono:

Fax:

E-mail:

Modificaciones (Cumplimentar sólo los puntos sujetos a modificación)

Nombre de la Empresa:

CIF:

Centro de trabajo:

Dirección

Calle:

Número:

Piso:

C.P.:

Localidad:

Municipio:

Provincia:

Teléfono:

Fax:

E-mail:

La Consejería de Trabajo y Empleo del Gobierno de Castilla - La Mancha, es la competente en materia de control y ejecución de la legislación laboral en la Comunidad Autónoma de Castilla- La Mancha. Como tal, es la encargada de llevar a la práctica la gestión de las políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales en su ámbito territorial.

Este proyecto se articula sobre la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha desarrollado a nivel de todo el Estado, siendo este proyecto una ampliación sobre la muestra estatal con el objetivo de que las conclusiones a extraer de la Encuesta sean representativas a nivel regional.

Señalar en tal sentido que, tras una selección al azar, su empresa ha sido incluida en la muestra de empresas a consultar para el estudio, que el cuestionario a cumplimentar por su parte para tal fin, requerirá poco tiempo y esfuerzo y que, de acuerdo a lo previsto en la normativa de aplicación vigente, los datos que se suministren serán estrictamente confidenciales y utilizados tan sólo a efectos estadísticos.

Secreto estadístico y Obligatoriedad de facilitar los datos: A efectos de lo dispuesto en la Ley 12/1989, de 9 de Mayo, de la Función Estadística Pública, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y demás normativa aplicable, queda garantizada la correcta utilización de la información facilitada por las empresas para la ejecución de este estudio, así como el **secreto estadístico** de los datos suministrados.

Los estudios estadísticos están protegidos por la Ley de la Función Estadística Pública (LFEP), que garantiza que los datos suministrados queden amparados por el secreto estadístico y en ningún caso se hará un mal uso de los mismos. En este sentido, los datos se tratarán de manera anónima y global..

De igual forma, se informa que se considera esta encuesta de **cumplimentación obligatoria**, ya que es una de las actividades estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Estatal. Todas las personas físicas y jurídicas que suministren datos deben contestar de forma veraz, exacta, completa y dentro del plazo a las preguntas ordenadas en la debida forma por parte de los servicios estadísticos (art. 10.2 de la LFEP), por lo que la no colaboración en el suministro de información será sancionada de acuerdo con las normas contenidas en el art. 48.I de la LFEP.

**Para cualquier duda o aclaración dirigirse a
Instituto Sondaxe**

Teléfono: 900 10 15 94

Fax: 900 102 755

Correo electrónico: insht@sondaxe.com

Las preguntas bis son específicas para el sector Construcción y reemplazan a la pregunta de idéntico número. Asimismo, en este sector la referencia a centros de trabajo en el enunciado de la pregunta alude a la actividad de la empresa en la provincia.

PI. En la actualidad, ¿cuál es el número de centros de trabajo con los que cuenta la empresa en el conjunto del Estado (con la misma razón social) incluido este centro?

- Sólo este centro de trabajo..... 1 → PASE A LA P.4
- De 2 a 5 centros de trabajo..... 2
- De 6 a 10 centros de trabajo..... 3
- Más de 10 centros de trabajo 4

P.Ibis En la actualidad, ¿cuál es el número de obras en las que participa esta empresa en el conjunto del Estado?

- 1 obra..... 1
- De 2 a 5 obras 2
- De 6 a 10 obras..... 3
- Más de 10 obras..... 4

A. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

P.2 ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?

CNAE-93: _____

CNAE-09: _____

(Describir de la forma más precisa y concreta posible la actividad principal realizada en la empresa).

P.3 Actualmente, ¿cuál es el número de trabajadores en plantilla de la empresa en el conjunto del Estado?

Nº de trabajadores: _____ (AUNQUE SEA APROXIMADO)

B. INFORMACIÓN GENERAL Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO

P.4 ¿Cuál es la actividad económica principal de este centro de trabajo?

CNAE-93: _____

CNAE-09: _____

(Describir de la forma más precisa y concreta posible la actividad principal realizada en su centro de trabajo)

P.5 ¿Cuánto tiempo lleva este centro de trabajo realizando su actividad?:

Nº años _____ Nº meses _____ (AUNQUE SEA APROXIMADO)

P.6 Distribuya al personal ocupado en el centro de trabajo en el momento actual, según la siguiente clasificación:

Por personal ocupado se entiende a todo el personal trabajador de esta empresa, de otras o autónomos que desarrollan su actividad laboral para este centro de trabajo (tanto en los propios locales como fuera de ellos) aunque ese día estén de baja, vacaciones o situaciones similares, encontrándose excluidos el dueño, empresario o similar.

		Para la actividad propia	Catering	Informática	Vigilancia	Limpieza	Otras. Especificar:
Plantilla propia	Indefinidos o fijos discontinuos						
	Contratos de duración determinada (obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinos, de formación, en prácticas, etc.)						
Plantilla ajena	Trabajadores de contratas o subcontratas						
	Autónomos no dependientes						
	Autónomos dependientes (trabajan sólo para esta empresa)						
	Trabajadores de ETT						
	Otros. Especificar: _____						
TOTAL							

P.7 Distribuya la plantilla propia de este centro de trabajo según sexo y nacionalidad:

	N. española	N. extranjera	Total
Hombres	_____	_____	_____
Mujeres	_____	_____	_____

P.8 Distribuya la plantilla propia de este centro según su edad:

- * Entre 16 y 19 años _____
- * Entre 20 y 24 años _____
- * Entre 25 y 54 años _____
- * Entre 55 y 65 años _____
- * Más de 65 años _____
- * TOTAL..... _____

P.9 Distribuya la plantilla propia de este centro según el lugar donde realice la mayor parte de su trabajo:

- * En este centro de trabajo _____
- * En otros centros de trabajo de la misma empresa..... _____
- * En otras empresas..... _____
- * En la calle (reparación, mantenimiento, reparto, obras.....)..... _____
- * En su domicilio particular..... _____
- * Otro. Especificar..... _____
- * TOTAL..... _____

