



BOLETÍN OFICIAL
DE LAS
CORTES DE ARAGÓN

Número 115 — Año XXIII — Legislatura VI — 25 de febrero de 2005

SUMARIO

8. JUSTICIA DE ARAGÓN

Informe del Justicia de Aragón sobre valoración y seguimiento del problema de la siniestralidad laboral en Aragón 5018

8. JUSTICIA DE ARAGÓN

Informe del Justicia de Aragón sobre valoración y seguimiento del problema de la siniestralidad laboral en Aragón.

PRESIDENCIA DE LAS CORTES DE ARAGÓN

La Mesa de las Cortes de Aragón, en sesión celebrada el día 17 de febrero de 2005, ha conocido el Informe especial presentado por el Justicia de Aragón sobre la valoración y seguimiento del problema de la siniestralidad laboral en Aragón.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Reglamento de organización y funcionamiento del Justicia de Aragón, ha ordenado su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Aragón.

Zaragoza, 17 de febrero de 2005.

El Presidente de las Cortes
FRANCISCO PINA CUENCA

Informe del Justicia de Aragón sobre la valoración y seguimiento del problema de la siniestralidad laboral en Aragón

ÍNDICE

	Página
I. ANTECEDENTES	5019
II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS	5022
1. Introducción	5022
1.1. Aproximación al problema y objetivo de este informe	5022
1.2. Análisis de los datos estadísticos más significativos relativos al año 2003	5023
1.2.1. Accidentes durante la jornada de trabajo ..	5023
1.2.2. Accidentes in itinere	5023
1.2.3. Accidentes mortales	5023
1.2.4. Distribución por provincias	5023
1.2.4.1. Zaragoza	5023
1.2.4.2. Huesca	5024
1.2.4.3. Teruel	5024
1.2.5. Diferenciación por sectores de actividad ..	5024
1.2.5.1. Agricultura	5024
1.2.5.2. Industria	5024
1.2.5.3. Construcción	5024
1.2.5.4. Servicios	5024
1.2.6. Enfermedades profesionales	5024
1.2.7. Valoración que puede hacerse de estos datos	5024
1.2.7.1. Valoración general	5024
1.2.7.2. Algunos datos a tener en cuenta ..	5025
1.2.7.3. La temporalidad, la edad y el tamaño de la empresa	5025

2. Algunas cuestiones previas	5029
2.1. La reforma llevada a cabo mediante la Ley 54/2003, de 12 de diciembre	5029
2.2. Posibles deficiencias que la reforma no ha subsanado	5030
2.2.1. Los servicios de prevención	5030
2.2.2. Los técnicos de prevención	5030
2.2.3. La calificación de los accidentes	5031
2.3. Otros aspectos normativos	5031
2.3.1. Información y formación	5031
2.3.2. Los recursos preventivos	5032
2.3.3. Definición de actividades peligrosas	5032
2.3.4. La reforma de la normativa sobre enfermedades profesionales	5033
2.3.5. Hacia un nuevo concepto de accidente de trabajo	5033
3. Sujetos implicados	5033
3.1. Los empresarios	5033
3.1.1. La infraestructura empresarial	5033
3.1.2. La negociación colectiva poco aprovechada ..	5034
3.2. Los trabajadores	5035
3.2.1. La información y la formación	5035
3.2.2. Los trabajadores inmigrantes	5036
3.3. La Administración de la Comunidad Autónoma ..	5037
3.3.1. El Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA)	5037
3.3.2. El Instituto de Seguridad y Salud Aragonés (ISSLA)	5038
3.3.3. El Plan Director	5038
3.3.4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ..	5040
4. Las sugerencias que hizo el Justicia en su anterior informe	5041
4.1. Sugerencia 5.1 (creación de un registro de entidades autorizadas como servicios de prevención)	5041
4.2. Sugerencia 5.3 (valoración y puesta en marcha de una serie de iniciativas)	5041
4.2.1. Programa Aragón	5041
4.2.2. Actuación sobre las Administraciones públicas	5041
4.2.3. Resto de puntos del apartado 5.3	5041
4.3. Sugerencia 7.5 (coordinación en los ámbitos educativos y laboral)	5041
4.4. Sugerencia 8 (los incentivos)	5042
4.5. Sugerencia 9.2 (las drogodependencias)	5042
4.6. Valoración general	5042
5. Otras cuestiones de interés	5042
5.1. Accidentes in itinere y falta de medios de transporte colectivo a las empresas	5042
5.2. Algunas consideraciones sobre los riesgos laborales y la mujer	5043
5.3. El aspecto educativo de la seguridad y salud laboral en el ámbito europeo	5045
III. CONCLUSIONES	5046
IV. ANEXO: Selección de datos a nivel nacional de la estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre siniestralidad laboral del año 2003	5052

I. ANTECEDENTES

1.º) En el año 2001 esta Institución elaboró un Informe Especial sobre el problema de la Siniestralidad Laboral en Aragón, que fue presentado a las Cortes de Aragón en fecha 18 diciembre de 2001. En dicho informe se ponía de manifiesto el interés del Justicia por esta cuestión y su deseo de fomentar la búsqueda de soluciones y sensibilizar a la opinión pública y, especialmente, a los afectados por el problema de una forma directa (trabajadores, empresarios y Administración).

2.º) En fecha 16 de febrero de 2004, transcurridos más de dos años desde la emisión de dicho informe, el Justicia acordó abrir un nuevo expediente de oficio para hacer una valoración actualizada de la situación del problema así como un seguimiento de la evolución mantenida por el mismo en el último período, a la vista de los datos estadísticos vigentes y nuevas actuaciones que se han llevado a cabo desde distintos ámbitos.

3.º) A tal fin se solicitó información al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de

Aragón, interesando nos dieran traslado de los datos estadísticos sobre siniestralidad laboral relativos al año 2003 y nos informaran sobre las actuaciones llevadas a cabo desde el Gobierno de Aragón en relación a este problema, así como sobre cuantos otros datos se estimasen de interés en relación al problema planteado.

4.º) En contestación a la anterior petición la Diputación General de Aragón remitió el informe del Director General de Trabajo e Inmigración que a continuación se reproduce:

«En contestación a su Nota Interior de 23-02-2004 respecto al escrito del Justicia de Aragón relativo al expediente DI-193/2004-1, se informa lo siguiente:

PRIMERO.— ANTECEDENTES.

Al objeto de centrar la problemática de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma, resulta necesario exponer los datos comparativos de dicha siniestralidad de los años 2002 y 2003, explicar los aspectos más destacados del 2003 y comparar estos datos con el resto del Estado.

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO										
ARAGÓN										
POR SECTORES ECONÓMICOS Y GRADO DE LA LESIÓN										
DATOS COMPARADOS DEL PERÍODO										
ENERO-DICIEMBRE: 2002 - 2003										
SECTORES	PERÍODO	LEVES	I.I.*1000	GRAVES	I.I.*10 ⁴	MORTAL.	I.I.*10 ⁵	TOTALES	I.I.*1000	T.AFIILIADOS
	2002	786	32,2	21	8,6	6	24,5	813	33,3	24447
AGRARIO	2003	667	27,4	28	11,5	0	0,0	695	28,6	24320
	Increment.%	-15,14%	-14,70%	33,33%	34,03%	-100,00%	-100,00%	-14,51%	-14,07%	-0,52%
	2002	7870	79,9	63	6,4	12	12,2	7945	80,7	98512
INDUSTRIA	2003	7413	74,4	61	6,1	9	9,0	7483	75,1	99643
	Increment.%	-5,81%	-6,88%	-3,17%	-4,27%	-25,00%	-25,85%	-5,81%	-6,88%	1,15%
	2002	4924	138,0	61	17,1	9	25,2	4994	139,9	35693
CONSTRUCCIÓN	2003	4599	122,0	70	18,6	7	18,6	4676	124,1	37693
	Increment.%	-6,60%	-11,56%	14,75%	8,67%	-22,22%	-26,35%	-6,37%	-11,34%	5,60%
	2002	7645	33,8	88	3,9	14	6,2	7747	34,2	226347
SERVICIOS	2003	7869	33,3	69	2,9	16	6,8	7954	33,7	235956
	Increment.%	2,93%	-1,26%	-21,59%	-24,78%	14,29%	9,63%	2,67%	-1,51%	4,25%
	2002	21225	55,1	233	6,1	41	10,6	21499	55,8	384999
TOTALES	2003	20548	51,7	228	5,7	32	8,0	20808	52,3	397612
	Increment.%	-3,19%	-6,26%	-2,15%	-5,25%	-21,95%	-24,43%	-3,21%	-6,28%	3,28%

Fuente del N° de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social:
 M° de TRABAJO-Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales . (Media de Enero-Noviembre de cada año)
 I.I.=Índice de Incidencia: (leves x 1.000 t. - graves x 10.000 t. - mortales x 100.000 t. - totales x 1.000 t)

DATOS EXPLICATIVOS DEL CUADRO ANTERIOR:

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO

Por accidentes con baja en jornada de trabajo se entienden aquellos accidentes producidos dentro del horario laboral, que pueden haberse producido incluso en desplazamientos con vehículos efectuados durante la jornada de trabajo. No se contemplan aquí los accidentes acaecidos "in itinere" —es decir al ir o regresar del trabajo— que serán contemplados en el último apartado.

A lo largo del pasado año 2003, se han registrado los siguientes accidentes con baja en jornada de trabajo en Aragón:

— Accidentes sin baja: 38.811.

— Accidentes de carácter leve: 20.548. Índice de incidencia 51,7 (accidentes por cada 1.000 trabajadores).

— Accidentes graves/muy graves: 228. Índice de incidencia: 5,7 (accidentes por cada 10.000 trabajadores).

— Accidentes mortales: 32. Índice de incidencia: 8,0 (accidentes por cada 100.000 trabajadores).

— Total accidentes con baja: 20.808. Índice de incidencia (accidentes por cada 1.000 trabajadores) 52,3.

El año 2002 registró las siguientes cifras:

— Accidentes sin baja: 38.829.

— Accidentes de carácter leve: 21.225. Índice de incidencia 55,1 (accidentes por cada 1.000 trabajadores).

— Accidentes graves/muy graves: 233. Índice de incidencia: 6,0 (accidentes por cada 10.000 trabajadores).

— Accidentes mortales: 41. Índice de incidencia: 10,6 (accidentes por cada 100.000 trabajadores).

— *Total accidentes con baja: 21.499. Índice de incidencia (accidentes por cada 1.000 trabajadores) 55,8.*

La totalidad de los grupos de accidentes registrados mostró una reducción el año 2003 con respecto al 2002, lo cual confirma de nuevo la tendencia a la baja que viene observándose en Aragón últimamente, desde el año 2001.

El índice global de accidentalidad con baja se reduce 3,5 puntos, es decir un 6,3%.

No obstante el resultado de mayor reducción lo encontramos en el capítulo de accidentes mortales (de 41 en 2002 a 32 en 2003), es decir el 22%. No obstante con las cifras relativas a los accidentes mortales conviene mayor precisión:

Así de los 32 accidentes mortales en 2003, 13 lo fueron a causa de patologías no traumáticas (infartos, derrames cerebrales) y 7 debidos al tráfico, de modo que 12 accidentes se relacionaron directamente con las condiciones del lugar de trabajo.

Este desglose para los accidentes mortales en el 2002 es como sigue: 14 se debieron a patologías no traumáticas (infartos, derrames cerebrales), 7 a causa del tráfico y 20 relacionados con las condiciones del lugar de trabajo.

Por tanto el capítulo de accidentes mortales por condiciones de trabajo se redujo en ocho casos (de 20 a 12 fallecidos).

La semejanza en las cifras relativas a los accidentes graves obvia cualquier comentario comparativo.

ACCIDENTES "IN ITINERE"

Por otro lado se registraron los siguientes accidentes "in itinere" en el año 2003:

- *Accidentes sin baja: 132.*
- *Accidentes leves: 1.770.*
- *Accidentes graves/muy graves: 72.*
- *Accidentes mortales: 15.*

Las cifras correspondientes al año 2002 fueron las siguientes:

- *Accidentes sin baja: 349.*
- *Accidentes leves: 1.868.*
- *Accidentes graves/muy graves: 47.*
- *Accidentes mortales: 18.*

El número total de accidentes con baja en jornada de trabajo registrados en Aragón en 2003, supone un descenso del 3,21% respecto al año 2002, al pasar de 21.499 a 20.808 accidentes. Por sectores de actividad el sector agrario, seguido del sector construcción, son los que experimentan descensos más importantes, el 14,51% y 6,37% respectivamente. El sector industria disminuye un 5,81%, mientras que el sector servicios aumenta el número total de accidentes un 2,67%.

Los accidentes mortales en nuestra Comunidad Autónoma descendieron el pasado año respecto al año 2002, al pasar de 41 a 32, que representa una disminución del 21,95%. Descienden en todos los sectores, excepto en servicios en el que aumenta un 14,29%. Disminuye de modo importante el sector industria (un 25%) y el sector construcción (un 22,2%), siendo la reducción del 100% en sector agrario, ya que no se registraron accidentes mortales en 2003 frente a los 6 registrados en el 2002.

Los accidentes graves en el 2003 también experimentan una reducción porcentual respecto al 2002, del orden del

2,15%, siendo en esta ocasión en el sector servicios en el que se produce una mayor disminución (un 21,59%).

En términos de índice de incidencia, es decir teniendo en cuenta a los trabajadores afectados, nuestra Comunidad Autónoma en el 2003 muestra un descenso global generalizado en todos los tipos de accidente con baja en jornada de trabajo. Desciende un 6,26% los accidentes leves, un 5,25% los accidentes graves y un 24,43% los accidentes mortales. Igualmente es generalizada la reducción de dicho índice global en todos los sectores de actividad, significando una disminución del 14,07% en el sector agrario, de un 11,34% en el sector construcción y de un 6,88% y un 1,51% respectivamente en los sectores de industria y servicios.

Por provincias, la reducción del número total de accidentes con baja en jornada de trabajo se generaliza a las tres provincias aragonesas, lo que supone un 8,76% menos en Huesca, un 2,26% de reducción en Zaragoza y disminuye un 1,30% en Teruel. En lo que respecta a accidentes mortales y graves, se registró un significativo descenso en Zaragoza, al pasar de 33 accidentes mortales en 2002 a 15 en el 2003, lo que representa una reducción del 54,55% y de 167 accidentes graves en 2002 a 148 en el 2003, lo que supone una disminución del 11,38%. Sin embargo, en la provincia de Teruel se produjo un importante aumento de estos tipos de accidentes, 11 mortales en el 2003 frente a 3 en el 2002 y 36 graves en 2003 frente a los 28 del 2002. En Huesca también se registró un aumento en este tipo de accidentes, incrementándose un 20% los mortales (6 en 2003 frente a 5 en 2002), y un 15,79% en lo respecta a accidentes graves.

El índice de incidencia de accidentalidad global de Aragón cerrado al ejercicio 2003 es del 52,3 x 1.000, siendo la Comunidad Autónoma con menor índice de incidencia.

Este dato es todavía más favorable teniendo en cuenta el inferior peso relativo del sector servicios (con menos accidentes) y del sector agrario (con menos accidentes contabilizados) respecto a otras Comunidades Autónomas.

SEGUNDO.— MEDIDAS A ADOPTAR POR EL GOBIERNO DE ARAGÓN.

En el año 2004 se han iniciado las siguientes medidas: Distinguiremos dos tipos de medidas de actuación:

A) PROGRAMAS DE ACTUACIÓN.

1) Programa Aragón 2004, sobre empresas de alta tasa de accidentalidad comparada.

Este programa, que lleva 5 años de vigencia, viene ofreciendo una disminución de la tasa de accidentalidad del 32% en las empresas afectadas que superan las 3.700. En el año 2004 el programa se centra en 879 empresas.

2) Programa Sobreesfuerzos, sobre empresas con alta tasa de accidentalidad comparada en esta forma de accidente.

Debe tenerse en cuenta que los sobreesfuerzos representan el 30% de todos los accidentes tanto en Aragón, como en el resto del Estado y en la Unión Europea. El procedimiento de actuación es similar al programa Aragón en empresas con alta tasa de accidentalidad comparada por sobreesfuerzos.

3) Programa construcción, que implica un especial seguimiento de las obras de construcción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad social y los técnicos del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

4) Programa Objetivo cero accidentes de trabajo, para empresas con tasas moderadas de accidentalidad, con el fin de introducirlas en el proceso de mejora continua de las condiciones de trabajo.

Este programa viene ofreciendo los siguientes resultados: 93 de las 659 empresas adheridas al programa han conseguido no tener accidentes con baja en un año. Globalmente se alcanza una reducción de un 15% interanual.

5) Programa buenas prácticas compartidas en prevención de riesgos laborales, para gerentes, directores de empresas y delegados de prevención, con el fin de implantar sistemas de gestión preventiva eficaces en sus empresas.

Este programa tiene una gran acogida ya que permite a las empresas compartir sus experiencias más eficaces en esta materia. Han participado más de 200 empresas con reducciones de siniestralidad de un 32 a un 80 por ciento.

6) Programa vigilancia de la salud, con el fin de comprobar el grado de cumplimiento de nuestras empresas con respecto a los nuevos requerimientos en protocolos médicos para seguir la salud de los trabajadores, entre las empresas que han tramitado partes de enfermedad profesional.

7) Programa formación profesional, con el fin de preparar a los alumnos de inmediata incorporación al mundo del trabajo frente a los riesgos específicos que comportan las profesiones que han elegido.

8) Programa coordinación empresarial. Consiste en elaborar y divulgar un procedimiento sencillo de coordinación de actividades entre diferentes empresas, con el fin de facilitar la coordinación entre ellas para controlar los riesgos generados al concurrir diversas empresas en un centro de trabajo, en cumplimiento del reciente Real Decreto 171/2004, de 30 de enero (B.O.E. del 31), que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

9) Encuesta a trabajadores accidentados.

Se va a proceder a enviar una encuesta personal y anónima a la totalidad de trabajadores que han sufrido accidentes de carácter leve (los de carácter grave, muy grave y mortal ya han sido investigados por el Gobierno de Aragón), al objeto de conocer información sobre las circunstancias que han concurrido en dichos accidentes.

Esta encuesta, que es pionera en el Estado, va a posibilitar conocer una amplia muestra de la opinión de quienes sufren los accidentes al objeto de mejorar nuestras políticas de actuación en esta materia.

El número de encuestas a remitir supera las 16.000.