P.10 Distribuya la plantilla propia de este centro según el tipo de horario que tenga en la actualidad:

- * Jornada partida: mañana y tarde..... _____
- * Jornada continua: fijo de mañana _____
- * Jornada continua: fijo de tarde..... _____
- * Jornada continua: fijo de noche..... _____

· Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde.....	_____
· Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde / noche.....	_____
· Horario en equipos rotativos (turnos): otro tipo.....	_____
· Otro. Especificar: _____	_____
· TOTAL	_____

P.11 En este centro de trabajo, ¿se realiza alguna de las siguientes actividades de especial peligrosidad (incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención)? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

· Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.....	1
· Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos.....	2
· Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.....	3
· Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 3 (<i>un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces</i>)	4
· Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 4 (<i>un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces</i>).....	5
· Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos.....	6
· Trabajos propios de minería a cielo abierto y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.....	7
· Trabajos propios de minería de interior.....	8
· Actividades en inmersión bajo el agua.....	9
· Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles	10
· Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.....	11
· Producción o utilización significativa de gases comprimidos, licuados o disueltos	12
· Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo	13
· Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión	14
· Ninguna de las anteriores.....	15

C. GESTIÓN EMPRESARIAL

P.12 Ordene los siguientes factores según marquen en mayor o en menor medida, en su opinión, la estrategia de negocio actual de su empresa.

Ordenar teniendo en cuenta que en la fila donde aparece 1º debe señalar el aspecto que considere más importante, en la fila 2º debe colocar el aspecto que considere el segundo en importancia, etc. Por ejemplo si considera que el aspecto más importante es el aspecto "e" debe señalar la letra "e" en la primera fila: 1º e , y así sucesivamente.

Ordenar de más a menos importante	
a. Aumentar la Productividad	1º ____
b. Mejorar la calidad del producto o servicio	2º ____
c. Desarrollo de nuevos productos o servicios	3º ____
d. Reducción de los costes de mano de obra	4º ____
e. Reducción de los costes de producción o distribución	5º ____
f. Mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales	6º ____
g. Mejorar la imagen de la empresa	7º ____
h. Impulsar las tareas de investigación, desarrollo e innovación	8º ____
i. Mayor compromiso con la sostenibilidad del medio ambiente	9º ____
Otra. Especificar: _____	10º ____

P.13 En este centro de trabajo, ¿se utiliza alguna de las siguientes herramientas de gestión de la actividad de la empresa?

	SÍ	NO	NO, pero lo estamos estudiando
Gestión total de la calidad	1	2	3
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	1	2	3
Polivalencia de los trabajadores	1	2	3
Equipos de trabajo autónomos	1	2	3
Producción ajustada ("just in time")	1	2	3
Aprovisionamiento ajustado ("just in time")	1	2	3
Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	1	2	3
Flexibilización horaria	1	2	3
Teletrabajo	1	2	3
Remuneración variable ligada a los resultados del trabajador	1	2	3
Otra. Especificar: _____	1	-	3

P.14 ¿En su empresa hay implantado un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo?

- No 1
- No, pero lo estamos estudiando 2
- Si, basado en la especificación técnica OHSAS 18001 3
- Si, basado en otro sistema. Especificar: 4

P.15 En este centro de trabajo, ¿hay riesgo de... ? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Accidentes de trabajo 1
- Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos 2
- Problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos 3
- Estrés, depresión, ansiedad 4
- Otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo 5
- En este centro de trabajo no hay riesgos 5

P.16 En su empresa, ¿la situación respecto a la seguridad y salud en el trabajo ha tenido alguna de las siguientes repercusiones? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores 1
- Paros o movilizaciones de los trabajadores 2
- Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo 3
- Imputación a algún directivo o mando intermedio en un acto judicial 4
- Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos, por parte de la Seguridad Social 5
- Otro. Especificar: 6
- Ninguna de las anteriores 6

D. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

P.17 En este centro de trabajo, ¿hay algún Delegado de Prevención de riesgos laborales representando a los trabajadores?

* Sí..... 1

* No..... 2 → PASE A LA P.22

P.18 En caso afirmativo, ¿cuántos Delegados de prevención tienen en este centro?

	Hombres	Mujeres	Total
Nº Delegados de prevención	_____	_____	_____

P.19 Este/os Delegado/s de prevención ¿ha/n recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación?

* Sí, todos..... 1

* Sí, algunos 2

* No..... 3

P.20 En este centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

* Sí..... 1

* No..... 2 → PASE A LA P.22

P.21 En los últimos doce meses ¿cuántas veces se ha reunido este Comité de Seguridad y Salud?

* Ninguna..... 1

* Una 2

* Dos 3

* Tres 4

* Cuatro 5

* Más de cuatro 6

P.22 En este centro de trabajo, ¿sobre cuáles de los siguientes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se consulta a los trabajadores o a sus representantes?

	Trabajadores	Delegados de prevención
Evaluación de riesgos	1	2
Introducción de nuevas tecnologías	1	2
Elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual (EPI)	1	2
Organización de la prevención de riesgos laborales	1	2
Organización de la formación	1	2
Elección del Servicio de prevención ajeno	1	2
Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	1	2
Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	1	2
Ninguno de los anteriores	1	2

E. RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

P.23 En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- El empresario ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales.... 1
- Se dispone de un Servicio de prevención propio..... 2
- Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado..... 3
- Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa (incluida la sociedad de prevención vinculada a su Mutua) 4
- El empresario ha asumido personalmente la función de prevención de riesgos..... 5
- Se dispone de trabajadores encargados de la coordinación de las actividades empresariales..... 6
- Coordinador de seguridad y salud (sólo para empresas de construcción)..... 7
- Trabajadores encargados de ser “recursos preventivos presentes” durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales..... 8
- Ninguno de los anteriores.....