10) Estamos trabajando, a falta de concretarlas y con las previas consultas a organizaciones sindicales y empresariales, dos nuevos programas de actuación relativos a dos problemas de indudable importancia:

— Formación de trabajadores extranjeros en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de facilitar las obligaciones de las empresas y los derechos de los trabajadores en esta materia que plantean dificultades prácticas por desconocimiento del idioma y otros problemas de índole sociocultural.

— Divulgación de un protocolo relativo a riesgos psicosociales en sentido amplio (estrés, fatiga, depresión, *burning*, *mobbing*, etc.), al objeto de que las empresas, sobre todo las pymes, dispongan de una herramienta eficaz que les permita evaluar dichos riesgos.

B) ACTUACIONES DE FISCALIZACIÓN.

Se priorizarán los siguientes programas:

— Programa de Empresas de mayor siniestralidad

Como en años anteriores, la Inspección visitará las Empresas incluidas en el listado de empresas de mayor siniestralidad —aquellas cuya tasa de accidentes supera en un 25% o más la media de su propio sector correspondientes a las actividades de construcción, empresas de trabajo temporal y Administración Pública—.

Visitará, asimismo, las empresas que por segunda vez o más figuren en el listado de empresas de mayor siniestralidad cualquiera que sea su actividad.

Zaragoza	200
Huesca	60
Teruel	30

— Construcción

Con independencia de lo anterior, se incidirá especialmente en el sector de construcción, con dos innovaciones respecto a la actividad de años anteriores:

Se realizarán visitas conjuntas Inspector-Subinspector, controlando éste la economía irregular. Se prestará especial atención a los falsos autónomos.

En atención a lo establecido en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se potenciará la actividad de los técnicos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Aragón en las visitas a obras de construcción.

Zaragoza	950
Huesca	200
Teruel	100

— Otros sectores

Las visitas a empresas no correspondientes al sector de construcción incluidas en el programa de empresas de mayor siniestralidad priorizarán de acuerdo con la peligrosidad del sector:

Objetivos	
Zaragoza	800
Huesca	100
Teruel	80

— Programa Piloto de evaluación continuada de la prevención de riesgos en las Empresas

El objeto de este programa es concretar experimentalmente una actividad continuada de la Inspección en un grupo reducido de empresas del sector industrial, con un número de accidentes relativamente elevado, de forma que pueda evaluarse sistemáticamente su evolución preventiva y, consiguientemente, la influencia práctica de la actividad inspectora.

A principios de 2004 se podrá evaluar la eficacia del programa realizado en Zaragoza durante 2003 y, en función

de ésta, se decidirá sobre su continuidad y, en su caso, su extensión a Huesca y Teruel.

Características del Programa:

— *Colectivo de Empresas:* 100 Empresas (Zaragoza:80; Huesca: 10; Teruel: 10).

— *Tipo de Empresas:*

* *sector industrial, no incluidas en el programa de mayor siniestralidad.*

* *que en el año 2003 hayan tenido 3 o más accidentes en jornada de trabajo.*

* *índice de incidencia de siniestralidad: 100% o superior.*

— *Colectivo de Trabajadores:* +5.000.

— *N.º de visitas a cada empresa durante el año:* 3.

— *Sistema de trabajo:* chequeo del cumplimiento de la normativa que permitirá asignar a cada empresa un nivel a una escala de 7.

Mejora de la coordinación entre la Inspección y los Técnicos de la Comunidad Autónoma:

Además de lo anteriormente señalado sobre visitas de los técnicos a obras de construcción, se realizarán las siguientes acciones:

— *Estudio de la implantación de un programa informático para coordinar cada Inspección Provincial con el respectivo Gabinete de Seguridad e Higiene de forma que cada órgano pueda conocer las actividades del otro en las Empresas, con carácter previo a las visitas.*

— *Las denuncias correspondientes a las empresas más significativas de la Comunidad Autónoma (aproximadamente 30), por la frecuencia y complejidad de aquellas, serán informadas previamente por los técnicos de los Gabinetes en un plazo muy breve, agilizándose de esta forma la labor inspectora.*

C) ACTUACIONES DE FISCALIZACIÓN Y SANCIONES IMPUESTAS EN EL AÑO 2003 POR EL GOBIERNO DE ARAGÓN.

	ACTUACIONES	ACTAS	INFRACCIONES	IMPORTE	Tes. Afectados
HUESCA	2.596	131	244	672.405,67	1.349
TERUEL	2.116	96	109	358.228,11	308
ZARAGOZA	12.774	643	979	2.118.780,80	7.413
TOTAL	17.486	870	1.332	3.149.414,58	9.070

TERCERO.

El recientemente firmado Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón, contempla medidas para la promoción de la salud laboral como valor cívico transversal con los objetivos de reducción de la siniestralidad laboral como meta primordial cuantificable y la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Acuerdo recoge una serie de medidas integradas en las políticas de actuación del Gobierno de Aragón, en el marco del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de intensificar las acciones formativas, de asesoramiento, información y fiscalización del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, con especial hincapié en pymes, microempresas, autónomos e inmigrantes e implantar diversas acciones en cuanto a la constitución de un observatorio de Siniestralidad Laboral de ámbito autonómico, creación de un registro administrativo por parte del ISSLA de delegados de prevención, potenciación de los medios humanos y materiales del citado Instituto y ponderación del nivel de cumplimiento por las empresas de sus obligaciones en esta materia al objeto de los contratos con la Administración Autónoma».

5.º) Asimismo, con el fin de conocer la postura y visión del problema desde la perspectiva de otros ámbitos afectados, se mantuvieron distintos encuentros entre el Justicia y los principales Agentes Sociales, Entidades y Administraciones directamente implicados y afectados por el problema, que nos han ido aportando verbal o documentalmente la información y documentación que han estimado de interés.

Ha de destacarse la colaboración prestada en la elaboración del presente informe por: D. Leonardo Oro Pitarch —Inspector de Trabajo—, Cepyme-Aragón y Confederación de

Empresarios de Aragón (CREA), los responsables de Salud Laboral de los sindicatos CC.OO. y UGT de Aragón, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Director General de Trabajo e Inmigración D. Ángel Moreno Zapiráin. La Institución del Justicia de Aragón agradece las aportaciones realizadas.

6.º) Finalmente, tal y como se hizo en el informe anterior sobre siniestralidad, se ha considerado conveniente recabar los datos estadísticos de ámbito nacional más destacados sobre siniestralidad laboral correspondientes al año 2003 que hace públicos el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que constan en el ANEXO incorporado al presente informe.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1. INTRODUCCIÓN

1.1. APROXIMACIÓN AL PROBLEMA Y OBJETIVO DE ESTE INFORME

Transcurridos casi tres años desde la elaboración de un informe Especial del Justicia de Aragón en el que se abordaba el problema de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma, se pretende ahora comprobar cuáles son las circunstancias actualmente concurrentes, cuál es el grado de cumplimiento de las sugerencias que se efectuaban en dicho informe, especialmente las realizadas a la Administración de la Comunidad Autónoma, y hasta dónde se ha llegado en la materialización de las recomendaciones efectivamente realizadas; en definitiva, el estado de la cuestión al día de hoy.

Se pretende incidir de nuevo en un problema que sigue existiendo, no obstante a los esfuerzos de la Administración en los últimos años para atajarlo y a los buenos resultados

obtenidos, aportando ideas para colaborar en la mitigación de una realidad que ocasiona la vulneración de los derechos más esenciales de los trabajadores tratando, una vez más, de solucionar problemas y no de buscar responsables. Nos remitimos en todo caso, a fin de evitar ser reiterativos, a las consideraciones incluidas al inicio del Informe anterior para justificar el interés del Justicia en la materia, de plena vigencia en la actualidad.

La realidad pone de manifiesto que se siguen produciendo accidentes laborales, y no han de perderse de vista las trascendentes consecuencias que ello conlleva en todos los ámbitos: personal y familiar, empresarial, social, sanitario, etc. En ocasiones del siniestro se deriva el terrible resultado del fallecimiento de un trabajador o graves secuelas que dejan marcada a nivel personal y profesional la vida de éste y su familia, como hemos tenido ocasión de percibir de cerca en la Institución cuando acuden ciudadanos con ocasión de la tramitación de expedientes de incapacidad permanente o familiares de víctimas de un accidente de trabajo, apreciándose situaciones ciertamente desgarradoras. También la empresa en la que ocurre un accidente se ve negativamente afectada al producirse el siniestro de un empleado por pérdida de jornadas de trabajo, inspecciones, perjuicios en su fama o imagen, trastornos derivados del accidente (sin ignorar la consternación ante lo sucedido, principalmente en empresas pequeñas, en las que el grado de contacto humano pueda ser mayor y la pérdida de un trabajador resulte más impactante). El gasto sanitario (tratamientos, medicación, intervenciones, etc.) y de Seguridad Social (pensiones de incapacidad, prestaciones derivadas del fallecimiento, etc.) resulta asimismo muy elevado. Todo ello ha de llevarnos a no restar importancia a un problema tan grave, aunque la tendencia estadística refleje mejoras en las cifras de siniestralidad. El objetivo ha de ser que no se produzcan accidentes, que esta dramática realidad deje de existir.

Tal y como señala la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, las personas toleran riesgos y accidentes con demasiada frecuencia, puesto que creen que no pueden evitarse o bien que un número determinado es inevitable. Unos objetivos de seguridad más elevados serían un paso adelante hacia la adopción de una visión para reducir los accidentes a cero. Fomentar esta visión constituye un arma importante en la batalla contra los fatalismos demasiado comunes.

Por otro lado, como señala la misma Agencia, importantes estudios han demostrado que las personas experimentan más problemas físicos en el trabajo que antes, disipando así la creencia tan frecuente de que las nuevas tecnologías han erradicado dificultades como el levantamiento manual de objetos pesados. Los avances tecnológicos pueden haber reducido la probabilidad de accidentes en ciertos entornos en los que los sistemas de funcionamiento se hacen más grandes y complicados, pero si se produce un siniestro, la escala potencial de la catástrofe es mucho mayor.

1.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS MÁS SIGNIFICATIVOS RELATIVOS AL AÑO 2003.

1.2.1. ACCIDENTES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

De acuerdo con los datos obtenidos en el curso del presente expediente, durante el año 2003 se han producido

20.808 accidentes con baja (frente a los 21.499 registrados en el año 2002) y 38.811 sin baja (frente a los 38.829 siniestros sin baja de 2002).

De los accidentes con baja, 20.548 han sido calificados como leves (por 21.225 del año 2002), 228 como graves (frente a 233 del año anterior) y 32 han sido mortales (por 41 accidentes mortales en 2002).

1.2.2. ACCIDENTES IN ITÍNERE

Durante el año 2003 se registraron un total de 1.989 siniestros in itinere (por 2.282 contabilizados en 2002), distribuidos de la siguiente manera:

- accidentes sin baja: 132 (frente a 349 de 2002).
- accidentes leves: 1.770 (en 2002 hubo 1.868 leves).
- accidentes graves o muy graves: 72 (frente a 47 del año anterior).
- accidentes mortales: 15 (en 2002 hubo 18).

1.2.3. ACCIDENTES MORTALES

A tenor de los anteriores datos, en Aragón se han producido durante 2003 un total de 47 accidentes mortales (32 en jornada de trabajo y 15 in itinere), frente a los 59 del año 2002 (41 en jornada y 18 in itinere).

Hay que tener en cuenta que de los datos aportados por la Dirección General de Trabajo e Inmigración se deduce que, de los 32 accidentes mortales en jornada de trabajo acaecidos en 2003, 13 lo fueron a causa de patologías no traumáticas (infartos, derrames cerebrales; sin perjuicio de la incidencia que puedan tener en estos eventos ciertas condiciones laborales que puedan constituir factores de estrés laboral para los empleados) —en 2002 habían sido 14— y 7 debidos al tráfico —el mismo número de casos que el año anterior—, de modo que fueron 12 los supuestos en los que los accidentes fueron relacionados directamente con las condiciones del lugar de trabajo —en 2002 estos supuestos ascendieron a 20—.

También ha de traerse a colación el dato que los sindicatos resaltan en su documentación indicativo de que durante el año 2003 hubo 8 trabajadores autónomos que perdieron la vida mientras trabajaban, dato que no consta en las estadísticas toda vez que éstas vienen referidas a trabajadores por cuenta ajena.

1.2.4. DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIAS

Los datos oficiales aportados, relativos a accidentes con baja en jornada de trabajo reflejan el siguiente resultado:

1.2.4.1. ZARAGOZA

En Zaragoza hubo un total de 15.773 siniestros (frente a 16.138 de 2002), lo que supone que en 2003 se redujeron en un 2,26%, distribuidos así:

- 15.610 accidentes leves (en 2002 hubo 15.938).
- 148 graves (frente a 167 en 2002, por lo que descendieron en 2003 en un 11,38%).
- 15 mortales (frente a 33 de 2002, lo que supone una reducción del 54,55%).

1.2.4.2. HUESCA

En Huesca hubo un total de 3.134 (por 3.435 en 2002, por lo que en Huesca disminuyeron los siniestros en un 8,76%) de los que se pueden diferenciar:

- 3.084 leves (frente a 3.392 de 2002).
- 44 graves (frente a 38 del año anterior, lo que supone que la cifra se incrementó en 2003 en un 15,79%).
- 6 mortales (frente a 5 de 2002, lo que refleja un incremento del 20% de los accidentes mortales).

1.2.4.3. TERUEL

Finalmente, en la provincia de Teruel se registraron 1.901 accidentes con baja en jornada de trabajo (en 2002 fueron 1.926, lo que significa un descenso en 2003 de un 1,30%) que se distribuyen del modo siguiente:

- 1.854 leves (frente a 1.895 de 2002).
- 36 graves (frente a 28 del año anterior, lo que significa que los siniestros aumentaron en un 28,5% respecto al año precedente).
- 11 mortales (por 3 producidos en 2002, lo que supone un aumento en 2003 en un 266,6% de estos siniestros).

1.2.5. DIFERENCIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Atendiendo a los diferentes sectores de actividad cabe destacar los siguientes datos relativos a siniestros con baja en jornada de trabajo:

1.2.5.1. AGRICULTURA

En el año 2003 se produjeron 695 accidentes (frente a 813 de 2002; lo que supone un descenso de 14,51%) que pueden clasificarse de la siguiente manera:

- 667 leves (en 2002 hubo 786).
- 28 graves (frente a 21 de 2002).
- Ningún accidente mortal (a diferencia de los 6 registrados en 2002).

1.2.5.2. INDUSTRIA

Constan 7.483 siniestros en este sector (frente a los 7.945 de 2002; por lo que se han rebajado los siniestros en un 5,81%). De ellos:

- 7.413 son leves (por 7.870 de 2002).
- 61 son graves (frente a 63 de 2002).
- 9 son mortales (por 12 del año precedente, disminuyendo así en un 25% el porcentaje de siniestros mortales).

1.2.5.3. CONSTRUCCIÓN

En este sector figura un total de 4.676 siniestros con baja en jornada de trabajo (frente a 4.994 de 2002; es decir, han descendido los accidentes en un 6,37%) pudiéndose diferenciar así:

- 4.599 leves (por 4.924 de 2002).
- 70 graves (frente a 61 del año anterior).

— 7 mortales (por 9 de 2002, lo que significa que los accidentes mortales en la construcción se han reducido en un 22,2%).

Es éste, en todo caso, el sector que registra unos mayores índices de incidencia en cuanto a siniestralidad (124,1 por cada mil trabajadores, frente a 28,6 del agrario, 75,1 de industria y 33,7 de servicios), teniendo en cuenta el número de trabajadores ocupados del mismo, no obstante al descenso de la siniestralidad en el sector que en 2003 se ha registrado.

1.2.5.4. SERVICIOS

En el sector Servicios se registraron un total de 7.954 accidentes (frente a 7.747 de 2002; por tanto, los accidentes han aumentado en un 2,67%) distribuidos de la siguiente manera:

- 7.869 leves (en 2002 hubo 7.645).
- 69 graves (frente a 88 de 2002).
- 16 mortales (por 14 del año precedente, lo que supone un aumento de accidentes mortales en este sector en un 14,29%, a diferencia de lo que sucede con los siniestros graves, que se han reducido en un 21,59%).

1.2.6. ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2003 se declararon en Aragón un total de 1.305 enfermedades profesionales con baja, frente a 1.362 reconocidas en 2002, lo que supone un descenso del 4,6%. De ellas, 1.201 se refieren a patologías músculo-esqueléticas.

Se reconocieron 1.050 en la provincia de Zaragoza, 129 en la de Huesca y 126 en Teruel.

El mayor número de casos se produjo en el sector de la construcción (134), seguido por el de industrias de alimentos y bebidas (132 supuestos), fabricación de automóviles y remolques (124), comercio al por menor (93), fabricación de productos de caucho y materias plásticas (90), otras actividades empresariales (89), construcción de maquinaria y equipo mecánico (84), fabricación de maquinaria y material eléctrico (74), fabricación de productos metálicos (64), hostelería (42).

Todos estos sectores representan un total de 926 casos, es decir, el 71% de los supuestos de enfermedades profesionales con baja reconocidas; el 29% restante se refiere al resto de actividades del mundo laboral.

En definitiva, el sector industrial es el que mayor número de enfermedades profesionales sufre.

1.2.7. VALORACIÓN QUE PUEDE HACERSE DE ESTOS DATOS

De los anteriores datos hemos de destacar las siguientes consideraciones:

1.2.7.1. VALORACIÓN GENERAL

Hemos de comenzar reconociendo que el esfuerzo realizado en Aragón por todos los intervinientes en la actividad preventiva, empresarios, trabajadores y Administración Autónoma, poco a poco va dando sus frutos y, sin que debamos restar importancia a la gravedad del problema que la siniestralidad laboral sigue representando, hay que valorar muy positivamente y mostrar nuestra satisfacción ante la cir-

cunstancia de que Aragón esté a casi 14 puntos por debajo de la media nacional en índice de incidencia en cuanto a accidentes con baja de trabajo, y de que estos accidentes hayan descendido un 3,21% respecto al año anterior.

En efecto, la cifra de accidentes laborales ha seguido descendiendo, manteniendo la tendencia registrada desde el año 2001, existiendo un índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo en Aragón de 52,31 por cada 1.000 trabajadores, muy inferior, por tanto al de otras Comunidades Autónomas (v.gr. Baleares, con un 82,28; C. La Mancha, con un 80,76). Este índice de incidencia se halla por debajo del índice medio nacional, que es de un 65,69 por cada 1.000 trabajadores y únicamente aparece mejorado en las estadísticas oficiales por Ceuta y Melilla, con un índice de 49,62 y Extremadura, con 48,76.