E.1 Para los que han contestado que “El empresario ha designado a uno o varios trabajadores para que se ocupen de la prevención de riesgos laborales” (opción 1 de la P.23).

P.24 ¿Cuántos Trabajadores designados por el empresario hay en este centro de trabajo?

	Hombres	Mujeres	Total
Nº Delegados de prevención	_____	_____	_____

SI LA RESPUESTA ES NINGUNO (0) PASE AL SIGUIENTE GRUPO DE PREGUNTAS CORRESPONDIENTES A LAS OPCIONES MARCADAS EN LA P.23 (OPCIONES 2 Y/O 4) O EN CASO DE HABERLAS AGOTADO PASE A LA P.32.

P.25 Este/os Trabajador/es designado/s, ¿tenía/n formación y/o experiencia en seguridad y salud en el trabajo cuando fueron designados?

	Nº trabaj. designados
No	
Sí, formación	
Sí, experiencia	
Sí, formación y experiencia	
Total	

P.26 Este/os Trabajador/es designado/s, ¿ha/n recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación?

	Nº trabaj. designados
No	
Sí, menos de 30 horas	
Sí, curso de nivel básico (30 y 50 horas)	
Sí, curso de nivel intermedio (300 horas)	
Sí, curso de nivel superior (600 horas)	

E.2 Para los que han contestado que “Se dispone de un Servicio de prevención propio” (opción 2 de la P.23).

P.27 De las personas que componen este Servicio de prevención propio ¿cuántas realizan funciones...?

	Hombres	Mujeres	Total
Funciones de nivel superior	_____	_____	_____
Funciones de nivel intermedio	_____	_____	_____
Funciones de nivel básico	_____	_____	_____

P.28 Las personas del Servicio de prevención propio que realizan funciones de nivel superior, ¿qué especialidades preventivas desempeñan? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Seguridad en el trabajo 1
- Higiene industrial 2
- Ergonomía/Psicología aplicada 3
- Medicina del trabajo 4

E.3 Para los que han contestado que “Se dispone de un Servicio de prevención ajeno a la empresa” (opción 4 de la P.23).

P.29 ¿Con qué entidad tiene contratada la empresa el Servicio de prevención ajeno?

- Con la Sociedad de Prevención vinculada a su Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 1
- Con otros Servicios de Prevención Ajenos 2
- Con ambos 3

P.30 ¿Qué especialidades preventivas y/o actividades de prevención tiene contratadas con el Servicio de prevención ajeno y señale en cada caso con qué tipo de entidad la/s tiene contratada/s?

Marque con una X la/s especialidad/es preventiva/s y/o la/s actividad/es de prevención contratadas situando cada una de ellas según el tipo de entidad con la que las tiene contratadas.

Especialidades preventivas y/o actividades de prevención contratadas		Tipo de entidad	
		Sociedad de prevención vinculada a su Mutua	Otros Servicios de Prevención Ajenos
Especialidades preventivas	Seguridad en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Higiene industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ergonomía y Psicología aplicada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Medicina del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Especialidades preventivas y/o actividades de prevención contratadas		Tipo de entidad	
		Sociedad de prevención vinculada a su Mutua	Otros Servicios de Prevención Ajenos
Actividades de prevención	Elaboración del Plan de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Planificación de la actividad preventiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Elaboración de la documentación derivada del Plan de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Evaluación de riesgos y sus actualizaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Seguimiento y control de la eficacia de las medidas preventivas Implantadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vigilancia médica específica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Actuación del Servicio de Prevención Ajeno como recurso preventivo de presencia obligada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Información de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Formación de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Investigación de accidentes de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Medidas de actuación ante emergencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Memoria anual de las actividades preventivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Otra. Especificar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.31 En términos generales, indique el grado de satisfacción de su empresa con las siguientes actuaciones del Servicio de Prevención Ajeno que tiene contratado:

	Muy satisfecha	Satisfecha	Poco satisfecha	Nada satisfecha
Facilidad para realizarle consultas	1	2	3	4
Rapidez en sus respuestas	1	2	3	4
Cumplimiento con las actividades contratadas	1	2	3	4
Cumplimiento con la planificación prevista	1	2	3	4
Tiempo de dedicación	1	2	3	4
Aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas	1	2	3	4

F. ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

P. 32 En este centro de trabajo, ¿se ha realizado la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores?

Sí, se ha realizado	En todo el centro	1	
	En parte del centro	2	
No se ha realizado	Pero está previsto	3	- PASE A LA P.36
	No está previsto	4	- PASE A LA P.36
Se está realizando ahora		5	- PASE A LA P.36

P.32 bis En las obras de esta provincia en que su empresa actúa como promotor y/o como contratista, habitualmente...

		SI	NO	No procede. Especificar:
Como promotor	Realiza estudios de seguridad y salud	1	2	_____
Como contratista	Se elabora y mantiene actualizado el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	1	2	_____
	Se solicita a los subcontratistas la información necesaria para la adaptación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	1	2	_____

P.33 En este centro de trabajo, indique si se ha revisado la evaluación de riesgos cuando estos riesgos han podido verse afectados por:

	Sí, se ha hecho	No se ha dado esta circunstancia	No
La elección de los equipos de trabajo	1	2	3
La elección de las sustancias o preparados químicos	1	2	3
La modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo	1	2	3
El cambio de las condiciones de trabajo	1	2	3
La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido le hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto	1	2	3
Se han producido daños para la salud (accidentes y/o enfermedades)	1	2	3
Cuando se aprecia, a través de los controles periódicos, que las actividades de prevención no son adecuadas o son insuficientes	1	2	3

P.33 bis En las obras de esta provincia en que su empresa actúa como subcontratista, habitualmente...

	SI	NO
El contratista le pide la información necesaria para la adaptación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	1	2
Recibe del contratista la parte del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo que le afecta	1	2

P.34 ¿Se informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos que afecta a su puesto de trabajo o función?

- Sí..... 1
- No..... 2 → PASE A LA P.36

P.34bis ¿Se informa a los trabajadores de la empresa, en esta provincia, de los riesgos que afectan a su puesto de trabajo o función?

- Sí..... 1
- No..... 2 → PASE A LA P.36

P.35 ¿Cómo y quién informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos que afecta a su puesto de trabajo o función?

	El empresario/ la dirección	Los jefes directos	Los delegados de prevención	Los técnicos del Servicio de prevención	Los Trabajadores designados
Verbalmente	1	2	3	4	5
Por escrito	1	2	3	4	5

P.35bis ¿Cómo y quién informa a los trabajadores de la empresa, en esta provincia, de los riesgos que afectan a su puesto de trabajo o función?

	El empresario/ la dirección	Los jefes directos	Los delegados de prevención	Los técnicos del Servicio de prevención	Los Trabajadores designados
Verbalmente	1	2	3	4	5
Por escrito	1	2	3	4	5

P.36 A los trabajadores de este centro de trabajo, ¿se les ha ofrecido la posibilidad de pasar un reconocimiento médico en el último año?

- Sí, reconocimientos generales..... 1
- Sí, reconocimientos específicos en función de los riesgos laborales 2
- No..... 3 → PASE A LA P.38

P.37 ¿En qué lugar han sido realizados estos reconocimientos médicos? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- En una clínica concertada..... 1
- En las dependencias del Servicio de Prevención Ajeno / Sociedad de prevención 2
- En una Unidad Móvil..... 3
- En las dependencias del Servicio de Prevención Propio..... 4
- En unas dependencias de la empresa habilitadas para esta actividad 5
- Otro lugar. Especificar: 6

P.38 Indique qué otras actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales se han desarrollado o se están desarrollando en este centro de trabajo:

	Sí	Está previsto	No
Elaboración del Plan de prevención	1	2	3
Planificación de la actividad preventiva	1	2	3
Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	1	2	3
Definición de las medidas de emergencia	1	2	3
Prácticas derivadas del plan de emergencia (simulacros de evacuación...)	1	2	3
Elaboración de un plan de autoprotección	1	2	3
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3
Información de riesgos laborales y de las medidas adoptadas	1	2	3
Investigación de accidentes de trabajo	1	2	3
Asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones que adopten	1	2	3
Otra. Especificar: _____	1	2	3

P.39 Durante los dos últimos años, indique si se han evaluado en este centro de trabajo los siguientes aspectos y, en caso positivo, si se han adoptado medidas:

	NO se ha evaluado	Sí, se ha evaluado à ¿Se han adoptado medidas?		
		No hacía faltas	No pero lo estamos estudiando	Si
Seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo	1	2	3	7
Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	1	2	3	7
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	1	2	3	7
Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos y parásitos)	1	2	3	7
Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura y humedad, etc.)	1	2	3	7
Diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)	1	2	3	7
Aspectos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	1	2	3	7
Otra. Especificar: _____	1	2	3	7

P.39bis Los Planes de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa en esta provincia, ¿incluyen los siguientes aspectos?

	Sí, siempre	Sí, a veces	NO, nunca	NO procede
Seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo	1	2	3	7
Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	1	2	3	7
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	1	2	3	7
Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos y parásitos)	1	2	3	7
Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura y humedad, etc.)	1	2	3	7
Diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)	1	2	3	7
Aspectos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	1	2	3	7
Otra. Especificar: _____	1	2	3	7

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO QUE TIENEN “PLANTILLA AJENA” EN PREGUNTA N° 6.

P.40 Ante la situación de concurrencia empresarial (presencia de trabajadores de varias empresas en el mismo centro de trabajo), señale qué medidas de coordinación se toman en su centro de trabajo:

	SÍ	NO
Intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes	1	2
Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes	1	2
Reuniones conjuntas del Comité de seguridad y salud, Empresarios y Delegados de prevención	1	2
Impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes	1	2
Establecimiento de medidas y procedimientos preventivos de forma conjunta	1	2
Existencia del Coordinador de actividades preventivas	1	2
Otra. Especificar: _____	1	2

P.40 bis En las obras que se realizan en esta provincia, cuando se produce una situación de concurrencia empresarial (presencia de trabajadores de varias empresas en el mismo lugar de trabajo), señale qué medidas de coordinación se adoptan:

	SÍ	NO
Intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes	1	2
Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes	1	2
Reuniones conjuntas del Comité de seguridad y salud, Empresarios y Delegados de prevención	1	2
Impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes	1	2
Establecimiento de medidas y procedimientos preventivos de forma conjunta	1	2
Existencia del Coordinador de actividades preventivas	1	2
Otra. Especificar: _____	1	2

A TODOS

P.41 Durante los dos últimos años, en este centro de trabajo ¿se ha realizado alguna actividad o actividades formativas sobre seguridad y salud en el trabajo?

- Sí..... 1
- No..... 2 → PASE A LA P.45

P.42 ¿Qué colectivos de este centro de trabajo han recibido esta formación?

	SÍ	NO	NO HAY
Las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud	1	2	3
Los mandos superiores (directivos)	1	2	3
Los mandos directos (intermedios)	1	2	3
Resto de trabajadores	1	2	3
Personal de contratas	1	2	3

P.43 ¿Cuál/es ha/n sido el o los motivos para la realización de dicha actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- La contratación de nuevos trabajadores 1
- La asignación de funciones preventivas a ciertos trabajadores 2
- El cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador..... 3
- La incorporación de nuevas tecnologías 4
- El cambio en los equipos de trabajo 5
- La demanda de los trabajadores o de sus representantes..... 6
- Los riesgos detectados en la evaluación de riesgos 7
- La investigación de un accidente de trabajo o enfermedad..... 8
- La mejora en general de la formación sobre el tema 9
- Otra. Especificar: 10

P.44 ¿Qué entidad o entidades han llevado a cabo dicha formación? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- La propia empresa (incluidos Servicio de prevención propio, Servicio de prevención mancomunado y Trabajador designado)..... 1

• Administraciones públicas (estatal, autonómica o local)	2
• Asociaciones o colegios profesionales.....	3
• Organizaciones empresariales.....	4
• Sindicatos.....	5
• Universidades u otros centros docentes.....	6
• Asesores y consultores privados.....	7
• Empresas suministradoras de máquinas, de productos, de equipos de protección individual, etc.....	8
• Servicio de prevención ajeno.....	9
• Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	10
• Otra. Especificar:	11

G. INVERSIONES EN MAQUINARIA O EQUIPOS DE TRABAJO

P.45 Durante los dos últimos años, del total de maquinaria adquirida o renovada en este centro de trabajo (excluidos los equipos informáticos), ¿qué porcentaje es maquinaria NUEVA?