También los accidentes sufridos por trabajadores al ir al lugar de trabajo o volver de éste han descendido en 2003.

1.2.7.2. ALGUNOS DATOS A TENER EN CUENTA

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar algunos aspectos excepcionales en los que no se ha producido esta reducción generalizada de la accidentalidad y sobre los que se reflejarán en este informe algunas ideas que pueden contribuir a solventar estos problemas:

a) Por un lado, se advierte un incremento de accidentes graves in itinere, que ha pasado de 47 en 2002 a 72 en 2003. Hay que destacar asimismo que 15 de los 47 siniestros mortales de trabajadores se produjeron in itinere.

Además, los accidentes in itinere tienen mucha más entidad frente al total de siniestros en el caso de accidentes graves y mortales, en los que la proporción respecto a las cifras globales de siniestralidad en Aragón es muy superior que en el caso de los leves.

Un 25% del total de graves y un 32% de los mortales son in itinere.

b) Por sectores, ha habido un incremento de los accidentes graves en el sector agrario, que han pasado de 21 en 2002 a 28 en 2003, así como en el sector de la construcción, que aumentaron de 61 en 2002 a 70 en 2003. En el sector servicios hubo un incremento de los accidentes mortales, que pasaron de 14 en 2002 a 16 en 2003, a pesar de que los accidentes graves han disminuido de forma acusada en este sector, pasando de 88 en 2002 a 69 en 2003.

c) Por provincias, hay que indicar que en la provincia de Zaragoza la siniestralidad ha descendido de forma generalizada, excepto en el caso de los accidentes in itinere graves, que ha pasado de 37 en 2002 a 58 en 2003 (los mortales, sin embargo, han descendido, pasando de 13 del año anterior, a 6 en 2003).

Por su parte en Huesca, teniendo en cuenta los siniestros en jornada de trabajo, cabe destacar que a pesar del descenso apreciable en los accidentes leves, se han incrementado los siniestros mortales en un 20%, pasando de 5 en 2002 a 6 en 2003, y los graves en un 15,79%, pasando de 38 a 44.

En Teruel, ha sido muy elevado el aumento de accidentes graves (pasando de 28 en 2002 a 36 en 2003; es decir, aumentando un 28,5%) y mortales (que se ha elevado de 3 a 11 siniestros, lo que supone un incremento del 266,6%). También han aumentado los accidentes in itinere pasando a ser de 118 (en 2002 fueron 94) distribuidos de la siguiente

forma: 108 leves (por 92 del año anterior), 5 graves (frente a 2 de 2002) y 5 mortales (en 2002 no se registró ninguno).

d) En cuanto a las enfermedades profesionales, cabe mantener las consideraciones que el Justicia ya realizó en su anterior informe (apdo. 2.3.3) acerca de las deficiencias de la regulación de las enfermedades profesionales (principalmente el desfase y hermetismo en su definición), que se reflejan en la propia valoración comparada de las cifras oficiales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales relativas a las distintas Comunidades Autónomas. Así, a modo de ejemplo, cabe citar que durante el año 2003 se reconocieron 6.327 casos de enfermedad profesional en Cataluña, 2.610 en el País Vasco, 2.308 en Navarra, 1.706 en Andalucía, 1.431 en Madrid, 957 en la Comunidad Valenciana, 844 en Galicia, 358 en Baleares, 323 en La Rioja, etc.

1.2.7.3. LA TEMPORALIDAD, LA EDAD Y EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

Hemos de observar que a la hora de valorar datos sobre siniestralidad laboral, diversas circunstancias se presentan asociadas a un mayor riesgo de sufrir accidentes —si bien existen discrepancias en la consideración de tal incidencia por parte de representantes sindicales y empresariales—. Al margen de otros extremos que se comentarán a lo largo de este informe, destacaremos ya aquí las siguientes:

a) El factor de la temporalidad en relación con la siniestralidad.

El dato oficial del que disponemos al elaborar este informe es que de los accidentes con baja en jornada producidos el pasado año en Aragón, un 49,7% (10.333 siniestros) afectó a trabajadores indefinidos, y el 50% (10.401) a temporales, no constando la clasificación de los 74 accidentes restantes.

Dado que los trabajadores temporales representan un porcentaje menor en el mercado laboral aragonés, ello supone que estos trabajadores sufren proporcionalmente más siniestros que los indefinidos, representando por tanto la temporalidad y la precariedad (asociadas en mayor medida a un perfil de trabajador más joven o menos experimentado) factores que aumentan el riesgo de producción de accidentes laborales, circunstancia que ya se reflejaba en su día en el anterior informe especial del Justicia sobre esta materia.

Tal y como apuntan los Sindicatos en sus informes, algunos factores vinculados a la temporalidad que inciden en el aumento del riesgo son: el menor interés por la formación de estos empleados ante la urgencia del trabajo o la subestimación de los requerimientos del puesto, la falta de formación y experiencia de algunos de estos trabajadores en situación desfavorable para gestionar los eventuales riesgos del puesto de trabajo, las menores posibilidades de atención preventiva (control de las condiciones laborales, vigilancia de la salud, representación sindical, etc.) o de comunicación entre los trabajadores en precario y los profesionales de los servicios de prevención ante la brevedad de la misión, e incluso, en algunos casos, la asignación de estos empleados a tareas de mayor riesgo, en ocasiones rechazadas por los trabajadores de plantilla. Ello ocasiona que estos empleados sean más vulnerables ante los riesgos y estén en ocasiones expuestos a riesgos más graves. Por otro lado, la posibilidad de control del historial de exposición a riesgos de trabajadores instala-

dos en la temporalidad y en una permanente alternancia de riesgos es mucho menor.

En este sentido, en un estudio reciente¹ se pone de manifiesto que las investigaciones realizadas en este campo han revelado la existencia de diversos factores, todos ellos relacionados con la falta de vinculación permanente en la empresa y/o con la menor valoración de estos trabajadores, que les hacen más vulnerables frente a los riesgos laborales, como son el desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo, la inexperiencia, la insuficiente acogida en la empresa, la ausencia de cualificación, los cambios frecuentes de puesto de trabajo, la falta de aptitud médica para el desarrollo del puesto ocupado, o la asignación de los trabajos más peligrosos o condiciones menos salubres. Se indica que todas las circunstancias de riesgo citadas están relacionadas con la falta de vinculación permanente con la empresa en la que los trabajadores prestan servicios y, en consecuencia, son predecibles tanto de los supuestos en los que sean contratados temporalmente de forma directa por la empresa en la que realizarán su trabajo, como en los que presten temporalmente servicios en la misma en virtud de fórmulas de interposición empresarial en la contratación, por cuanto que en uno y otro caso desarrollan su actividad en la empresa durante un tiempo limitado.

Se añade en el mismo estudio que actualmente la descentralización productiva y, fundamentalmente, la externalización en sus diversas variantes, se ha convertido en un valor en alza, por cuanto que permiten confiar una parte de la actividad a personas u organizaciones no vinculadas a la empresa mediante un contrato de trabajo.

En este sentido, el ordenamiento jurídico ofrece la posibilidad de externalizar el empleo, recabando los servicios de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), y la producción recurriendo a fórmulas como la subcontratación, siendo rasgo común a ambas fórmulas el constituir fenómenos interempresariales. Así, en una y otra hay un originario contrato de carácter extralaboral que determina la existencia de relaciones laborales; ambas responden a una estructura tripolar en la que aparece un elemento extraño a la relación trabajador-empresario, sin que exista relación formal entre quien se beneficia directamente del resultado del trabajo y el trabajador que lo ejecuta, y prestando servicios el trabajador en un medio laboral ajeno; en fin, los trabajadores de éstas suelen estar en una situación desventajosa respecto de los de la empresa para la que efectivamente prestan servicios. En ambos casos aparece una dualidad de empresarios, siendo el beneficiario de la prestación de trabajo un tercero en la relación laboral, y concurren trabajadores formalmente adscritos a diversas empresas en un mismo lugar de trabajo. Además, la estructura triangular que las dos fórmulas presentan entraña ciertos riesgos de fraudes en los derechos de los trabajadores, agravando la situación de éstos. Las normas en materia de prevención de riesgos laborales se han hecho eco de las dificultades que presentan estas relaciones mediatas de empleo, cuya característica fundamental consiste en que el des-

tinatario último de la prestación es un empresario formalmente ajeno al trabajador.

Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo refiriéndose a datos de toda la Unión Europea —que, por tanto, habrá que valorar en relación a España con las debidas cautelas— ha señalado que el simple hecho de trabajar en un establecimiento durante un breve período de tiempo constituye un factor de riesgo, comprobándose que, entre las personas que tienen un trabajo permanente desde hace menos de dos años, la incidencia es 26% más elevada que la media. En el caso de los trabajadores temporales que han estado empleados menos de dos años, el riesgo es especialmente alto en los sectores de la construcción (+65%), la salud y el trabajo social (+43%). Otros factores que incrementan el riesgo son el trabajo a tiempo parcial o las horas de trabajo reducidas (menos de 20 horas generalmente trabajadas por semana: +44%) y las condiciones de trabajo difíciles (trabajo de turnos o nocturno).

Esta misma Agencia pone de manifiesto que la temporalidad en los contratos puede influir negativamente en las condiciones del trabajo y en la salud: En Europa, las condiciones de trabajo de los trabajadores «precarios» (con contratos de duración determinada o temporales) son por lo general peores que las de los trabajadores con contratos fijos, sobre todo en lo que se refiere al entorno físico de trabajo y a las condiciones de empleo. Los trabajadores de este grupo están, por ejemplo, más expuestos a los riesgos físicos como posturas dolorosas o incómodas, altos niveles de ruido y la realización de tareas y movimientos repetitivos. En general tienen menos oportunidades de desarrollar aptitudes en el trabajo, así como un menor acceso a la formación. Tienen menos autonomía y control sobre su trabajo y sus horas de trabajo y menos oportunidades de participar en las decisiones que afectan a este. A resultas de ello, según este estudio, entre los trabajadores precarios se registran más problemas músculo esqueléticos y de fatiga. Por el contrario es más probable que los trabajadores que tienen contratos fijos estén sometidos a un ritmo más elevado de trabajo y que sufran más estrés y problemas de salud mental. Algunas de estas diferencias se pueden explicar por los diferentes sectores y ocupaciones en los que se encuentran ambos tipos de trabajadores.

En atención a lo expuesto hemos de ratificarnos en las Consideraciones Jurídicas que en este sentido se contenían en el anterior informe del Justicia (apdo. 3.2.4.1) y en las Conclusiones reflejadas al respecto en el mismo (apdo. 4.4) indicando que debe insistirse en la adopción de medidas para reducir la incidencia de la temporalidad en el mundo laboral, favoreciendo la integración de los trabajadores en la empresa y, en definitiva, la estabilidad en el empleo).

b) La edad.

— Según las estadísticas que nos ha trasladado la Diputación General de Aragón, de la totalidad de accidentes producidos en 2003 en Aragón, el 26,9% de siniestros en hombres y el 6,8% en mujeres, afectan a la franja de edad comprendida entre los 25 y 34 años. A ello hay que añadir que el 11,6% de los accidentes en hombres y 3,1% en mujeres afecta a personas de entre 20 y 24 años, y el 19,9% de hombres y 4,6% de mujeres a personas de entre 35 y 44 años.

Ello supone que el 72,9% del total de siniestros afecta a trabajadores comprendidos entre 20 y 44 años.

¹ M. MIÑARRO YANINI, *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, Empresas de Trabajo Temporal y Contratas y Subcontratas*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2002.

Al margen de otros factores, circunstancias como la menor experiencia y formación o mayor precariedad en el empleo (contratos temporales, alta rotación, escasa antigüedad, etc.) inciden en que sea la población más joven la más afectada por la siniestralidad; máxime el colectivo de jóvenes que, al iniciarse en la actividad laboral, se ven a menudo sin mucho margen de elección, empujados a aceptar puestos que no satisfacen su preparación y aspiraciones, a veces con unas condiciones muy precarias.

En todo caso hay que poner de manifiesto también la circunstancia que afecta al sector de trabajadores más jóvenes, ante éste y otros problemas que se plantean (v.gr. el consumo de alcohol, la siniestralidad vial, etc., según se infiere de Informes Especiales realizados al respecto por el Justicia), consistente en su menor percepción de los riesgos que las personas de mayor edad, lo que demuestra la importancia de una mayor concienciación sobre la prevención por parte de este colectivo.

En relación a este aspecto podemos señalar que, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el riesgo de accidente de los trabajadores entre 18 y 24 años fue de 1,4 veces superior a la media. Esta Agencia apunta como razón de la mayor tasa de incidencia de accidentes en los trabajadores comprendidos en esta franja de edad el hecho de que ejercen profesiones de alto riesgo o que sus acciones o falta de experiencia los ponen en situación de mayor riesgo.

Reiteramos ahora las consideraciones ya contenidas en el apartado 3.2.4.2 de nuestro anterior informe y las iniciativas específicas para trabajadores jóvenes propuestas en el punto 4.5 de las Conclusiones de dicho trabajo.

— Desde otra perspectiva, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo presta también atención a la población activa de más edad, teniendo en cuenta la tendencia al envejecimiento de la población activa que se está experimentando en todos los países europeos. La edad media de la población activa se está elevando y el porcentaje de trabajadores de más de cincuenta años seguirá creciendo. Según su estudio (referido a toda la Unión Europea) en 2005 habrá en Europa más trabajadores cuya edad aproximada sea de cincuenta años que de treinta por más que, según el informe de la Agencia sobre «El Cambiante Mundo del Trabajo», aún no está claro cómo influye en la salud y la seguridad laborales el que haya grandes grupos de trabajadores de más de 60 años en la población activa.

Señala la Agencia Europea que, en todo caso, los trabajadores de más edad necesitarán apoyo específico para hacer frente a las exigencias cada vez mayores del trabajo, debido a las nuevas prácticas organizativas y a las nuevas tecnologías, y tendrán que adaptarse a unas exigencias laborales en constante evolución.

En una conferencia de la Agencia se indicaba que «no se trata tanto de idear procesos de trabajo para los "trabajadores de más edad" como de actuar a tiempo, incluso cuando los trabajadores son todavía jóvenes, a fin de que esos procesos sean concebidos de manera que se eviten daños físicos a largo plazo (del sistema músculo esquelético, por ejemplo) y se ofrezcan oportunidades para el desarrollo personal como forma de contrarrestar una pérdida grave de motivación a medida que transcurre la vida laboral y los trabajadores se hacen mayores».

Una consecuencia de esto es que quizá las empresas necesiten información y ayuda específicas de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ejemplo, sobre la valoración de riesgos para los trabajadores de más edad; y ejemplos prácticos de posibles cambios en la organización del trabajo y en otros aspectos, a fin de reducir los riesgos para dichos trabajadores. Existen ya algunos ejemplos de medidas de apoyo que se han adoptado: v.gr. el programa finlandés FinnAge se introdujo para mejorar la salud, el bienestar y la capacidad de trabajo de trabajadores de más de 45 años. Este programa nacional incluía el desarrollo de herramientas para intervenir según la edad en el lugar de trabajo. Además hay que asegurar que la formación se adapte a las necesidades de los grupos especiales, como pueden ser los trabajadores de más edad.

c) El tamaño de la empresa.

No disponemos de datos oficiales sobre siniestralidad en nuestra Comunidad Autónoma referidos al tamaño de la empresa en la que prestaba servicios el trabajador, pero es notorio que la mayor parte de los accidentes se producen en empresas de pequeño tamaño, dado el propio tejido empresarial de Aragón —nos remitimos al contenido del anterior Informe del Justicia sobre siniestralidad laboral (apdos. 3.1.3 de las Consideraciones Jurídicas y 3.4 de las Conclusiones de dicho estudio)—.

Por ello nos parece interesante incorporar a ese estudio algunas valoraciones realizadas a nivel europeo.

En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo a la vista de los datos sobre siniestralidad de los países de la Unión Europea señala que la mayoría de los accidentes fatales y de aquéllos que implicaron una baja laboral superior a tres días ocurrió en empresas de entre 10 y 49 trabajadores. El riesgo de accidentes con una baja laboral superior a tres días es de un 26% superior a la media en estas empresas.

Según investigaciones europeas, el índice de accidentes mortales que se producen en las empresas con menos de 50 empleados duplica prácticamente el de las empresas más grandes. Habida cuenta de que el sector de las pequeñas y medianas empresas (pymes) da empleo a más de 75 millones de trabajadores en Europa, la prevención de accidentes y problemas de salud en las pymes constituye una de las cuestiones más apremiantes en materia de seguridad y Salud en la Unión Europea. La propia Agencia Europea ha lanzado una nueva guía online sobre consejos de seguridad y salud en el trabajo para los 19 millones de pequeñas y medianas empresas de Europa.

No obstante, se considera que en las empresas con representación sindical se producen menos accidentes y la Oficina Técnica Sindical (Trade Union Technical Bureau, Bélgica —TUTB—), comparte la opinión de que la presencia sindical en las pequeñas y medianas empresas podría mejorar su rendimiento en materia de salud y de seguridad. La TUTB afirma que la seguridad y la prevención sólo pueden lograrse si dichos planes se llevan a cabo sobre la base de una red de buena comunicación entre todas las partes (es decir, empresarios trabajadores, sindicatos y representantes de seguridad), asistencia mutua y medios financieros y culturales.

El cumplimiento de las normas de seguridad y los ajustes técnicos de los equipos de trabajo (por ejemplo, la coloca-

ción de protectores en las máquinas) deben complementarse mediante la promoción de la salud y la seguridad.

Esto puede abarcar la definición de estrategias organizativas, cuya finalidad sería que las pymes otorguen mucha mayor prioridad a la salud y la seguridad.

Apunta la Agencia Europea que, en general, la puesta en práctica de un sistema de prevención en materia de salud y seguridad en las pymes sigue siendo un proceso inacabado en la mayoría de los países europeos. Existen enormes obstáculos para la mejora de las condiciones de salud y de seguridad en las pymes. Entre ellos se encuentran diversos factores organizativos, como:

- un acceso limitado a la información,
- menores recursos en materia de salud y seguridad,
- carencia de trabajadores especializados,
- dificultades para contratar personal dedicado a actividades de salud y seguridad,
- falta de formación y de las competencias necesarias para la puesta en práctica de las estrategias,
- incapacidad para identificar los riesgos laborales y llevar a cabo un seguimiento.