• No se ha adquirido ni renovado maquinaria.....	9	→ PASE A LA P.49
• Hasta el 10%.....	1	
• 11% - 30%.....	2	
• 31% - 50%.....	3	
• 51% - 70%.....	4	
• 71% - 90%.....	5	
Más del 90%.....	6	

P.46 Respecto a la maquinaria NUEVA adquirida en los dos últimos años:

	La mayoría SÍ	La mayoría NO	No sabe
¿Llevaba marcado "CE"?	1	2	3
¿Iba acompañada de una declaración "CE" de conformidad con la directiva de seguridad de las máquinas?	1	2	3
¿Llevaba manual de instrucciones en los idiomas oficiales?	1	2	3

P.47 Para la adquisición de una máquina o equipo de trabajo, ¿se establecen especificaciones de compra (pliego de condiciones) en las que se define claramente el uso previsto y las condiciones en las que se va a utilizar la máquina o equipo de trabajo, así como la obligación de cumplir la reglamentación aplicable?

- Sí, casi siempre..... 1
- No, casi nunca..... 2 → PASE A LA P.49

P.48 Para la aceptación de una máquina, antes de la puesta en servicio, ¿se aplica algún sistema de recepción de la misma con el que se verifica que se cumplen las especificaciones del pliego de condiciones y que se cumple la reglamentación aplicable?

- Sí, casi siempre..... 1
- No, casi nunca..... 2

H. DAÑOS A LA SALUD

P.49 En los dos últimos años, indique el número de Accidentes de trabajo (excluidos los accidentes “in itinere”) y Enfermedades profesionales ocurridos en el centro de trabajo:

Por accidentes in itinere se entiende todos aquellos accidentes ocurridos durante el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. Si la respuesta es ninguno anotar un 0 en el apartado correspondiente.

- Accidentes leves con baja..... _____
- Accidentes graves..... _____
- Accidentes mortales..... _____
- Enfermedades profesionales..... _____
- Ningún accidente ni enfermedad profesional..... → PASE A LA P.55

P.50 Distribuya el número de afectados según su evolución en la empresa tras el accidente o enfermedad.

	Accidentes leves con baja	Accidentes graves	Enfermedades profesionales
Los afectados fueron apartados del riesgo e incorporados a otro puesto de trabajo	_____	_____	_____
El puesto de trabajo fue modificado y los afectados permanecieron en el mismo puesto	_____	_____	_____
Los afectados continuaron en el mismo puesto sin que éste se modificase	_____	_____	_____
Los afectados continúan de baja por accidente o enfermedad profesional	_____	_____	_____
Los afectados abandonaron la empresa a petición propia	_____	_____	_____
Los afectados abandonaron la empresa tras la baremación del INSS/EVI (incapacidad)	_____	_____	_____
Los afectados abandonaron la empresa por otras circunstancias	_____	_____	_____
Los afectados fallecieron como consecuencia del accidente o enfermedad	_____	_____	_____

P.51 Indique qué personas o entidades han investigado dichos accidentes y/o enfermedades y el número investigado en cada caso.

	Accidentes de trabajo con baja	Enfermedades profesionales
No se ha investigado	_____	_____
Personal de la empresa (<i>incluidos Trabajador designado, Servicio de prevención propio y Servicio de prevención mancomunado</i>)	_____	_____
Servicio de prevención ajeno	_____	_____
Inspección de Trabajo	_____	_____
Dirección General de Seguridad y Salud laboral de Castilla- La Mancha	_____	_____
Otro. Especificar _____	_____	_____

SÓLO PARA LOS QUE HAN SEÑALADO QUE HAN TENIDO ACCIDENTES (LEVES, GRAVES O MORTALES) EN EL CENTRO DE TRABAJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS (P.49)

P.52 Indique, de la siguiente relación, cuáles son las principales causas de los accidentes ocurridos en su centro de trabajo en los dos últimos años: (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado 1
- Falta de espacio, de limpieza o desorden..... 2

• Mantenimiento inadecuado o deficiente.....	3
• Señalización de seguridad inexistente o deficiente.....	4
• Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes.....	5
• Falta o inadecuación de equipos de protección individual.....	6
• Equipos y herramientas en mal estado.....	7
• Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos.....	8
• Zanjas, taludes, desniveles, etc. en el terreno que pueden provocar el vuelco de vehículos de trabajo y/o la caída o tropiezos de personas.....	9
• Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea.....	10
• No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea.....	11
• Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas.....	12
• Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y de las medidas preventivas.....	13
• Se trabaja muy rápido.....	14
• Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención.....	15
• Posturas forzadas o realización de sobreesfuerzos durante la tarea.....	16
• Cansancio o fatiga.....	17
• Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes.....	18
• Exceso de horas continuadas de trabajo.....	19
• Incumplimiento de las instrucciones de trabajo.....	20
• Imprevisibilidad de los animales.....	21
• Causas relacionadas con el tráfico.....	22
• Otra. Especificar:.....	23

P.53 ¿Se dispone de datos sobre los costes económicos anuales producidos por estos accidentes?