También existen factores estructurales, como la diversidad, la inseguridad y una duración breve y limitada, que impide llegar a las pymes e influir en sus problemas de salud y seguridad mediante soluciones específicas. Incluso cuando las pymes obtienen información esencial relativa a la salud y seguridad, intervienen otros parámetros. Cabe citar, por ejemplo, el «individualismo» en los casos en que un trabajador abandona la empresa para crear su propio negocio. Es posible que tenga suficiente experiencia para controlar el aspecto práctico de las cosas, pero poca idea sobre las obligaciones que conlleva convertirse en empresario. Otros factores son el alto grado de independencia de las pymes y un sentido de responsabilidad personal de los directivos. Todos ellos pueden ir en contra del reconocimiento del valor de la información relativa a la salud y seguridad.

La competencia es a menudo exclusiva del director, lo que supone un obstáculo informativo. Además, con frecuencia el director puede llegar a pensar que, al no haberse producido accidentes en su propia empresa, la incidencia de accidentes en las pymes es más bien escasa. Por lo tanto, no puede captar la idea de que «mantener buenos niveles de seguridad y salud es un buen negocio»; en cambio, puede pensar lo contrario: que la intervención en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo pueden perjudicar en flujo de trabajo y la productividad. Finalmente, las normas relativas a la salud en el trabajo pueden resultar confusas para muchos directivos.

Si bien todos los lugares de trabajo tienen que ajustarse a la legislación sobre la seguridad y la salud en el trabajo de la UE, las pymes tienen dificultades especiales a la hora de aplicar la compleja legislación vigente dada su limitada competencia técnica y, en muchos casos, la ausencia de un profesional de la seguridad y la salud en el trabajo específicamente dedicado a ello. Por lo tanto se precisan directrices sencillas para ayudar en el proceso de evaluación y control de riesgos.

Además es importante motivar a las pymes para que desarrollen una cultura de la seguridad, concienciándolas sobre el hecho de que la salud y la seguridad no es solo un requisito legal sino también una herramienta empresarial estratégicamente

ca. No es fácil atraer la atención de las pequeñas y medianas empresas y todavía lo es menos convencerlas de que participen en este tipo de actividades. Con frecuencia, estas pequeñas empresas, carentes de recursos, no consideran la prevención de riesgos laborales una prioridad que merezca una atención especial. Por lo tanto, se recomienda hacer hincapié en que estos programas precisan una evaluación sistemática con el fin de poder valorar y mejorar los resultados en las pymes que participen en los mismos.

La mayor sensibilización entre los empresarios respecto a la importancia que tiene la prevención de riesgos y la decisión de los mismos de incluirla en la gestión de la empresa son la clave del éxito: una vez que se ha puesto en evidencia la «necesidad», la empresa desarrollará voluntariamente programas de prevención, ya sea por sí misma o recurriendo a ayuda exterior. Aunque los resultados solo puedan verse directamente en algunos casos pueden esperarse efectos positivos, si no a corto, sí a medio plazo.

Algunas experiencias en nuestra Comunidad Autónoma a las que luego haremos referencia, apuntan a esta idea (así, el Programa de Buenas Prácticas Compartidas en Prevención de Riesgos Laborales).

En una conferencia de la Agencia Europea se proponía, como una de las ideas para ayudar a las pequeñas empresas, la de hacer que las empresas se ayuden entre sí. Las de mayor tamaño pueden ayudar a perpetuar las prácticas correctas en las pequeñas y hacer extensivos a empresas vecinas, clientes o suministradores los beneficios obtenidos de la experiencia. Por ejemplo, una gran empresa que tenga un programa de cursos internos de salud y seguridad podría ofrecer plazas vacantes a empresas más pequeñas. De esta manera las empresas pueden aprender unas de otras.

Recabar la atención de las pymes no es fácil, pero más difícil es lograr que éstas desempeñen un papel activo. Sin embargo, esto no es imposible. Al examinar la eficacia de los programas de asistencia en Seguridad y Salud laborales a las pymes, la Agencia Europea considera que para que un programa tenga éxito, deberá:

- 1) Centrarse en un sector o riesgo concreto.
- 2) Ser proporcionado: ni muy complejo ni muy costoso.
- 3) Contar con la participación de los diferentes agentes (empresarios, asociaciones de empresarios, trabajadores, sindicatos) en su planificación y en su implementación.
- 4) Valorar su utilidad:
 - realizando una evaluación de las necesidades antes de tomar ninguna medida,
 - realizando una evaluación sistemática de sus efectos ulteriores.
- 5) Ofrecer apoyo de forma gratuita o a un bajo coste.
- 6) Ayudar a crear una cultura sostenible de la prevención en materia de seguridad y Salud en las pymes.
- 7) Conminar intervenciones activas con documentación y medios prácticos.

Al margen de las anteriores consideraciones extraídas de estudios de la Agencia Europea, sí que queremos dejar constancia de que, tal y como se nos ha trasladado desde múltiples sectores consultados, en los últimos años en Aragón se ha producido una progresión mucho mayor en prevención de riesgos laborales de la pequeña empresa que en empresas grandes a las que acaso la materia no les resultaba tan desconocida.

2. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

2.1. LA REFORMA LLEVADA A CABO MEDIANTE LA LEY 54/2003, DE 12 DE DICIEMBRE

— La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales ha exigido un esfuerzo de explicación, aplicación y puesta en funcionamiento mucho más importante que la mayor parte de las normas laborales.

En efecto, en los últimos treinta años y desde la anterior forma de Estado se produjo una variación total, entre otras muchas normas, en la Ley básica ordenadora de las relaciones laborales, el Estatuto de los Trabajadores, y de igual manera se modificó sustancialmente la Ley General de la Seguridad Social.

De ambas normas podemos decir que se trata de nuevos sistemas, de dirigido a convenido el primero; de profesional a universal el segundo. Sin embargo ninguna de ellas tuvo para su implantación un despliegue informativo y formativo y un esfuerzo de aplicación tan importante como se hizo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, pese a todo ello, casi ocho años más tarde no se ha considerado suficiente y ha motivado una «reforma del marco normativo».

Lo anterior probablemente sea debido a que, mientras los cambios del sistema de relaciones laborales y de seguridad social fueron cambios «naturales» al variar sustancialmente la forma del Estado, en la transición de un sistema reparador a un sistema preventivo se está jugando con algo que afecta de manera directa e inmediata a la vida y la salud de los trabajadores. El efecto óptico de un cambio en el sistema de pensiones o de una actualización del salario mínimo interprofesional resulta mucho menos perceptible que la impronta que puede tener la norma que afecta de manera inmediata a la seguridad y salud del individuo.

— Así las cosas, en 13 de diciembre de 2003 se dicta una nueva norma «de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales», la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, en cuya Exposición de Motivos se viene a reconocer «tanto la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido... El análisis de estos problemas [el legislador no dice cuáles] pone de manifiesto una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración... que se evidencia en el cumplimiento más formal que eficiente de la norma...», cierto que para evitar estos defectos, una de las medidas que se propone es la de la obligatoriedad de la elaboración de un nuevo documento².

La Ley tiene su origen en un nuevo modelo normativo de carácter paccionado³. Se ha indicado que se nota a lo largo de todo su contenido que su nacimiento es fruto de una negociación y en consecuencia ha sido necesario ceder por ambas partes y dejar el contenido menos definido en varios de sus

extremos. Trataremos de señalarlos, bien que someramente al no ser esta nuestra finalidad, a lo largo de este trabajo.

— Con los antecedentes que hemos señalado la Ley se marca como objetivos básicos:

* como objetivo horizontal, combatir de manera activa la siniestralidad laboral,

* fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones,

* reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, y

* mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva.

Toda la doctrina consultada coincide en entender que se trata de un único objetivo, por lo demás ya explícito en la Ley 31/1995, el de combatir de manera activa la siniestralidad laboral, y tres medios o vías para su consecución.

— Así, por ejemplo en el nuevo art. 16 se eleva a rango legal una prescripción que venía contenida en el art. 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la declaración de que el empresario debe de integrar la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y a todos los niveles jerárquicos. Declaración, además explícita también en la Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

— Esta integración desburocratizadora se trata de lograr a través de un nuevo documento: el plan de prevención de riesgos laborales, que deberá de incluir la estructura organizativa, las responsabilidades —por demás en las pymes y que si se trata de responsabilidades jurídicas ya las fijará el juez—, las funciones, prácticas y procesos que no son otra cosa que los medios.

Desde algunos sectores afectados se ha expresado que el nuevo plan no hace sino introducir un elemento de confusión, y sin embargo no aclara la ya confusa redacción de la evaluación de riesgos.

— También cabe hacer referencia a la modificación del art. 24 al que se añade que las obligaciones del mismo «serán desarrolladas reglamentariamente».

Se ha criticado que el desarrollo reglamentario de este precepto, sin lugar a dudas uno de los más importantes de la Ley, se ha hecho de manera tan confusa y rígida que lo hace de muy difícil cumplimiento.

— Realmente la obligación de coordinación viene del art. 6.4 de la Directiva 89/391, Marco y, aún antes, del Convenio 155 OIT, art. 17; en ellos se establece el deber de cooperación y de colaboración siempre que en un mismo centro de trabajo coincidan trabajadores de varias empresas.

Lo que ha ocurrido es que el R.D. 171/2004, de 30 de enero, va a dar pié a la exigencia de responsabilidades distintas según el grado de participación. Se ha indicado desde algunos sectores afectados que con hacer responsable al titular del centro de trabajo, cualquiera que sea su actividad, de velar porque todos los trabajadores que presten servicios en su ámbito de dirección u organización gocen de iguales garantías de seguridad, probablemente sería suficiente. El tema tiene connotaciones específicas en la construcción a las que se hará posteriormente referencia.

2 Es el plan de prevención de riesgos del art. 16.1 en su actual redacción; documento que, por otra parte, ya existía y era obligatorio ex arts. 8 y 9 del RD 39/97, de los Servicios de Prevención.

3 En la propia Exposición de Motivos de la Ley, punto III, se explica el origen de la norma: la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en la que participan CEOE, UGT. y CC.OO.

2.2. POSIBLES DEFICIENCIAS QUE LA REFORMA NO HA SUBSANADO

En cualquier caso debemos de tener en cuenta varias premisas angulares sobre las que, como se ha apuntado desde sectores afectados, gravita todo o una buena parte del sistema y respecto de las que poco o nada se ha hecho en la reforma «del marco normativo», son:

- la poca independencia de los servicios de prevención de las entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales),

- la escasez de técnicos que pongan en marcha la Ley, y

- la relativa fiabilidad de las estadísticas, no en cuanto a la cantidad, pero si en lo que a la calidad de los siniestros se refiere.

2.2.1. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En su anterior informe el Justicia ponía de relieve (Conclusiones: Punto 2.3) los múltiples problemas que afectan a los servicios de prevención, pieza clave del sistema, de manera que puede afirmarse que la prevención no funcionará si no funcionan correctamente los servicios de prevención; y proponía luego una serie de soluciones.

- Pues bien, la Ley 54/2003, al referirse a ellos en el Art. 31.3.a), que modifica, añade que los servicios de prevención además de diseñar, aplicar y coordinar programas, deben de «implantar» el plan de prevención de riesgos laborales.

Sin lugar a dudas, es un paso importante pero quizá insuficiente.

Tal y como se nos ha puesto de manifiesto en la elaboración de este Informe, los empresarios, sobre todo el pequeño y mediano empresario, no rechazan la carga que la Ley de Prevención de Riesgos les impone, pero tampoco la asumen frontalmente porque no pueden y no saben, amén de que, además, carecen, de medios para ello; es decir, aceptan la carga que supone el coste de la prevención, pero en su cultura todavía no está el «hacerla» ellos directamente; prefieren que un tercero —el servicio de prevención— se la haga, y si éste no la hace, no hay nadie que le supla.

En consecuencia, se trata de responder a la pregunta de hasta dónde deben de llegar los servicios de prevención. La disyuntiva es doble: mero asesoramiento dejando la última palabra al empresario o ejecución directa de la prevención.

Evidentemente, el empresario siempre tiene la última palabra de lo que debe de hacerse en su empresa, pero hay que considerar que, una cosa es el mero asesoramiento, y otra el señalamiento de obligaciones concretas de carácter imperativo.

Por ejemplo una cosa es señalar que en tal punto debería de colocarse un extractor de gases y otra diseñar la instalación, presupuestarla y establecer el tiempo en que debe de cumplirse y cómo colocarla para que no interfiera en el proceso productivo. Esta segunda forma de actuar es la que debería de ser la del servicio de prevención.

- Por otro lado, se ha señalado que en un primer estadio de la Ley son las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social quienes asumen la realización de la prevención de riesgos.

En este sentido se nos ha hecho llegar desde algunos sectores afectados —y por ello queremos reflejarlo en este informe— que las Mutuas son los únicos entes razonablemente preparados para ello y, a partir de esta circunstancia, disfrutan de cierta ventaja en la concurrencia comercial que se sobrepone a la cuestión, advirtiéndose en ocasiones que se presionan a la baja los precios y la prestación misma del servicio (meros indicadores de posibilidades genéricas), haciendo imposible la participación de terceras personas interesadas en montar un servicio de prevención ajeno. La consecuencia es que el mercado queda distorsionado, produciéndose de hecho un cuasi monopolio de las Mutuas sobre el mercado de la prevención que queda alterado por una pugna encubierta de captación de nuevos asociados.

El resultado final es el de que ello lleva a que en ocasiones los intereses comerciales se sobrepongan a los preventivos y las empresas no sean atendidas en debida forma; en definitiva, no haya una adecuada prevención de riesgos.

Se nos ha trasladado la existencia de casos en los que la atención se presta en función del número de trabajadores, o en los que en el contrato de prestación del servicio se fija un número determinado anual de visitas y, a partir de aquel número, a llamada de la empresa, se facturará de manera independiente, con el lógico resultado de que la empresa no llama, o bien porque no sabe, o bien porque «no le interesa» la nueva factura.

En este sentido, también desde el ámbito sindical se nos ha hecho llegar la preocupación por el hecho de que las Mutuas están librando una dura batalla comercial entre ellas en la que, a veces, se ve comprometida la calidad de los servicios de prevención, que pasan a ser ofrecidos como una actividad gratuita o semigratuita con el fin de conseguir una mayor cuota de mercado. Preocupa también el hecho de que, al tener las Mutuas cada vez mayores competencias en materia de gestión de la incapacidad temporal, como consecuencia de ello se dediquen cada vez más a tareas de control de absentismo en detrimento de actividades de prevención de riesgos.

- Otra cuestión sobre la que también se llamó la atención en el anterior informe del Justicia sobre esta materia (punto 2.2.2.3.4.) y en relación al cual queremos volver a hacer hincapié es el de que los servicios de prevención externos o ajenos, una vez que son habilitados para ello, nunca más van a pasar una auditoría. Es decir, nunca más se comprueba la adecuación entre medios y fines, dando por entendido que su buen hacer suplirá el posible ánimo de lucro que debe de anidar en toda empresa mercantil. No obstante y pese a las voces que en todos los órdenes se han alzado en este sentido, la reforma nada ha hecho ni dicho sobre ello.

- Además ha de hacerse referencia a una demanda planteada desde sectores sindicales, a fin de que exista una mayor implicación, hoy insuficiente, de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en la consulta y ejecución de las políticas de salud laboral en nuestra Comunidad Autónoma y en el desarrollo del vigente Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón al que se hará referencia en este informe.

2.2.2. LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

A lo anterior ha de añadirse la escasez de técnicos de prevención que todavía hoy padece nuestro país —y ello pese al ímprobo esfuerzo efectuado en esta materia—.

Es cierto que hasta hace unos años, realmente hasta 1996, eran apenas unas docenas los técnicos en seguridad e higiene que se movían por el mercado nacional; los más tenían que compatibilizar su actividad en las empresas a las que prestaban servicios con alguna otra tarea, como por ejemplo las de mantenimiento, etc. El resto de técnicos eran ocupados en labores diversas por las Mutuas —Patronales se llamaban entonces—, de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

A partir de 1996 y especialmente desde 1997, fecha del Reglamento de los Servicios de Prevención, se construye y pone en marcha la maquinaria formativa de nuevos técnicos en prevención de riesgos esencialmente mediante la Orden de 27 de junio de 1997 (BOE de 4 de julio), al mismo tiempo que se compagina con la inmensa de formación de los trabajadores pero, pese al esfuerzo realizado, recientes estudios ponen de relieve como nuestro mercado admitiría hoy todavía justo el doble de los técnicos existentes⁴.

Además, hay que tener en cuenta el interés de que estos técnicos tengan una cierta experiencia para funcionar a pleno rendimiento, lo que exigirá que deban estar sometidos a cierto rodaje.

Hasta ahora, sin embargo, hay pocos y poco experimentados técnicos en la materia.

2.2.3. LA CALIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES

La tercera llave, respecto de la que el Justicia también llamó la atención en su anterior informe (Conclusión 2.5), es la de la poca fiabilidad cualitativa de nuestras estadísticas debido a la inexistencia de criterios de ningún tipo que determinen la calificación de los accidentes.

Pese a la Orden TAS 2926/2002 de 19 de noviembre que establece nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y posibilita su transmisión por procedimiento electrónico, lo cierto es que nada existe normado sobre la calificación de los mismos, continuándose con criterios estrictamente sanitarios y no atinentes a la gravedad cualitativa del evento. Probablemente una solución hubiese sido la de incluir las dos, la gravedad sanitaria y la gravedad laboral.

Se nos ha indicado que la picaresca denunciada por el Justicia en su informe (apartado 2.2.3.2 —calificar como leves accidentes de mayor gravedad para evitar la visita de la Inspección de Trabajo—) continúa y, probablemente, se va perfeccionando sin que por ahora existan medios suficientes para ponerle fin.

En el mundo de la teoría científica ya se alzan voces solicitando una nueva definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional desligados de las de la Seguridad Social, de forma que, sin merma de la protección por ésta otorgada, permita conocer más en profundidad la realidad que nos rodea y con ello poder emprender actuaciones acordes con la misma.

Cierto es que hasta ahora nos hemos movido en el ámbito legislativo privativo del Estado y la Comunidad Autónoma

Aragonesa no puede ir más allá de la mera propuesta y, en su caso, denuncia.

2.3. OTROS ASPECTOS NORMATIVOS

Moviéndonos en un campo tan sensible como es el de la salud y, en muchas ocasiones, supervivencia del individuo, lo cierto es que no ha de quedar otro remedio que definir con una cierta precisión las conductas a seguir para defender esos bienes superiores que son la vida y la salud sin los cuáles ninguno otro tiene objeto.

De esta manera, a nuestro modo de ver, para cerrar el círculo normativo actual sería preciso ultimar algunos aspectos todavía sin definir, a saber:

2.3.1. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Están sin concretar los aspectos referidos a la información y la formación a impartir a los trabajadores.

Una lectura simple del Convenio 155 OIT, art. 19, c) y d), como de las Directivas comunitarias derivadas de la 89/391, de 12 de junio de 1989, Directiva Marco, arts. 11 y especialmente el 12, pone de relieve como la política preventiva de la Unión Europea descansa esencialmente en la participación, información y la formación de los trabajadores, de tal manera que en todas las normas posteriores y también, luego, en los Reglamentos resultado de la transposición de estas normas a nuestro Derecho interno, la información y la formación aparecen como obligaciones constantes de los empresarios y forman parte del núcleo normativo esencial de los mismos.

Se trata en definitiva, de facilitar a los trabajadores los instrumentos precisos con los que hacer frente a los riesgos derivados de su actividad y, para ello, nada mejor que hacerlos conocer y enseñarles a evitar los referidos riesgos.

En este punto se ha puesto de manifiesto ante el Justicia que el empresario medio muchas veces entiende que, pese a ser él quien genera de manera inmediata el peligro, no le corresponde la formación del trabajador, remitiendo dicha actividad a instancias ajenas a su entorno, normalmente el mundo de la educación escolar.

De esta manera cuando la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales ordena informar y formar al trabajador (Art. 19), centrándose específicamente en el puesto de trabajo y, además, hacerlo en horario de trabajo, siempre que sea posible, el empresario, o bien en muchas ocasiones no entiende bien en qué debe consistir la obligación y hace caso omiso del mandato, o trata de impartir la formación en el menor tiempo posible de manera que su coste sea así lo más pequeño posible.

En todo caso y, como hemos señalado, quien acepta su obligación procura remitirla a terceras personas, los servicios de prevención —Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales— que se ven ampliamente desbordados y, a petición de parte, elaboran unos programas normalizados de carácter muy generalista con los que «satisfacer» la inicial demanda.

En definitiva lo que se quiere poner de relieve es que, frente a una diversidad amplísima de riesgos, la respuesta que se está dando en muchas ocasiones es la de la normalización de la enseñanza y la protección frente a los mismos.

⁴ *El País de los Negocios*, 8 de agosto de 2004, señala que hoy existen 30.000 técnicos de prevención y cálculos de la patronal del sector, Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas, ANEPA, señala que para profesionalizar el sector haría falta duplicar este número hasta llegar a 60.000.

De ahí que consideremos de interés que se valore la conveniencia de que por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por el ISSLA, en ausencia del anterior y como se ha hecho con alguna otra cuestión, se proceda a la elaboración de una serie de contenidos mínimos de cursos de prevención de riesgos a impartir a los trabajadores en función de su profesión y categoría, debiendo, luego, adaptarse dichos contenidos a los riesgos propios de la empresa de los trabajadores que los van a recibir.

2.3.2. LOS RECURSOS PREVENTIVOS

Se hace necesario precisar en qué han de consistir y cómo han de funcionar los denominados «recursos preventivos», del art. 32 bis de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

La insuficiencia de los servicios de prevención se pone de manifiesto al prever la Ley en su reforma la existencia de un «*tertius genus*», intermedio entre aquéllos y la actividad directa del empresario, y exigir su presencia en determinados momentos en la empresa.

La cuestión se acentúa una vez más en el sector de la construcción, en el que la figura del coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de obra es, normalmente, la de un gran ausente durante toda ella. Probablemente contribuya a ello la Ley 38/1999, de ordenación de la edificación que, en su Disposición adicional cuarta, exige y reserva esta figura a determinados profesionales, tremendamente escasos y cuya presencia en la obra es necesariamente insuficiente, insistimos salvo excepciones en grandes obras.

Lo que la Ley parece querer es desviar la atención de la prevención de la dirección de obra, hacia el contratista, siendo necesaria la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo cuando los riesgos se vean «modificados» o agravados; en las actividades que reglamentariamente se consideren peligrosas (de ellas hablaremos más tarde, baste por ahora decir que están por definir); y cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social así lo aprecie, sin más, lo que deja la situación a la libre interpretación del funcionario actuante, con la inseguridad que ello puede suponer.

La falta de precisión de esta norma se acentúa cuando, tras enumerar qué se consideran recursos preventivos en una lista cerrada, luego ésta se abre al añadirse que también serán recursos preventivos trabajadores designados por el empresario que reúnan una serie de requisitos, entre otros, formación correspondiente a funciones de nivel básico.

Teniendo en cuenta que los recursos preventivos deberán permanecer en el centro de trabajo «*durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia*», se nos ha trasladado el temor de que esta última opción vaya a ser la mayoritariamente elegida como medio de cubrir las apariencias formalmente.

Por otro lado, independientemente del juicio que se efectúe de la anterior figura, si verdaderamente queremos que funcione no podemos dejarla depender de la decisión voluntarista de terceros. Entendemos que es preciso concretar más esta figura tanto en el cómo, como en el cuándo debe de funcionar; y en la Ley aparece excesivamente difusa como para ser eficaz.

En caso contrario puede suceder que cada uno interprete a su manera qué son los recursos preventivos y éstos pierdan la utilidad para la que han sido establecidos.

En definitiva, aprovechando la determinación reglamentaria de las actividades peligrosas, podría resultar muy oportuno desarrollar y concretar todo lo relativo a la necesidad, cuantificación y presencia de los recursos preventivos en la empresa.

2.3.3. DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES PELIGROSAS

Es claro que una caída al mismo nivel, puede suceder y ser igual de peligrosa en una central nuclear, en un polvorín, en un túnel o en un comercio de tejidos; pero también lo es que no todas las empresas generan los mismos riesgos y, aún generando los mismos, a veces no son de idéntica intensidad. Por ejemplo, será más fácil caerse dentro de un túnel que en un mercado de alimentación.

No obstante cuando se emprenden actuaciones preventivas, y el Plan Aragón es un buen ejemplo de ello, se trata de actuar siempre sobre las empresas o lugares y centros de trabajo que se consideran más peligrosos o que han de generar más riesgos.

Por ello y aun entendiendo la dificultad de su realización, parece necesario el conocimiento de las empresas, centros de trabajo o lugares que inicialmente parece han de ser más peligrosos.

La Administración Central, que es quien ostenta la competencia, debería de ir más allá de la mera enunciación que hace en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención y Anexo II del Real Decreto 162/1997, de 24 de octubre, de Seguridad en la Construcción, que es reiterado en el art. 8 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad en Empresas de Trabajo Temporal y que además entran un cierto grado de contradicción, ya que por un lado el Anexo I del R.D. 39/97, indica como la construcción es actividad peligrosa al exigirle servicio de prevención propio cuando sobrepasa un determinado número de trabajadores y, a continuación, en el Anexo II del R.D. 1627/97 y dentro de la construcción, se relacionan de manera no exhaustiva los trabajos que implican riesgos especiales; lo que parece querer decir, en contra del Reglamento anterior, que no todos los trabajos de la construcción son peligrosos.

Resulta muy importante, en el ámbito de la prevención, no dejar ningún margen de discrecionalidad en la definición de lo que es peligroso. Por ello, sería mucho mejor tratar de definir y concretar en qué consisten las actividades peligrosas. Como en otros reglamentos⁵, la lista podría ser modificada por Orden Ministerial al objeto de una mayor agilidad operativa.

La definición de empresa peligrosa se hace necesario no solamente para emprender actuaciones preventivas concretas, sino también para establecer la obligatoriedad de los servicios de prevención o la presencia de recursos preventivos, como ha quedado dicho, entre otras cuestiones.

⁵ Desde el Real Decreto 485/1997, la práctica totalidad de los Reglamentos técnicos de desarrollo de la Ley 31/95 incluyen una Disposición final que habilita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para modificar y adaptar los anexos de los mismos en función de los progresos de la técnica.

2.3.4. LA REFORMA DE LA NORMATIVA SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Desde todos los ámbitos consultados se ha indicado que la reforma de la normativa sobre enfermedades profesionales se hace necesaria con carácter urgente.

Nos remitimos a los datos estadísticos que anteriormente hemos reflejado sobre declaración de enfermedades profesionales, y que ponen de manifiesto, por un lado, las llamativas diferencias entre unas y otras Comunidades Autónomas y, por otro, con carácter general, cómo frente al preocupante problema de la siniestralidad, España es una nación con muy pocas enfermedades profesionales. Ello es así por cuanto la normativa que les atañe es tan antigua que todos se encaminan por la vía más ancha, fácil y simple del accidente profesional.

Tanto el cuadro, como su tratamiento, deben de ser objeto de una profunda reforma que permita su real conocimiento y, en consecuencia, la adopción de los medios necesarios para su eliminación o reducción.

2.3.5. HACIA UN NUEVO CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Ya lo hemos señalado, y aquí insistiremos en ello nuevamente. El concepto de accidente de trabajo de la Ley General de la Seguridad Social, *«toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia de trabajo ejecutado por cuenta ajena»*, permanece como definición inmutable desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, muy generosamente ampliada en sus interpretaciones por la Jurisprudencia.

Hoy la mayor parte de la doctrina científica coincide en que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe de llevarnos hacia una nueva definición. Nos mueve a ello el pensar que, por ejemplo, la práctica totalidad de los accidentes ocurridos en carretera de lunes a jueves normalmente además de accidentes de tráfico, lo son también accidentes de trabajo. Y es que el concepto de accidente laboral se ha estado tomando en nuestra legislación como base de partida de la ulterior protección a dispensar al sujeto damnificado.

Entendemos que, sin merma de la protección social a otorgar, que no debe reducirse, se debe de separar el concepto de siniestro laboral como «evento a prevenir y evitar» del concepto «daño o lesión a reparar e indemnizable».

Ello nos llevaría a diferenciar y tratar los campos de actuación de una y otra rama de la ciencia, que, sin lugar a dudas, íntimamente conexiones, no por ello dejan de ser diferentes.

No obstante, aún cabe una precisión y abundamiento respecto de esta cuestión sobre la que el Justicia llamó la atención en su anterior informe. Nuestro sistema de protección, al otorgar un superior cuidado retributivo al accidentado que al trabajador simplemente enfermo por causas ajenas al trabajo, está, sin lugar a dudas, favoreciendo que para algunos trabajadores resulte más ventajoso accidentarse a caer enfermos. Es decir, estamos ante un sistema que favorece, retributivamente hablando, el accidente de trabajo.

En este sentido se ha puesto de manifiesto que la circunstancia de que el mayor número de siniestros laborales con baja se produzca en lunes (concretamente el 22,4%, fren-

te al 15,8% del viernes) puede venir potenciada por un efecto de «arrastre» de eventos ocurridos durante el fin de semana que, no obstante, son declarados accidente laboral, sin perjuicio de otras causas que también puedan influir en ello (menor concentración o adaptación al ritmo de trabajo tras el fin de semana, etc.). Esta afirmación, en todo caso, habrá de tomarse con las debidas cautelas.

En consecuencia no es difícil de concluir que debería de estudiarse el sistema de evitar estas distorsiones.

Para ello probablemente nos de pie la misma Ley de Prevención de Riesgos que en su Disposición adicional primera señala cómo el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional establecido para cubrir estas contingencias en la normativa de Seguridad Social *«continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo»*, lo que de manera clara parece querer decir que existe otro concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional propio de la normativa de prevención de riesgos laborales y que seguramente tiene puntos de coincidencia con la definición del art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social pero también notables diferencias.

Tras casi diez años de un indudable esfuerzo preventivo se hace necesario que, por quien tiene la facultad normativa para ello, proceda al deslinde de uno y otro conceptos. Su separación no puede sino redundar en claridad y en consecuencia en facilidad preventiva.

Continuando con la estructura del informe del Justicia nos adentraremos ahora, en los problemas de los distintos actores intervinientes.

3. SUJETOS IMPLICADOS

3.1. LOS EMPRESARIOS

3.1.1. LA INFRAESTRUCTURA EMPRESARIAL

Partiendo de que el empresario no desea ver accidentado a alguno de sus trabajadores, hay que tener en cuenta las dificultades con las que muchas veces se va a encontrar a la hora de gestionar la prevención de riesgos laborales.

En la gran empresa en la que la división del trabajo se hace más patente puede existir sin problemas un departamento de prevención, o puede prescindir y dedicar a jornada completa a algún trabajador o trabajadores para que se ocupen de la prevención de forma exclusiva; pero en la pequeña y mediana empresa en la que el empresario es único y se ocupa de todo, el hablarle de prevención es añadirle un problema más.

El pequeño empresario, sometido frecuentemente a unas fuertes exigencias de mercado, debe preocuparse de una multitud de aspectos para poder llevar a cabo su actividad de una forma rentable. Para este empleador, que en muchas ocasiones ha de ocuparse personalmente de todo, las previsiones legales en materia preventiva resultan complejas y su capacidad financiera no le permite realizar grandes inversiones en seguridad. Está dispuesto a pagar por la obligación de hacer prevención pero no la hará él mismo al resultarle demasiado complejo por falta de tiempo, de preparación y conocimientos, de capacidad... Como mucho se preocupará de la prevención y la impulsará, pagará los elementos de protección

necesarios; pero de ahí a hacerla va un largo camino. Cuanto más pequeño es el empresario más se agranda la anterior afirmación.

Dada la estructura de nuestro tejido empresarial en el que prima la pequeña y mediana empresa carente de estructura suficiente, se entenderá ahora la importancia de los servicios de prevención; si ellos no hacen material y físicamente la prevención en la empresa, va a ser difícil que nadie la haga.

Ya hemos hablado de los recursos preventivos y de su necesaria presencia en el centro de trabajo, todavía precisos de desarrollo reglamentario.

En todo caso, es importante insistir en la necesidad de concienciar al empresario de la rentabilidad de la actividad preventiva, que ha de percibirse como una inversión y no como un gasto inevitable.

En este sentido no hay que perder de vista que el empresario también resulta directamente perjudicado por la siniestralidad laboral. Los profesores López Gandía y Blasco Lahoz⁶ señalan, al abordar los llamados «costes ocultos» empresariales, que los accidentes y enfermedades laborales y la falta de buenas condiciones de trabajo suponen:

— Costes ocultos de organización, pues sirven para poner en evidencia otros problemas de funcionamiento de la empresa, como dificultades de comunicación o barreras entre departamentos, al igual que el absentismo, la rotación del personal, la calidad del producto, etc.

— Costes ocultos o disfuncionalidades que afectan a la productividad: malestar que se genera, jornadas perdidas, tiempo dedicado a asistir al accidentado, a investigar lo ocurrido, a preparar el trabajo para que lo pueda continuar otro trabajador, retrasos en el material, costes ocasionados por los daños en las máquinas o en los equipos o productos o en el medio ambiente como consecuencia del accidente, clientes descontentos, repetición de los trabajos, pérdida de imagen y de mercado de la empresa.

Indica el mismo estudio que los costes ocultos son difíciles de cuantificar, pero es evidente que tales factores, junto con el valor del trabajador en términos de capital humano y la inversión realizada, llevan a algunos a plantear que los gastos en prevención y salud laboral son rentables y suponen una inversión en calidad y en recursos humanos, más allá de lo que supone como coste de producción.

De ahí que se propugne como regla básica de actuación en esta materia el establecimiento de ciertas prioridades: éstas deben fijarse no en los resultados o efectos generados por los accidentes o enfermedades laborales, sino en las causas últimas de los daños.

3.1.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POCO APROVECHADA

El Justicia en su anterior informe sobre esta materia puso de manifiesto como el convenio colectivo, auténtica ley hecha por los propios intervinientes en la relación laboral, es uno de los instrumentos más válidos para promocionar la prevención en la empresa.

Se hace necesario seguir insistiendo en este aspecto y a todos los niveles para lograr incorporar la prevención a las

relaciones que del contrato de trabajo surgen entre empresario y trabajador. La práctica, por ahora, nos muestra avances excesivamente parcos.

Señala la profesora Meléndez Morillo-Velázquez en un estudio sobre este aspecto⁷ que no cabe duda de la importancia que en un tema como el de la prevención de los riesgos en el trabajo, asume la negociación colectiva. Ello es así por varios motivos. Primero, por la función que tanto la norma constitucional como las normas de legalidad ordinaria atribuyen al convenio colectivo de ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto. Segundo, porque el convenio colectivo se configura como vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación.

A las razones apuntadas debe añadirse además, según refleja esta autora, que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral en el trabajo, o «mobbing», o las nuevas enfermedades que pueden generarse como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados.

No obstante, en ese mismo estudio se pone de manifiesto que, a pesar del papel fundamental que debería jugar la negociación colectiva como mecanismo de fijación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que durante mucho tiempo ha podido apreciarse un preocupante desinterés de los interlocutores sociales en regular la materia preventiva. Tras la aprobación de la Ley 31/1995 la situación parece haber experimentado ciertos cambios en la medida en que hay una mayor incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, pero todavía es posible afirmar que sigue imperando un cierto desinterés de los agentes sociales, lo que conlleva que no se haga uso de algunas de las posibilidades que ofrece la normativa de prevención de riesgos laborales, lo que tiene como consecuencia una cierta pobreza de resultados. Y es que, como en su día puso de manifiesto el Informe Durán «*el tratamiento que da la negociación colectiva a esta materia no refleja, ni cuantitativa ni cualitativamente, su importancia objetiva, tanto en lo relativo a los bienes jurídicamente protegidos cuanto al interés manifestado en este ámbito por los agentes sociales y muy especialmente por los sindicatos*».

Siguiendo a la profesora Meléndez hay que añadir que el tratamiento convencional de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo puede abordarse tanto desde una actitud defensiva, en la que la protección de la seguridad y salud se agota con la puesta a disposición del trabajador de los me-

6 J. LÓPEZ GANDÍA Y J.F. BLASCO LAHOZ, *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004.

7 L. MELÉNDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ, *La prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva*, Ed. Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, (Navarra) 2004.

dios de protección convenientes, como desde una actitud monetarista, con el abono de cantidades que compensan los riesgos a los que está expuesto el trabajador, cambiando la obligación empresarial de garantizar la salud del trabajador por una obligación de carácter retributivo.