· Sí 1

· No 2 → PASE A LA P.55

P.54 ¿Qué aspectos de los costes de estos accidentes se contabilizan? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Costes asegurados: cuotas del seguro con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o INSS 1
- Costes no asegurados de tiempos perdidos por compañeros y mandos 2
- Costes no asegurados de primeros auxilios..... 3
- Costes no asegurados de daños a instalaciones, equipos y materiales 4
- Costes no asegurados de sanciones administrativas y procesos judiciales..... 5
- Costes no asegurados de disminución de la producción 6
- Costes no asegurados de pérdida de imagen y mercado..... 7
- Costes de las actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales..... 8
- Otros costes no asegurados. Especificar: _____ 9

A TODOS

I. VALORACIÓN GENERAL

P.55 Sobre la reglamentación actual en materia de prevención de riesgos en el trabajo, sitúe su valoración en una escala de 1 a 5 para cada una de las siguientes estimaciones:

1	2	3	4	5
De fácil aplicación				Difícil de aplicar
1	2	3	4	5
Adecuada				Excesiva
1	2	3	4	5
Sencilla				Compleja
1	2	3	4	5
Económicamente rentable				Económicamente poco rentable
1	2	3	4	5
Orientada a todos los sectores económicos				Orientada al sector Industrial
1	2	3	4	5
Orientada a todos los tamaños de plantilla				Orientada a las empresas grandes
1	2	3	4	5
Eficaz				Ineficaz

P.56 En su opinión, ¿qué TRES razones principales, por orden de importancia, motivan a su empresa a poner en marcha acciones para prevenir los riesgos laborales?:

Anotar a la derecha el número de las tres principales razones.

1. Cumplir con la legislación vigente
2. Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones) Primera _____
3. Responder a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos Segunda _____
4. Cuidar la imagen de la empresa Tercera _____
5. Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores
6. Razones económicas (reducción de costes)
7. Conseguir un buen clima laboral
8. Aumentar la competitividad de la empresa
9. Otra razón. Especificar _____

P57 Por favor, anote a continuación cualquier sugerencia o cuestión que considere relevante respecto al tema que nos ocupa y que no se haya contemplado en el cuestionario.

Finalmente, a efectos de comprobar que esta entrevista ha sido realizada y/o aclarar alguno de los aspectos que aquí se preguntan, desearíamos que nos indicase su nombre, cargo y un número telefónico de contacto. Muchas gracias.

Nombre: _____ Teléfono: _____

Cargo que ocupa la persona que responde a la entrevista:

- Director / gerente / propietario 1
- Responsable de recursos humanos o responsable de personal 2
- Responsable de seguridad 3
- Responsable de administración 4
- Encargado 5
- Responsable (o miembro del departamento) de prevención de riesgos laborales 6
- Otro. Especificar: _____ 7

Muchas gracias por su colaboración

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Agrupación de las actividades económicas estudiadas.....	13
Tabla 2. Distribución de la población de empresas por sector de actividad y tamaño de plantilla	14
Tabla 3. Distribución de la población de empresas por rama de actividad y tamaño de plantilla	15
Tabla 4. Distribución de la muestra por sector de actividad y tamaño de plantilla.....	17
Tabla 5. Distribución de la muestra por rama de actividad y tamaño de plantilla	18
Tabla 6. Motivos de sustitución de las empresas de la muestra titular.....	19
Tabla 7. Error muestral por sector de actividad.....	21
Tabla 8. Error muestral por tamaño de plantilla	22
Tabla 9. Distribución de la muestra de centros de trabajo por rama de actividad	26
Tabla 10. Distribución de la muestra de centros de trabajo por la actividad de especial peligrosidad desarrollada	33
Tabla 11. Distribución de la muestra de centros de trabajo por la actividad de especial peligrosidad desarrollada y provincia.....	34
Tabla 12. Distribución de la muestra de centros de trabajo por la relación contractual del personal ocupado en el centro	35
Tabla 13. Distribución de la muestra de centros de trabajo por la edad de su plantilla propia por sector y provincia	39
Tabla 14. Distribución de la muestra de centros de trabajo por el lugar donde la plantilla propia realiza la mayor parte del trabajo por sector de actividad.....	40
Tabla 15. Distribución de la muestra de centros de trabajo por el lugar donde la plantilla propia realiza la mayor parte del trabajo por provincia.....	40
Tabla 16. Identificación de riesgos en el centro de trabajo por tamaño de plantilla.....	44
Tabla 17. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los dos últimos años	46
Tabla 18. Evolución de la situación de los trabajadores respecto al puesto o la empresa una vez materializado el accidente o enfermedad	47
Tabla 19. Disponibilidad de datos sobre los costes económicos anuales producidos por los accidentes por tamaño de plantilla	49
Tabla 20. Factores que marcan la estrategia de negocio actual de la empresa por tamaño de plantilla, categoría de respuesta: factor señalado en primer lugar.....	55
Tabla 21. Razones que motivan a la empresa a actuar en la prevención de riesgos laborales. Categoría de respuesta: razón señalada en primer lugar y en segundo lugar	61