Pero también se puede abordar esta materia desde una concepción ofensiva (contra los riesgos en el trabajo), concretada a través de previsiones que obligan al empresario a evaluar los riesgos que no pueden ser eliminados en su origen y a planificar la prevención, en suma, a llevar a cabo una auténtica política de prevención. Este último objetivo es el perseguido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que trata así de desarrollar una auténtica política ofensiva contra los riesgos en el trabajo y que esa política ofensiva se plasme en los convenios colectivos, de forma que la participación de las partes interesadas no se agote con la previsión de dotar a los trabajadores de los mecanismos de seguridad adecuados o de compensarles económicamente por los mayores riesgos a los que están expuestos. Se pretende fomentar su participación activa en el establecimiento de condiciones de seguridad en el trabajo, como medio para convertir los convenios colectivos en auténticos instrumentos de prevención de los riesgos laborales.

Como apunta el profesor Fernández Marcos⁸ la contratación colectiva tiene abierto un ancho horizonte y no debe quedarse en el tratamiento de los aspectos organizativos de la prevención, ni en la mera incorporación de medidas preventivas ya establecidas y contenidas en normas reglamentarias, transformando en norma convencional la norma estatal, sino que debe dar un paso adelante, estableciendo «más y mejores» medidas concretas de prevención, proporcionadas a los riesgos específicos de cada empresa, centro de trabajo o sector de actividad económica de su respectivo ámbito de aplicación, muchas veces desconocidos por la normativa reglamentaria general.

Entendemos por nuestra parte que la Administración pública podría seguramente estimular a las partes para que en los convenios incluyesen normas respecto de la formación a recibir por los distintos responsables de la prevención en los centros de trabajo, su presencia, sus funciones, tiempo, medios y un variado número de cuestiones de las que hemos hablado y que aparecen faltas de desarrollo normativo.

Podría decirse que, en lo que a prevención se refiere, en los convenios se pone de manifiesto una falta de suficiente interés por las partes implicadas, ante la indiferencia que muestran en una cuestión de vital importancia para ambos.

3.2. LOS TRABAJADORES

3.2.1. LA INFORMACIÓN Y LA FORMACIÓN

Hay que seguir insistiendo en que es absolutamente fundamental: 1.º) que se informe a los trabajadores de los riesgos a los que se van a enfrentar en su quehacer cotidiano y 2.º) que se les forme para que puedan defenderse de dichos riesgos.

Y sin embargo lo cierto es que, siendo uno de los aspectos que más debería de interesarles, la atención del trabajador normalmente se centra más en cualquier otro aspecto del contrato de trabajo.

No se aprecia, en muchas ocasiones, una sensibilidad preventiva suficiente por parte del trabajador quien, a veces, es víctima de un exceso de confianza en su actividad.

Como pone de manifiesto el Gorelli Hernández⁹, podemos hacer nuestras las palabras del profesor Palomeque que, al comentar el artículo 19.2 del ET, afirmaba que «*la protección de la integridad física del trabajador no es únicamente, con serlo ello de modo principalísimo, una obligación de los poderes públicos (...), ni sólo del empresario (...), sino también del propio trabajador interesado, que ha de soportar formalmente un deber jurídico en garantía de la satisfacción de sus derechos e intereses respecto de una prestación laboral segura*». A ello hay que añadir algo que también apunta en su citado estudio el profesor Gorelli: si bien es cierto que en la mayoría de las ocasiones es el propio trabajador cumplidor o incumplidor de las reglas sobre salud laboral quien va a recibir las consecuencias beneficiosas o perjudiciales de su comportamiento, también lo es que en muchas ocasiones la actuación del trabajador no sólo va a repercutir sobre el mismo, sino sobre terceros trabajadores. En este sentido debe tenerse en cuenta que el mismo artículo 29.2 señala en el apartado número 4 como obligación específica la de informar a los superiores jerárquicos de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo sobre la seguridad y salud de los trabajadores; es decir, sobre el colectivo de los trabajadores, y no sólo sobre él en concreto. De igual manera, el mismo artículo en sus apartados 5 y 6 se establecen obligaciones (cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente y cooperación con el empresario) que pesan sobre cada trabajador, pero cuyo incumplimiento puede afectar no al trabajador en concreto, sino a todos sus compañeros.

En la misma dirección habría de tenerse en cuenta el hecho de que hay trabajadores sobre los que recaen especiales obligaciones en materia de seguridad e higiene y que del incumplimiento concreto de sus especiales obligaciones va a poder derivarse perjuicio para otros terceros trabajadores dentro de la empresa.

La negociación colectiva de que acabamos de hablar sería un campo idóneo para incluir en su contenido normativo reglas sobre la formación preventiva en cuanto a ascensos, o acceso a determinadas categorías mediante las que el trabajador se viese incentivado como acicate a su formación.

Incluso la temporalidad, una de las lacras más denostadas por las organizaciones sindicales, y motivadora de una buena parte de los siniestros actuales, podría combatirse con la información y la formación: Probablemente el empresario al que se le exija una formación completa —y costosa— se retraerá algo en las actuales rotaciones de personal, máxime si como consecuencia de la formación impartida, además se encuentra con trabajadores eficaces en sus tareas.

8 L. FERNÁNDEZ MARCOS, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Régimen Jurídico sancionador*, Ed. Dykinson, Madrid, 2004.

9 J. GORELLI HERNÁNDEZ, «Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo», en Capítulo IV de *La Prevención de Riesgos Laborales, aspectos clave de la Ley 31/1995* (coord. por A. OJEDA AVILÉS, M.R. ALARCÓN CARACUEL Y M.J. RODRÍGUEZ RAMOS), Ed. Aranzadi, Pamplona, 1996.

Por último y sin que creamos sea necesario más explicación, este esfuerzo formativo deberá de incrementarse en los que a representantes de los trabajadores se refiere, especialmente los delegados de prevención.

3.2.2. LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

La presencia de los inmigrantes en la sociedad aragonesa es otro de los informes que el Justicia de Aragón tiene elaborado. Nos remitimos a las cifras relativas a la incidencia de la mano de obra extranjera en el mercado de trabajo aragoneses contenidas en el informe sobre «La integración de los inmigrantes: Vivienda, Trabajo y Educación», que el Justicia presentó a las Cortes de Aragón el pasado año.

En cualquier caso la simple observación, por ejemplo, de obras de construcción en un paseo ciudadano, pone de relieve, con mucha aproximación, la presencia de la mano de obra inmigrante en nuestra Comunidad Autónoma; si luego además se visitan los establecimientos, centros y lugares de trabajo de toda clase, tal circunstancia se evidencia mucho más.

Con ello es posible intuir la gran riqueza que aporta a nuestra sociedad una mano de obra, en ocasiones muy calificada; pero junto a ese gran potencial se alzan en muchas ocasiones, de un lado, el muro del idioma y, de otro, la clandestinidad o ilegalidad que desplaza de sus reales ocupaciones a buen número de trabajadores conduciéndoles a otras de índole, inicialmente inferior, en las que además, por su procedencia, no son tan expertos.

Como se ha apuntado desde las Centrales Sindicales, los inmigrantes sufren elementos de precariedad añadidos a los que afectan a los ciudadanos españoles debido a factores como su falta de arraigo cultural y social, el desconocimiento del idioma, etc. En los casos de inmigrantes que no tienen regularizada su situación la realidad es aún peor, porque temen la expulsión y cualquier acto de la vida social (ir al médico, alquilar una casa, abrir una cuenta en un banco) les resulta de imposible o muy complicada ejecución, lo que hace que se vean obligados a moverse en la economía sumergida en unas condiciones de absoluta precariedad. En ocasiones realizan los trabajos menos cualificados, más arriesgados y en las peores condiciones, sin recibir ningún tipo de formación e información sobre los riesgos a que están expuestos, todo ello, agravado por la ya apuntada dificultad para conocer el idioma y el propio temor de los trabajadores a las visitas de los Inspectores de Trabajo e incluso de los propios Delegados de Prevención, ante el riesgo de perder su única fuente de sustento si se les descubre. Sectores con tasas muy elevadas de siniestralidad (construcción, agricultura y hostelería) concentran la mayor parte del inmigrante que no tiene legalizada su situación.

Por otro lado, como se ponía de manifiesto en el Informe del Justicia sobre inmigración antes citado, la siniestralidad laboral entre los trabajadores inmigrantes se ve favorecida por la falta de comprensión adecuada de las órdenes que se les dan respecto al modo de ejecutar los trabajos. En algunos casos se producen condiciones de trabajo abusivas, tanto en cuanto al tiempo de trabajo como al salario, difícilmente imaginables en el siglo XXI, que presiden el desarrollo de la relación laboral. Manejados, en ocasiones, por mafias, son condenados a una vida alejada de los estándares propios de nuestro tiempo.

Según datos facilitados desde la Inspección de Trabajo, las estadísticas nos señalan que un 9 por 100 aproximadamente de los accidentes suceden a trabajadores extranjeros, lógicamente trabajadores en situación legal; de los inmigrantes que no tienen regularizada su situación, simplemente, no hay estadísticas de siniestralidad. En cualquier caso es lícito creer que los accidentes a trabajadores extranjeros supondrán en torno al 13 a 15 por ciento del total, lo que supone un porcentaje como para tener muy en cuenta este grupo de riesgo.

El trabajador extranjero se encuentra frente a nuevas costumbres sociales y, por supuesto, también laborales, que contrastan muchas veces con las de sus países de origen y de las que la falta de comunicación es fuente de siniestros en actividades tan peligrosas como la construcción, vía de entrada muy habitual en el mercado de trabajo.

Por ello, entendemos que se debe de realizar un esfuerzo superior al normal en estos dos frentes:

- comunicación, es decir, enseñanza del idioma, e
- información y formación.

Sin el conocimiento del primero es vano intentar los segundos, por lo que el primero nos parece absolutamente fundamental.

Por otro lado, como modo de combatir estas situaciones de irregularidad o clandestinidad y, en definitiva, precariedad, hemos de insistir en una idea que el Justicia ya ha tenido ocasión de reiterar tanto en su anterior informe sobre inmigración como con motivo de diversas quejas de empresarios denunciando las dificultades para regularizar a trabajadores inmigrantes, a pesar de la dificultad para obtener mano de obra en el mercado de trabajo nacional. En efecto, en la Institución del Justicia se han recibido en más de una ocasión quejas desde distintos sectores productivos, realizándose ya en el año 2001 un informe en el que se constataba una situación de desajuste entre los datos reales y los que estadísticamente figuran en cuanto a las cifras de demandantes de empleo en el sector de la construcción y se apuntaba la necesidad de que la Administración interviniera de forma activa para superar dicho desajuste, sin que pudiera ampararse en la falta de colaboración de las empresas a la hora de facilitarle el resultado de las gestiones para contratar mano de obra tras cursar las oportunas ofertas al Instituto Nacional de Empleo. En aquel informe se apuntaba que desde las Administraciones implicadas, a la hora de otorgar los oportunos permisos de trabajo a extranjeros, había de procurarse una deseable flexibilidad en la valoración de la existencia de mano de obra nacional desempleada y en la determinación de lo que aconsejaba la situación nacional de empleo, de tal forma que su concesión se ajustase en lo posible a las demandas reales del sector (expediente 701/2000). Esta idea se repitió en el Informe sobre Inmigración del año 2003 y en diversos expedientes tramitados con ocasión de quejas formuladas ante la Institución en el mismo sentido. Insistimos en la importancia de conocer la auténtica necesidad de mano de obra extranjera, probablemente distorsionada por los datos sobre desempleados que figuran en las estadísticas nacionales.

Como indicábamos en el Informe especial sobre inmigración, hace falta mano de obra que no puede ser atendida en el mercado de trabajo nacional y, en consecuencia, nuestros empresarios al no obtener una respuesta adecuada acuden a mano de obra extranjera. Sin embargo, por los cauces institucionalmente habilitados para ello, la oferta de mano de

obra extranjera legal es escasa. En consecuencia nuestras autoridades autonómicas deberían hacer lo necesario para que por el Gobierno de la Nación se atendiesen adecuadamente las peticiones que se le efectúen. Previamente, por la Dirección General de Trabajo e Inmigración, deberían efectuarse los necesarios estudios para llegar a concretar de manera cierta y sin distorsiones las necesidades reales de mano de obra extranjera. Hoy es frecuente que el empresario que, en ocasiones, desconfía de la Administración pública, demande mucho más número de trabajadores de los que precisa para así poder elegir el que más le convenga; téngase en cuenta que teóricamente el empresario pide trabajadores de manera innominada.

Las situaciones de ilegalidad y economía sumergida favorecen las condiciones de abuso y las situaciones de mayor riesgo de sufrir accidentes para los trabajadores afectados que, por otro lado, se encuentran indefensos para poder hacer valer sus derechos y denunciarlas.

Es importante reconocer la importancia que está teniendo la presencia de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral, desempeñando puestos de trabajo indispensables y que no podrían ser cubiertos por trabajadores españoles. Incidimos de nuevo en que hay que asumir que la inmigración es un fenómeno no solamente deseable para España sino realmente imprescindible para nuestro mercado de trabajo, para el sostenimiento de nuestro sistema de pensiones y también para satisfacer la demanda de mano de obra en muchos sectores de la economía.

En esta línea nos parecen de gran interés los programas contenidos en el Plan Integral para la Inmigración en Aragón, resultado del trabajo conjunto de diversos Departamentos de la Diputación General de Aragón con los Agentes Sociales firmantes del Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón, aprobado en Consejo de Gobierno de 13 de abril del presente año y recientemente presentado ante las Cortes de Aragón para su debate y aprobación. Destacaremos ahora los relativos a empleo y formación, incluyéndose los siguientes:

- 1) Estudio de las necesidades de mano de obra extranjera del mercado aragonés.
- 2) Ordenación laboral de la Campaña Agrícola en el campo aragonés.
- 3) Promoción de Empleo.
- 4) Acceso a la Formación Ocupacional.
- 5) Inserción Sociolaboral.
- 6) Prevención de Riesgos laborales en los trabajadores inmigrantes.

En particular, por lo que a prevención de siniestralidad se refiere, hemos de reflejar el acierto de las medidas que al respecto se recogen en este Plan Integral, cuya puesta en marcha ha de ser considerado un paso adelante ante la compleja problemática que presenta el fenómeno de la inmigración en nuestra Comunidad Autónoma.

3.3. LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

3.3.1. EL ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EL PROGRESO DE ARAGÓN (AESPA)

Ya se señaló en su momento que la elaboración de la legislación laboral es competencia del Estado, dejando su aplicación a las Comunidades Autónomas, por ello en relación a

algunos de los aspectos comentados nuestra Comunidad no tiene otra posibilidad que la de constante denuncia ante las instancias centrales correspondientes.

En lo que a competencias propias respecta hay que decir que la actuación de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, centro directivo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del que dependen los temas a que nos venimos refiriendo no ha sido pequeña.

Periódicamente entre el Gobierno de Aragón, las asociaciones de empresarios y las organizaciones sindicales más representativas, se viene firmando el denominado Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA); el último —para los años 2004-2007— se firmó en abril del año en curso.

En su contenido hay una buena parte destinado a la Seguridad y Salud Laborales (Punto 5), suscribiéndose que *«las partes firmantes reconocen la necesidad de consolidar y profundizar las medidas de fomento de la prevención en las empresas aragonesas y en la sociedad en general, mediante la adopción de un marco estable y concertado de políticas públicas de prevención con unos objetivos asumidos por todos los agentes sociales preventivos.»*

Las actuaciones que se llevarán a cabo con el objetivo de disminuir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo pivotan sobre dos ejes fundamentales:

— *El desarrollo de políticas públicas de prevención en el marco de un Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Aragón, concertado con los agentes económicos y sociales representativos, que englobe y trascienda los programas actualmente en funcionamiento.*

— *Un mayor asesoramiento, información, formación y ayudas específicas a las pymes de los sectores productivos con mayor siniestralidad y en especial a sus microempresas, para facilitar la implantación de la normativa de prevención de riesgos laborales en ellas.»*

Y continúa el AESPA desgranando una serie de cuestiones, algunas meramente programáticas o de índole declarativa (la reducción de la siniestralidad como meta primordial, la promoción de la salud como valor cívico transversal, etc.) y otras más concretas y específicas, que considera necesarias para el desarrollo de los dos anteriores ejes.

De ellas destacaremos:

— La necesidad de llevar a cabo un Plan de Formación que, analizada la situación de la Comunidad Autónoma, determine los criterios de formación y ramas productivas y/o determinados puestos de trabajo teniendo en cuenta una serie de aspectos que se enumeran.

— La potenciación de mesas de negociación y/o seguimiento en los sectores o subsectores de actividad de mayor índice de siniestralidad.

— Constitución de un Observatorio de Siniestralidad Laboral de ámbito autonómico dependiente del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral con participación de organismos públicos y/o privados, en especial la Universidad de Zaragoza, al objeto de desarrollar una actuación de I+D+I en el área de la prevención de riesgos laborales.

— Fomentar el desarrollo de redes de asesoramiento, información y formación y ayuda específica a las pymes, impulsando la implantación de servicios técnicos de prevención y edición, en soporte papel, de un procedimiento estandari-

zado de investigación de accidentes para las pequeñas y medianas empresas.

— Establecer un plan de actuación específico para emigrantes como grupo de riesgo diferenciado.

— Ayudas específicas para acondicionamiento en las pymes de vestuarios y locales de aseo separados para hombres y mujeres.

El AESPA se pacta para el periodo 2004-2007. Desconocemos los importes presupuestarios destinados a la ejecución de las anteriores medidas para que pasen de ser un mero proyecto programático a una realidad consolidada, las más de las cuales se han de instrumentar a través del Instituto de Seguridad y Salud Laboral Aragonés (ISSLA).

3.3.2. EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD ARAGONÉS (ISSLA)

Dentro de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y de su Dirección General de Trabajo e Inmigración, existe el Instituto de Seguridad y Salud Aragonés (ISSLA), cuya regulación se contiene en el Decreto 336/2001, de 18 de diciembre, al tiempo que se establece también la regulación del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laborales.

El ISSLA es el órgano gestor de la política de prevención de riesgos laborales en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y el órgano científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma de Aragón con competencia en prevención de riesgos laborales (art. 2), enumerándose además en su art. 3 las prolijas funciones del Instituto.

El AESPA 2004-2007 se refiere a él señalándolo como instrumento fundamental para la ejecución de las políticas preventivas de nuestra Comunidad y para ello considera necesario:

— la potenciación de sus medios humanos y materiales, y

— la creación de un registro administrativo de delegados de prevención, así como la expedición de una certificación administrativa con los criterios que se establezcan en el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laborales.

Respecto de la primera cuestión hay que señalar su gran importancia, si bien cabe señalar que el número de técnicos del ISSLA es ahora inferior al de los Técnicos de los anteriores Gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, sin que en la última Oferta de empleo público de la Comunidad se aprecie convocatoria diferenciada de este tipo de funcionarios, no obstante a que parece elemental su especificidad propia al precisar, cuando menos, ser técnicos acreditados en prevención de riesgos laborales.

A la segunda cuestión la Dirección General de Trabajo e Inmigración ha dado respuesta mediante un proyecto de Resolución por la que se crea el Registro de Delegados de Prevención de la Comunidad Autónoma de Aragón, que dependerá orgánica y funcionalmente del ISSLA y cuya finalidad deberá ser la de:

- dar publicidad a las designaciones efectuadas,
- facilitar la información que pueda recabar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y
- emitir las certificaciones que le sean solicitadas por los organismos competentes.

3.3.3. EL PLAN DIRECTOR

El Plan General a que se refiere el AESPA en su punto 5, se concreta en lo que se denomina «*Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón*», elaborado por la Dirección General de Trabajo e Inmigración y el ISSLA, y al que se añaden las concretas actuaciones encomendadas de manera específica y prioritaria a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Plan Director se configura así como un conjunto de programas de ejecución actual variable en función de sus resultados y cumplimiento de expectativas, convirtiéndose en un instrumento dinámico de constante actualización al poder adaptarse continuamente a las necesidades del momento.

El Plan Director en ejecución hoy se configura por los siguientes Programas:

- 1.º) Programa Aragón 2004.
- 2.º) Programa de sobreesfuerzos.
- 3.º) Programa Construcción.
- 4.º) Programa Objetivo Cero Accidentes.
- 5.º) Programa de buenas prácticas compartidas en prevención de riesgos laborales.
- 6.º) Programa Vigilancia de la Salud.
- 7.º) Programa Formación Profesional.
- 8.º) Programa coordinación empresarial.
- 9.º) Encuesta a trabajadores accidentados.
- 10.º) Actividades con microempresas y trabajadores inmigrantes.

Veamos someramente en qué consiste cada uno de ellos.

1.º) Programa Aragón 2004.

Se trata de un clásico iniciado en 1999 y que, para satisfacción de nuestra Administración autonómica, ha sido copiado e implantado en varias Comunidades del Estado y en la Unión Europea, que se ha visto reforzado en los términos que se describen en el presente informe.

Su base es el estudio de los partes de accidentes de trabajo aportados por las empresas y mediante su procesamiento obtener la Tasa de accidentalidad comparada (TAC), o, tasa de accidentes con baja en jornada de trabajo en cada empresa en relación con la tasa de las de su actividad económica.

La advertencia, primero, el examen de su gestión preventiva y la constante presión, incluso coercitiva, ejercida sobre estas empresas se ha patentizado en una reducción de la siniestralidad sobre ellas (956 en el año 2003) que ha llegado al 33,78%.

En 2001 el índice de incidencia de Aragón había disminuido en un 33,4%.

2.º) Programa de sobreesfuerzos.

Uno de los mayores problemas que en materia de seguridad y salud laborales se viene observado en los últimos años es el de las patologías osteomusculares, de tal forma que el 31,9% del total de accidentes con baja en el año 2003 se debieron a los sobreesfuerzos, observándose también que desde 1997 con un 21,8% la tendencia es de forma clara y constante al alza.

El programa actual fue precedido por un estudio realizado en 2001 por el ISSLA con la pretensión de conocer el pro-

blema que subyace en este tipo de accidentes, para lo cual se elaboró una encuesta con diversos factores a estudiar.

Hoy el programa se continúa mediante el estudio y seguimiento de empresas con alta tasa de siniestralidad cuya forma de producción son los sobreesfuerzos.

Para ello se han seleccionado un total de 179 empresas de Zaragoza que en 2002 notificaron más de tres accidentes con baja por sobreesfuerzos y que sobrepasaron en un 25% la tasa media de producción de sobreesfuerzos en su misma actividad económica.

La actuación concreta consiste en visitas de los técnicos del ISSLA, asesoramientos y ayuda formativa, al tiempo que se analizan las mejoras y previsibles reducciones de la tasa de siniestralidad por esta causa.

3.º) Programa Construcción.

El programa, muy simple, consiste en la visita a todos los centros de trabajo de construcción, habida cuenta de que probablemente se trata del sector con mayor índice de siniestralidad.

Se ejecuta esencialmente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en lo que va de año en el momento de la elaboración del presente informe, ha realizado ya más de 1.250 visitas.

4.º) Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo.

El Programa «Cero accidentes de trabajo» es muy simple, consiste en una invitación que se realiza a la empresa para desarrollar la mejora continua de sus condiciones de trabajo.

El desarrollo del método exige la participación activa de la dirección y de todo el personal de la empresa obteniendo la implicación de la misma en la prevención activa. La clave del método es la observación/corrección que se realiza diariamente al comienzo de las tareas.

Periódicamente y con el fin de incrementar el alcance del programa se realizan invitaciones para su incorporación a empresas con baja tasa de accidentabilidad, bien que la incorporación está abierta a todo tipo de empresas.

Actualmente están incorporadas a él un total de 681 empresas en las que se han observado reducciones en su accidentabilidad muy significativas.

5.º) Programa de buenas prácticas compartidas en prevención de riesgos laborales.

La carencia de infraestructura empresarial en materia preventiva que hemos denunciado en páginas anteriores, problema que se agudiza en las pymes, motiva la externalización de la prevención, sin que por ahora los referidos servicios, como también se ha señalado, respondan satisfactoriamente a la demanda existente.

Sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales centra su filosofía en la integración de la prevención en todos los escalones de la empresa. Uno de los medios que se han encontrado para conseguir la incorporación de prácticas preventivas eficaces es el compartir las experiencias de otras empresas de parecidas características.

El programa se basa en reunir grupos de empresarios y animar y dirigir un diálogo de intercambio de experiencias.

Este programa ha reunido hasta la fecha a 225 gerentes o directores de empresas. Las reducciones de accidentes con baja en jornada de trabajo varían desde un 43,3% observado en empresas de corte industrial hasta el 12,5% en empresas de alimentación.

6.º) Programa de vigilancia de la salud.

Con este programa se pretende un mayor grado de conocimiento de las características y posibles deficiencias en la vigilancia de la salud de los trabajadores; se realiza a través de una encuesta sobre 179 empresas que forman parte del Programa de sobreesfuerzos y se realiza al mismo tiempo que aquél.

De los resultados se esperan obtener datos que permitan un mejor conocimiento de la situación para mejores actuaciones preventivas en el futuro.

7.º) Programa de Formación Profesional.

Consiste en actuaciones de sensibilización con alumnos de Formación Profesional cuya incorporación al trabajo se espera inmediata.

En el curso 2002/2003 se ha trabajado con 2.053 alumnos.

En este programa es fundamental la estrecha colaboración que se mantiene con el profesorado con la finalidad de adecuar los conocimientos a las características del alumno.

8.º) Programa de coordinación empresarial.

Se trata, mediante este programa, de acercar la normativa a los empresarios de las pymes.

Uno de los objetivos de la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos ha sido la necesidad de acentuar la coordinación en materia de las empresas que coinciden con otras en un lugar o centro de trabajo, Art. 24 Ley 31/95.

El programa se ha centrado en el estudio de los modos de hacer de las grandes empresas, estudiando sus protocolos y en una tarea de síntesis, mediante la oportuna publicación en forma de tríptico sencillo, exponer de manera clara las diversas obligaciones empresariales.

9.º) Encuesta a trabajadores accidentados.

Es obvio que la mayoría de los programas hasta ahora enumerados dependen en una buena medida de la información que se posea de la realidad productiva empresarial.

Un paso más en el conocimiento es el de conocer las impresiones de los trabajadores accidentados en accidentes leves y con baja. Se trata de acercar la Administración al trabajador al tiempo de conceder a este tipo de accidentes la importancia que realmente muchos de ellos merecen.

Se enviaron en marzo de 2004 un total de 16.000 encuestas y se está en fase de recepción de contestaciones.

10.º) Actividades con microempresas y trabajadores inmigrantes.

a) Actividades con microempresas:

— Divulgación de un protocolo relativo a riesgos psicosociales.

— Divulgación de un protocolo relativo a riesgos ergonómicos.

b) Formación de trabajadores extranjeros:

Se organizan seminarios y sesiones de aproximación de los trabajadores extranjeros, con un alto índice de rotación en sus puestos de trabajo y escaso conocimiento del idioma español, a nuestros sistemas productivos, mostrándoles sus derechos y obligaciones, las estructuras preventivas que las empresas deben de poseer y las Administraciones competentes en la materia.

Las sesiones se ayudan de intérpretes y audiovisuales doblados a varios idiomas.

Es obvio que estas sesiones no pretenden ni pueden sustituir las obligaciones informativas y formativas impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los anteriores programas no constituyen la totalidad de la labor del ISSLA y se complementan con las actividades que cotidianamente desarrolla la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.3.4. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

— Un buen sistema normativo debe ayudarse de instrumentos coercitivos que reconduzcan a la legalidad a quienes no la cumplen.

Al margen el ordenamiento penal, ultima ratio, nuestra Constitución permite la intervención sancionadora de la Administración (Art. 25) CE., que se materializa en la parcela de que tratamos en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En consecuencia, tal como se conduzca a la Inspección, ejecución de norma laboral y por tanto competencia de la Comunidad Autónoma Aragonesa, obtendremos un mayor o menor grado de cumplimiento de la norma.

En su informe anterior el Justicia (punto 4.3.2) señalaba la descoordinación entre los objetivos autonómicos y de la Autoridad Central lo que creaba un cierto desconcierto en los funcionarios de la Inspección. Hoy la situación ha quedado aparentemente solucionada a través del nombramiento de un Director Territorial de la Inspección que actúa como órgano de coordinación de las Inspecciones de las tres provincias y de Secretario de la Comisión Territorial, arts. 44 y 50 del R.D. 138/2000, de 4 de febrero; mas según las referencias obtenidas en esta Institución, los objetivos fijados por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social priman sobre los Autonómicos. Probablemente si la Administración de la Comunidad Autónoma pudiese asignar recursos propios para el mantenimiento de la Inspección podría también ejercer un mayor poder de dirección del que ahora posee.

No es función del Justicia la de entrar a valorar el grado de dependencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Aragón, articulado a través de su Comisión Territorial; simplemente cabe apuntar que, si bien según la información obtenida, algunas Comunidades han solicitado la completa adscripción de la Inspección y por consiguiente la transferencia de parte de sus efectivos, desde sectores afectados también se ha opuesto que ello podría llevar a desmantelar un sistema que se ha mostrado normalmente eficaz a lo largo de casi cien años y a molestar innecesariamente a los sujetos objeto de inspección: una, la

dependiente de la Comunidad Autónoma y otra, la del Estado. En todo caso estimamos que hoy existen ya instrumentos normativos adecuados, bien que mejorables en algunos aspectos, como para poder continuar desarrollando una presión coercitiva coordinada suficiente, si se utilizan correcta y ordinadamente.

Lo que también se ha hecho llegar al Justicia es la conveniencia de valorar la insuficiencia de los nueve Inspectores de Trabajo que, en el momento en que se redacta este informe, componen la plantilla de Zaragoza, el mayor núcleo industrial y de servicios de la Comunidad Autónoma. Ya en el anterior informe de esta Institución se indicaba la necesidad de disponer de «una adecuada dotación de medios materiales y personales» en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aragonesa, sin que dichas carencias hayan sido subsanadas.

— Salvado lo anterior, debemos insistir en la programación de actuaciones. La Inspección sigue realizando una tarea de carácter reparador tal y como se ejecutaba con la normativa anterior y todavía no ha abordado, una labor de control de la gestión preventiva. Es decir, se actúa sobre la ausencia concreta, por ejemplo la falta de barandilla, pero no sobre la ausencia de planificación o de carencias de los servicios de prevención o defectos de los planes de seguridad y salud. La razón de este actuar, es la de que hasta ahora nadie le ha solicitado profundizar en estos aspectos, quedándose así en tareas más de los técnicos de la Comunidad Autónoma con competencia preventiva que en las propias de la Inspección.

Entendemos que la Administración autonómica debería abordar esta cuestión y actuar para asignar a la Inspección una labor de control de la gestión preventiva.

La Inspección tiene encomendados y «desarrolla» los siguientes programas:

Empresas de mayor siniestralidad.— Es programa de apoyo coercitivo al Programa Aragón. Reiteradas las advertencias amistosas, la actuación inspectora se proyecta sobre las empresas cuya tasa de accidentes supera en un 25% la media de su propio sector en las actividades de construcción, empresas de trabajo temporal y Administración pública. De igual manera se visitan las empresas que reiteradamente figuran en los listados de mayor siniestralidad de la Comunidad.

En total se visitan 290 empresas.

Construcción.— Se trata de sector de actuación inspectora de carácter prioritario. Se conjuga con controles de economía irregular y de falsos autónomos.

Programa Piloto de evaluación continuada de la prevención de riesgos en las empresas (PILOT).— El programa consiste en concretar experimentalmente una actividad continuada de la Inspección en un grupo reducido de empresas del sector industrial con un número de accidentes relativamente elevado.

— Los Técnicos de la Comunidad Autónoma en la ITSS.

Una de las novedades más llamativas de la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo es la actualización de la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios técnicos de dependencia autonómica que ya disponían de cometidos de comprobación en las empresas. Para ello se modifican los arts. 9 y 43 de la Ley de Prevención de Riesgos y los arts. 39, 50 y 53 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La novedad se centra esencialmente en la posibilidad de dichos funcionarios de, tras un requerimiento incumplido,

dar cuenta a la Inspección de Trabajo al objeto de que se levante la oportuna acta de infracción.

Cierto que esta posibilidad ya existía, pero ahora va acompañada de la presunción de certeza de los hechos comprobados, de acuerdo con la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se trata de mejorar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante el reforzamiento de la función de vigilancia y control.

La actuación, que se deberá de programar en el marco de las Comisiones Territoriales de la Inspección, se rodea de una serie de cauciones y de garantías para el administrado y se deberá de desarrollar reglamentariamente. De igual manera, y de acuerdo con la nueva disposición adicional decimoquinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para poder ejercer esta función los funcionarios de las Comunidades Autónomas deberán de contar con habilitación específica y pertenecer a los Grupos A o B, así como acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin embargo transcurrido más de medio año de la norma, parece no haberse encontrado la fórmula de adecuación de la norma a la realidad y por ahora no pasa de ser un proyecto sobre el que conocemos se está trabajando, pero sin obtener resultados hasta la fecha.

4. LAS SUGERENCIAS QUE HIZO EL JUSTICIA EN SU ANTERIOR INFORME

A partir de aquí y con independencia de que ya hayamos tratado la cuestión, seguiremos el informe previo del Justicia de Aragón sobre siniestralidad, atendiendo a las diversas recomendaciones que en su momento efectuó a los diversos sujetos intervinientes, al objeto de comprobar cómo han ido evolucionando las circunstancias desde aquel momento.

4.1. SUGERENCIA 5.1 (CREACIÓN DE UN REGISTRO DE ENTIDADES AUTORIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN)

Pese a la sugerencia efectuada por el Justicia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón y del mandato imperativo del art. 28 del Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, lo cierto es que dicho registro todavía no se ha creado.

Las ventajas de su puesta en funcionamiento serían obvias; a tal efecto nos remitimos al contenido del anterior informe en el que así se reflejaba.

4.2. SUGERENCIA 5.3 (VALORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UNA SERIE DE INICIATIVAS)

4.2.1. PROGRAMA ARAGÓN

Se ha mejorado el Programa incluyéndolo en el Plan Director y articulando una serie de medidas coercitivas respecto de las empresas reincidentes, que se han descrito.

4.2.2. ACTUACIÓN SOBRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Una de las mayores —si no la mayor— contratista de la Comunidad son las Administraciones Públicas y dentro de ellas el Gobierno de Aragón sin lugar a dudas ocupa un lugar muy preeminente, por ello resulta muy relevante la sugerencia que por parte del Justicia se efectuó a las autoridades de la Comunidad Autónoma.

Sería un instrumento altamente válido el ejercicio por parte de las Administraciones públicas de una actividad constante de control del cumplimiento real de sus obligaciones en materia de seguridad y salud respecto de todas las empresas que contraten con la Administración Pública y las de ellas dependientes. No debe de bastar la mera ausencia de sanciones eludibles mediante la creación de nuevas sociedades, sino la acreditación del cumplimiento de la norma mediante la obtención del correspondiente certificado o sistema similar de acceso a los contratos públicos.

Si como acabamos de decir las Administraciones públicas en su conjunto son las mayores empleadores de la Comunidad, parece lógico que la exigencia por parte de éstas del cumplimiento de la norma —elemental por otra parte— deba de ejercer una importante presión sobre el índice de siniestralidad.

De los datos e información recabados en el curso del presente estudio resulta que hasta el momento el Gobierno de Aragón no encuentra la fórmula para llevar a cabo la sugerencia del Justicia, como tampoco la encuentran las Administraciones locales, en especial los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales de las tres provincias que componen la Comunidad, resultando notoria la comprobación de que, sobre todo, en la obra pública las medidas de seguridad brillan por su ausencia, llevándose la externalización y la fragmentación del trabajo a sus últimos extremos.

Reiteramos lo expresado en el apartado 4.2.2.1 de nuestro anterior informe en cuanto a la necesidad de mayor concienciación de las Administraciones Públicas, y la Sugerencia en su día formulada en este sentido.

4.2.3. RESTO DE PUNTOS DEL APARTADO 5.3

A saber: coordinación, modificación de los Gabinetes, hoy el ISSLA; campañas, publicaciones, concursos, simposios, atención especial a la construcción; etc. entendemos se les está dando y se les ha dado correcto cumplimiento.

4.3. SUGERENCIA 7.5 (COORDINACIÓN EN LOS ÁMBITOS EDUCATIVOS Y LABORAL)

— Existe un Borrador del Convenio Marco de Colaboración entre la Universidad de Zaragoza y el Gobierno de Aragón en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el convenio se pretende dar cobertura a las varias actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo se acuerden específicamente entre los signatarios del mismo, así como a las prácticas de los alumnos de postgrado de la Universidad de Zaragoza que cursan formación específica en prevención de riesgos laborales.

— Respecto a la Sugerencia efectuada a la Excm. Sra. Consejera de Educación y Ciencia, no se conoce ninguna ac-

tuación realizada por el Departamento referido al respecto. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las limitaciones competenciales impuestas por la normativa básica estatal, conocemos que por la Autoridad laboral autonómica se están elaborando módulos formativos por ocupaciones para que constituyan base mínima de formación y que por dicha autoridad se va a impulsar su inclusión en el contenido de la negociación colectiva.

4.4. SUGERENCIA 8 (LOS INCENTIVOS)

Por parte de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo no nos constan actuaciones concretas en la materia pese a ser muy variado el campo de actuación que el Justicia posibilitaba, especialmente en lo que se refiere a las pequeñas y medianas empresas. Tampoco conocemos actuación alguna emprendida por el Departamento de Industria al modo, por ejemplo de un «Plan renove» de máquinas y utillajes obsoletos. Especialmente necesaria sería tal actuación en el sector de la construcción y en el ámbito de la pequeña empresa que, pese a estar fuera de norma, persiste en el empleo de andamios metálicos¹⁰ de los llamados «americanos» o de paralelos y escaleras laterales; y ello por cuanto su sustitución por otros modulares mucho más modernos y seguros les resulta altamente costosa.

En este sentido, desde algunos sectores empresariales consultados se nos ha trasladado el interés de que la Administración aragonesa establezca algún tipo de incentivación económica para la renovación de equipos de trabajo o adaptación de equipos anteriores a la nueva normativa (tal y como existe en otras Comunidades Autónomas), teniendo en cuenta las dificultades que, sobre todo el pequeño empresario, encuentra para poder renovar sus equipos industriales, máxime, dado lo complicado que resulta en ocasiones convencer al empresario pequeño de que esta renovación, con todo el esfuerzo económico que le supone, es más una inversión que un gasto.

4.5. SUGERENCIA 9.2 (LAS DROGODEPENDENCIAS)

Tampoco en este aspecto la Administración laboral autonómica ha emprendido ningún programa, acaso derivándolo más hacia las autoridades sanitarias, que tampoco han emprendido ninguna actuación en este sentido.

Nos remitimos íntegramente a las valoraciones al respecto ya reflejadas en nuestro anterior informe (apartado 5 de las Consideraciones Jurídicas de dicho estudio).

Únicamente añadiremos que en este punto, desde algunos sectores empresariales se nos ha hecho llegar la preocupación por el hecho de que no se disponga de datos concretos sobre la incidencia de la alcoholemia en la siniestralidad laboral, dado que en los supuestos de siniestro no se realizan pruebas de alcoholemia.

4.6. VALORACIÓN GENERAL

De todo lo anterior podría obtenerse una doble conclusión:

¹⁰ El Gabinete de Seguridad e Higiene de Zaragoza, actual ISSLA, realizó hace unos pocos años un estudio demostrativo del mal estado y la inadecuada utilización de este tipo de andamios que en un muy alto porcentaje resultaron fuera de norma.

— La Autoridad laboral siempre ha estado implicada en la promoción y mejora de la seguridad y salud laborales. Su acierto inicial fue innegable y buena prueba de ello ha sido la adopción de las medidas inicialmente propuestas por la Dirección General de Trabajo de la D.G.A. por el resto de las Autonomías y aun su extensión a ámbitos de la Unión Europea.

Coincidiendo con las Sugerencias del Justicia se emprendió un camino de mejora y perfeccionamiento de lo hasta entonces realizado; el Plan Director, como instrumento en constante evolución parece una herramienta muy válida.

También muy válida parece la actitud de la Universidad de Zaragoza: primero, promotora de un master de estudios propios para la obtención del Título de técnicos para la realización de funciones superiores y luego, mediante la suscripción del convenio a que hemos hecho referencia anteriormente; todo ello muestra el interés de las autoridades docentes en las cuestiones relativas a la formación en seguridad y salud laborales de sus educandos.

Buena prueba de las anteriores afirmaciones son los resultados estadísticos que sitúan a Aragón en uno de los lugares privilegiados del Estado en lo que a reducción porcentual de accidentes laborales con baja, excluidos los in itinere, se refiere.

— En lo que respecta al resto de las autoridades autonómicas, hay que poner de manifiesto que persisten algunas carencias ante las que la Administración no ha actuado o no lo ha hecho de forma suficiente, que ya se reflejaron por el Justicia en su anterior informe: los incentivos económicos, especialmente a las pymes serían francamente beneficiosos; de igual manera la formación a niveles educativos inferiores en la materia que nos ocupa o la intervención de las autoridades sanitarias en lo referente a drogodependencias y trabajo.

En el curso del expediente, entre las aportaciones obtenidas de los sectores afectados, se nos ha hecho llegar esta reflexión: si Aragón es una empresa, una gran empresa, también en ella, ¿porqué no?, deberemos «integrar la prevención en el sistema general de gestión» a todos los niveles jerárquicos, para convertirla en una Comunidad exenta de riesgos laborales (Art. 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

5. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

5.1. ACCIDENTES IN ITINERE Y FALTA DE MEDIOS DE TRANSPORTE COLECTIVO A LAS EMPRESAS

Es ésta una cuestión que nos han planteado tanto los representantes sindicales como empresariales con los que hemos contactado.

Los accidentes in itinere son los que se sufren al ir o volver del trabajo y se incluyen en las estadísticas de siniestralidad, como anteriormente se ha reflejado.

Sin duda circunstancias como la existencia de unas adecuadas infraestructuras viarias y accesos a los polígonos industriales, y la disponibilidad para los trabajadores de transporte colectivo adecuado (público o de empresa) resultan esenciales para combatir el elevado índice de este tipo de siniestros, contribuyendo en definitiva a disminuir una parte de los que son considerados accidentes laborales.

En este sentido los sindicatos relacionan las deficiencias en el estado de algunas carreteras en la provincia de Teruel

con el incremento de este tipo de siniestros en dicha provincia, en la que se ha pasado de 94 accidentes en itinerario en 2002 a 118 siniestros en 2003 distribuidos en 108 leves (por 92 que hubo en 2002), 5 graves (frente a 2 del año 2002) y 5 mortales (sin que en 2002 se hubiera registrado ninguno).

En todo caso es conveniente que la Administración estudie las causas de este incremento (la incidencia que haya podido tener en el mismo el estado de las vías, las condiciones atmosféricas, las distancias entre núcleos de población y empresas...) y busque soluciones para poner remedio al problema.

Al margen de la deseable mejora en las redes viarias, es preciso combatir este tipo de siniestros impulsando medios de transporte colectivo (público o mancomunado entre varias empresas) entre cada localidad y sus respectivos polígonos industriales.

Como se pone de manifiesto en el Informe sobre Siniestralidad Laboral en Aragón de 2003 elaborado por el sindicato UGT, varios miles de trabajadores se desplazan a diario desde Zaragoza a los polígonos industriales del extrarradio.

En efecto, haciendo particular referencia al caso de la ciudad de Zaragoza, hay que tener en cuenta la existencia de numerosos polígonos industriales asentados en zonas de las afueras de la ciudad a las que no llega el transporte colectivo, circunstancia que va a verse acentuada con la proyectada creación de nuevas estructuras logísticas y, consiguientemente, de nuevos puestos de trabajo que exigirán, en un plazo de 4 o 5 años, el desplazamiento a estas zonas de varios miles de trabajadores.

No nos consta que, por el momento, exista algún tipo de proyecto de transporte colectivo público o de empresa en este sentido.

No es función del Justicia valorar, desde un punto de vista técnico, cuál es la mejor solución para promover este tipo de transportes, ya que su definición exige un estudio de los emplazamientos, horarios predominantes, procedencia de los trabajadores, empresas principales, etc., encontrando el sistema más adecuado para satisfacer las demandas existentes. Hemos de decir que, tampoco los sectores consultados (empresarios o sindicatos) han apuntado una solución técnica determinada como la óptima; por el contrario se han limitado a transmitirnos su enorme interés por la promoción de este tipo de transporte colectivo, dejando abierto el abanico de posibilidades para organizarlo, de la forma más conveniente.

Sí que podemos reflejar algunas posibilidades que nos han trasladado los sectores afectados:

— Redes de cercanías: creando una red de transporte público (ferrocarril) que una la ciudad y los polígonos o éstos entre sí.

— Lanzaderas: mediante la creación de autobuses específicos que asimismo conecten el núcleo urbano y las zonas industriales.

— Transportes de empresa (iniciativa que ya usa alguna empresa grande): mediante un servicio de transporte colectivo organizado por las empresas, ya sea de forma individual, cuando se trata de grandes centros, ya sea de forma mancomunada entre varias de ellas que estén situadas en el mismo polígono. En relación a esta última alternativa sí que se nos ha trasladado la dificultad que una empresa de forma individual puede tener para organizar este servicio, debido a que

puede resultarle demasiado oneroso.

— En una visión de futuro hay que reflejar también la conveniencia de estudiar soluciones definitivas para combatir la saturación del tráfico dentro de la ciudad de Zaragoza (y la consiguiente producción de un mayor número de siniestros, además del incremento del estrés y fatiga en la conducción que la mayor densidad de vehículos en las vías ocasiona), como es la implantación del Metro subterráneo, que podría integrarse con las redes de cercanías. A tal efecto hay que tener en cuenta que la construcción de líneas de Metro en otras grandes ciudades como Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Sevilla o Málaga (en estos dos últimos casos en proceso de puesta en marcha en la actualidad) se ha llevado a cabo en núcleos de población con necesidades equivalentes a las actualmente existentes en Zaragoza.

5.2. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS RIESGOS LABORALES Y LA MUJER

— Abordaremos asimismo una cuestión respecto a la cual se ha trasladado al Justicia un especial interés, principalmente desde el ámbito sindical.

Como ya se ponía de manifiesto en el Informe sobre Siniestralidad que el Justicia elaboró en el año 2001 (apdo. 3.2.4.2.) la superior incidencia de accidentes laborales en los varones que en las mujeres no se explica tanto porque la mujer se encuentre en unas condiciones mejores en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere sino porque no existe una plena integración del colectivo femenino en todos los ámbitos del mercado laboral y, por ende, la exposición a riesgos diferentes conlleva resultados diversos. Se decía entonces que el objetivo había de ser la plena integración de la mujer en todos los sectores del mercado laboral, con la aplicación de unas medidas preventivas eficaces que evitasen la producción de accidentes.

Ahora reiteramos nuevamente estas valoraciones, si bien hemos de añadir algunas reflexiones que nos parecen de interés, extraídas a partir de la interesante documentación obtenida en el curso del presente expediente.

— En efecto, como pone de manifiesto la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, los hombres se ven involucrados con más frecuencia que las mujeres en accidentes que provocan bajas laborales, ya sea porque ejercen profesiones de alto riesgo o porque sus acciones implican situaciones de mayor riesgo (en particular, los hombres con un nivel de estudios equivalente a escuela primaria y secundaria inferior parecen ser una categoría particular de riesgo, según los datos de la Unión Europea). Sin embargo, no hay que ignorar los factores de riesgo que afectan a la mujer trabajadora.

La misma Agencia señala que siguen existiendo las diferencias tradicionales entre los tipos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, los tipos de contratos de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Muchas mujeres trabajan en servicios asistenciales, en los que hay bastante riesgo de estrés y violencia. Es mayor la presencia femenina en trabajos en los que las exigencias son elevadas pero se tiene poco control individual sobre el trabajo.

El «mundo del trabajo» con frecuencia se sigue basando en las necesidades del hombre y no se ha adaptado a las necesidades de la mujer; por ejemplo, muchas herramientas y

equipos se han diseñado para el hombre y no para la mujer, y los horarios tradicionales de trabajo pueden ser difíciles para las mujeres que tienen más responsabilidades familiares. Cada vez hay más investigadores y comentaristas que sugieren que en el mundo laboral es necesario un «enfoque que tenga en cuenta el género» a fin de que los riesgos que afectan a las mujeres sean debidamente reconocidos y gestionados; y ello porque si bien son necesarios esfuerzos continuados para mejorar las condiciones de trabajo tanto de hombres como de mujeres, la adopción de un enfoque «neutral a los géneros» respecto a la evaluación de riesgos y su prevención puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas e incluso ignoradas. Cuando pensamos en los riesgos laborales es más probable que pensemos en hombres que trabajan en sectores con alto riesgo de accidentalidad, como la construcción, que en mujeres que trabajen en el sector sanitario y social o en sectores nuevos como los centros de atención telefónica. Un cuidadoso examen de las verdaderas circunstancias de trabajo muestra que tanto hombres como mujeres pueden tener que enfrentarse a importantes riesgos laborales. Además, facilitar el trabajo de las mujeres lo hará también más fácil para los hombres. Por lo tanto, es importante incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos laborales, e integrarlos en la prevención de riesgos constituye un objetivo de la Comunidad Europea.

— En un estudio elaborado por CC.OO. se indica que en las empresas en las que la representación sindical ha realizado una identificación de riesgos utilizando el cuestionario de riesgos y daños elaborado por CC.OO., de forma contundente y diferente a los trabajadores varones, las mujeres apuntan como factores de riesgo:

- * Las pocas posibilidades de promoción.
- * La agresividad, el acoso sexual o violencia.
- * La dificultad para compatibilizar el trabajo en la empresa con el trabajo doméstico.

* Las situaciones de discriminación laboral.

Siguiendo el mismo estudio aportado al expediente, hay que apuntar además que la *división sexual* del trabajo ha supuesto que hombres y mujeres se sitúen en distintos sectores y en diferentes puestos de trabajo, encontrándose las mujeres normalmente en los sectores de menor peso económico y en las categorías laborales más bajas y peor remuneradas. Incluso cuando desarrollan tareas similares soportan en muchos casos discriminación salarial. Esta desvalorización del trabajo desempeñado por mujeres, junto al desajuste entre el nivel de formación y los puestos de trabajo ocupados por ellas y las escasas probabilidades de promoción, genera insatisfacción y desmotivación.

Por otro lado las mujeres están más afectadas por *factores de precariedad* tienen mayor tasa de temporalidad, de contratación a tiempo parcial y ocupan el grueso de la economía sumergida. Además, en períodos de recesión económica, los puestos de trabajo de las mujeres son los primeros que se suprimen.

Por otra parte, el hecho de que en el ámbito privado la responsabilidad sobre los miembros de la familia y el hogar siga recayendo principalmente sobre las mujeres ha provocado la «*doble presencia*» o «*doble jornada*» que supone, además de la sobrecarga de trabajo, una limitación a la hora de optar a promociones o cambios de trabajo, ya que el tiempo

que se puede dedicar al estudio y la formación se reduce fuertemente. En el caso contrario, cuando se opta por «sacrificar» la vida familiar en favor del trabajo, los sentimientos de culpabilidad a menudo influyen sobre la autoestima, generando también malestar e insatisfacción.

Esta realidad social de la doble presencia vertebrada y atraviesa las vidas de miles de mujeres, generando estrés e incidiendo sobre su salud.

Se estima en dicho estudio que:

* Los riesgos a que se encuentran expuestos los hombres están más relacionados con la seguridad y la higiene.

* Las mujeres relatan, mayoritariamente, riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía.

Podemos recordar que los hombres se concentran en sectores como construcción, minería, metal, industria pesada..., donde los riesgos de accidentes y exposición a tóxicos tienen más protagonismo, mientras que las mujeres se concentran en el sector servicios, fundamentalmente sanidad, educación, limpieza, hostelería, oficinas y despachos, donde las patologías músculo-esqueléticas y los riesgos derivados de una inadecuada organización del trabajo son sentidos como prioritarios.

Se ha indicado que las patologías del sistema músculo-esquelético se presentan en diferentes zonas en hombres y mujeres: mientras que los primeros se ven más afectados en la zona baja de la espalda, zona lumbar, las mujeres localizan más molestias en el cuello, zona dorsal y miembros superiores. Esto es así porque los trabajadores varones están más expuestos a manipulación de cargas pesadas, y las mujeres realizan trabajos repetitivos que afectan fundamentalmente al cuello, hombros y extremidades superiores. Asimismo, las trabajadoras refieren algún tipo de molestia músculo-esquelética, menor control de trabajo y falta de autonomía con más frecuencia que los trabajadores.

Respecto a los riesgos derivados de la organización del trabajo, las mujeres manifiestan falta de control y autonomía, ritmos excesivamente acelerados, asignación de tareas que se superponen en el tiempo, tener que dar respuestas a demandas de diferentes personas, servir de tapón entre la institución y los clientes y supervisión agresiva por parte de superiores.

Se presupone que las exigencias emocionales y afectivas de determinados trabajos feminizados son «naturales» en las mujeres y no entrañan riesgos para la salud. En definitiva, son riesgos invisibles que van mermando poco a poco la salud, dando origen a problemas de estrés y ansiedad que en las mujeres tienen una prevalencia significativa.

En definitiva, el colectivo de mujeres tiene riesgos específicos que están íntimamente ligados al género, con independencia del sector o puesto de trabajo que desempeñan, como la apuntada «doble presencia» (debida al trabajo doméstico y atención de las necesidades familiares), acoso sexual, discriminación e incluso exigencias añadidas al puesto de trabajo por ser mujer en cuanto a imagen y comportamiento (en muchos trabajos se exige belleza, apariencia femenina e, incluso, delgadez; ej. vendedoras en tiendas de moda, modelos, azafatas...).

Será imprescindible contemplar las diferencias específicas de género, desde las exigencias físicas, a las emocionales y a las mentales, derivadas de los propios requerimientos de los puestos de trabajo, así como de las exigencias derivadas de la doble presencia y de los roles de género en la sociedad;

y en las actividades de formación realizar un esfuerzo suplementario con el objetivo de que las mujeres se integren plenamente en los procesos formativos, adoptando medidas como incluir los problemas específicos de género en los programas de formación.

5.3. EL ASPECTO EDUCATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL ÁMBITO EUROPEO

— Nos parece interesante traer a colación la enorme importancia que se viene dando al aspecto educativo en