Tabla 22. Razones que motivan a la empresa a actuar en la prevención de riesgos laborales. Categoría de respuesta: razón señalada en primer lugar por tamaño de plantilla.....	62
Tabla 23. Valoración de la normativa preventiva según los factores prioritarios que motivan a la empresa a actuar en prevención de riesgos laborales.....	68
Tabla 24. Valoración de la normativa preventiva por rama de actividad. Categoría de respuesta: valoración negativa.....	69
Tabla 25. Repercusiones derivadas de la situación de la seguridad y salud en la empresa por sector de actividad.....	71
Tabla 26. Repercusiones derivadas de la situación de la seguridad y salud en la empresa por tamaño de plantilla.....	72
Tabla 27. Repercusiones derivadas de la situación de la seguridad y salud en la empresa por provincia.....	73
Tabla 28. Modalidades organizativas por tamaño de plantilla.....	77
Tabla 29. Número de integrantes del servicio de prevención propio.....	84
Tabla 30. Número y especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención propios.....	85
Tabla 31. Número y especialidades preventivas concertadas con los servicios de prevención ajenos.....	88
Tabla 32. Satisfacción de las empresas con las actividades del servicio de prevención ajeno por provincia.....	92
Tabla 33. Satisfacción de las empresas con las actividades del servicio de prevención ajeno por tamaño de plantilla.....	93
Tabla 34. Aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral sobre los que se consulta a los delegados de prevención y/o a los trabajadores.....	100
Tabla 35. Aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral sobre los que se consulta a los trabajadores en ausencia de delegados de prevención.....	101
Tabla 36. Actividades preventivas realizadas por tamaño de plantilla.....	108
Tabla 37. Actividades preventivas realizadas por sector de actividad.....	108
Tabla 38. Percepción de los riesgos en función de la realización de la evaluación de riesgos.....	113
Tabla 39. Revisión de la evaluación de riesgos tras daños a la salud por rama de actividad.....	116
Tabla 40. Medio por el que se suministra la información a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos por tamaño de plantilla.....	119
Tabla 41. Medio por el que se suministra la información a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos por sector de actividad.....	119

Tabla 42. Aspectos evaluados en los centros de trabajo en los dos últimos años.....	121
Tabla 43. Actuaciones realizadas por las empresas de construcción por tamaño de plantilla.....	126
Tabla 44. Aspectos incluidos en los planes de seguridad y salud en el trabajo.....	129
Tabla 45. Motivos por los que se ha realizado la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por tamaño de plantilla.....	134
Tabla 46. Motivos por los que se ha realizado la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por provincia y sector de actividad.....	136
Tabla 47. Colectivos de trabajadores que han recibido formación sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por rama de actividad.....	139
Tabla 48. Entidades que han impartido la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por tamaño de plantilla.....	142
Tabla 49. Entidades que han impartido la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por sector de actividad.....	143
Tabla 50. Reconocimientos médicos ofrecidos a los trabajadores en el último año por provincia, sector de actividad y tamaño de plantilla.....	145
Tabla 51. Porcentaje de maquinaria nueva adquirida o renovada en el centro de trabajo durante los dos últimos años por rama de actividad.....	150
Tabla 52. Cumplimiento de los requisitos normativos en la maquinaria nueva, categoría de respuesta: no sabe.....	152

INDICE DE GRÁFICOS

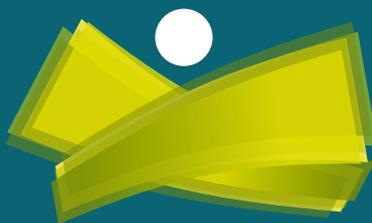
Gráfico 1.	Distribución de la población de empresas por provincia.....	16
Gráfico 2.	Distribución de la muestra por provincia.....	18
Gráfico 3.	Distribución de la muestra por el informante dentro de la empresa o centro de trabajo.....	20
Gráfico 4.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por sector de actividad.....	25
Gráfico 5.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por tamaño de plantilla.....	27
Gráfico 6.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por provincia.....	27
Gráfico 7.	Distribución de la muestra por el número de centros de trabajo que tienen en españa (excepto construcción).....	28
Gráfico 8.	Distribución de la muestra por el número de centros de trabajo que tienen en españa por sector de actividad (excepto construcción).....	29
Gráfico 9.	Distribución de la muestra por el número de centros de trabajo en españa por provincia (excepto construcción).....	29
Gráfico 10.	Distribución de la muestra de centros de trabajo de construcción por número de obras que tienen en españa.....	30
Gráfico 11.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por la realización de actividades de especial peligrosidad.....	31
Gráfico 12.	Distribución de la muestra de centros de trabajo que realizan actividades de especial peligrosidad por rama de actividad.....	31
Gráfico 13.	Distribución de la muestra de centros de trabajo que realizan actividades de especial peligrosidad por provincia.....	32
Gráfico 14.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por sexo de su plantilla propia.....	36
Gráfico 15.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por sexo de su plantilla propia y sector de actividad.....	36
Gráfico 16.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por la nacionalidad de su plantilla propia.....	37
Gráfico 17.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por la nacionalidad extranjera y sexo de su plantilla propia por provincia.....	37
Gráfico 18.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por la edad de su plantilla propia.....	38
Gráfico 19.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por el lugar donde la plantilla propia realiza la mayor parte del trabajo.....	39
Gráfico 20.	Distribución de la muestra de centros de trabajo por el horario de su plantilla propia.....	41

Gráfico 21.	Identificación de riesgos en el centro de trabajo.....	43
Gráfico 22.	Identificación del riesgo de estrés, depresión o ansiedad por provincia	45
Gráfico 23.	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los dos últimos años.....	46
Gráfico 24.	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales investigadas y personas o entidades que han realizado las investigaciones	48
Gráfico 25.	Disponibilidad de datos sobre los costes económicos anuales producidos por los accidentes.....	48
Gráfico 26.	Disponibilidad de datos sobre los costes económicos anuales producidos por los accidentes por provincia.....	49
Gráfico 27.	Costes económicos contabilizados	50
Gráfico 28.	Factores que marcan la estrategia de negocio actual de la empresa, categoría de respuesta: factor señalado en primer lugar.....	54
Gráfico 29.	Factores que marcan la estrategia de negocio actual de la empresa por provincia, categoría de respuesta: factor señalado en primer lugar	56
Gráfico 30.	Factores que marcan la estrategia de negocio actual de la empresa, categoría de respuesta: factor señalado del primer al quinto lugar	56
Gráfico 31.	Herramientas de gestión implantadas en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores.....	57
Gráfico 32.	Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores.....	59
Gráfico 33.	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en los centros de 50 o más trabajadores por sector de actividad.....	59
Gráfico 34.	Razones que motivan a la empresa a actuar en la prevención de riesgos laborales. Categoría de respuesta: razón señalada en primer lugar.....	60
Gráfico 35.	Razones que motivan a la empresa a actuar en la prevención de riesgos laborales. Categoría de respuesta: razón señalada en primer lugar por sector de actividad y actividades de especial peligrosidad.....	64
Gráfico 36.	Valoración de la normativa preventiva.....	66
Gráfico 37.	Valoración de la normativa preventiva según modalidad organizativa: servicio de prevención ajeno (spa) o recursos propios (rp).....	67
Gráfico 38.	Repercusiones derivadas de la situación de la seguridad y salud en la empresa.....	70
Gráfico 39.	Modalidades organizativas.....	70

Gráfico 40.	Recursos preventivos más frecuentes implantados por provincia	78
Gráfico 41.	Otras figuras preventivas.....	79
Gráfico 42.	Modalidad preventiva: trabajador designado	80
Gráfico 43.	Sexo de los trabajadores designados.....	80
Gráfico 44.	Formación y/o experiencia en seguridad y salud de los trabajadores designados previa a la designación	81
Gráfico 45.	Formación en seguridad y salud recibida por los trabajadores designados tras su designación	82
Gráfico 46.	Número de personas integradas en los servicios de prevención propios	83
Gráfico 47.	Funciones representadas en los servicios de prevención propios.....	83
Gráfico 48.	Entidades con las que la empresa tienen contratado el servicio de prevención ajeno	86
Gráfico 49.	Entidades con las que la empresa tienen contratado el servicio de prevención ajeno por provincia.....	87
Gráfico 50.	Especialidades preventivas concertadas con los servicios de prevención ajenos según el tipo de entidad	89
Gráfico 51.	Satisfacción de las empresas con las actividades del servicio de prevención ajeno....	91
Gráfico 52.	Existencia de delegado de prevención en el centro de trabajo.....	94
Gráfico 53.	Existencia de delegado de prevención en el centro de trabajo que realiza actividades de especial peligrosidad.....	95
Gráfico 54.	Existencia de delegado de prevención en el centro de trabajo por provincia.....	96
Gráfico 55.	Formación sobre seguridad y salud laboral de los delegados de prevención tras su elección.....	97
Gráfico 56.	Constitución de comité de seguridad y salud.....	97
Gráfico 57.	Número de reuniones del comité de seguridad y salud en el último año	98
Gráfico 58.	Actividades preventivas realizadas	104
Gráfico 59.	Actividades preventivas realizadas por provincia	105
Gráfico 60.	Medidas de coordinación adoptadas en caso de concurrencia empresarial	110
Gráfico 61.	Realización de la evaluación de riesgos.....	111
Gráfico 62.	Realización de la evaluación de riesgos por provincia.....	112
Gráfico 63.	Revisión de la evaluación de riesgos cuando éstos han podido verse afectados por diferentes aspectos.....	114
Gráfico 64.	Revisión de la evaluación de riesgos en centros de trabajo con 6 o más trabajadores, en función de la existencia de delegado de prevención.....	115

Gráfico 65.	Revisión de la evaluación de riesgos tras daños a la salud por provincia.....	116
Gráfico 66.	Información a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos	117
Gráfico 67.	Información a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos por sector de actividad y tamaño de plantilla.....	118
Gráfico 68.	Medio por el que se suministra la información a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos	118
Gráfico 69.	Evaluación de seguridad en máquinas, equipos e instalaciones por provincia	122
Gráfico 70.	Evaluación de componentes de carga física por provincia.....	122
Gráfico 71.	Evaluación de aspectos psicosociales por provincia	123
Gráfico 72.	Como promotor: realiza estudio o estudio básico de seguridad y salud.....	124
Gráfico 73.	Como contratista: elabora y actualiza el plan de seguridad y salud.....	124
Gráfico 74.	Intercambio de información entre empresas de construcción.....	125
Gráfico 75.	Información de los riesgos que afectan al puesto de trabajo por tamaño de plantilla	127
Gráfico 76.	Medio por el que se suministra a los trabajadores la información de los riesgos que afectan al puesto de trabajo.....	128
Gráfico 77.	Realización de actividades formativas sobre seguridad y salud durante los dos últimos años	130
Gráfico 78.	Realización de actividades formativas sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por provincias.....	130
Gráfico 79.	Realización de actividades formativas sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por tamaño de plantilla.....	131
Gráfico 80.	Realización de actividades formativas sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por diferentes aspectos.....	132
Gráfico 81.	Motivos por los que se ha realizado la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años.....	133
Gráfico 82.	Colectivos de trabajadores que han recibido formación sobre seguridad y salud durante los dos últimos años	137
Gráfico 83.	Colectivos de trabajadores que han recibido formación sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por provincia	140
Gráfico 84.	Entidades que han impartido la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años	141
Gráfico 85.	Entidades que han impartido la actividad formativa sobre seguridad y salud durante los dos últimos años por provincia	141

Gráfico 86.	Reconocimientos médicos ofrecidos a los trabajadores en el último año	144
Gráfico 87.	Lugar donde se han realizado los reconocimientos médicos.....	146
Gráfico 88.	Lugar donde se han realizado los reconocimientos médicos por provincia.....	147
Gráfico 89.	Exclusividad de la unidad móvil como recurso donde se han realizado los reconocimientos médicos por provincia.....	148
Gráfico 90.	Porcentaje de maquinaria nueva adquirida o renovada en el centro de trabajo durante los dos últimos años.....	149
Gráfico 91.	Porcentaje de maquinaria nueva adquirida o renovada en el centro de trabajo durante los dos últimos años por provincia	149
Gráfico 92.	Cumplimiento de los requisitos normativos en la maquinaria nueva.....	151
Gráfico 93.	Existencia de procedimientos de adquisición y aceptación de maquinaria.....	153
Gráfico 94.	Existencia de procedimientos de adquisición y aceptación de maquinaria por sector de actividad. Categoría de respuesta: "sí, casi siempre"	154



2008
2012

ACUERDO ESTRATÉGICO
para la **PREVENCIÓN** de
RIESGOS LABORALES
en CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha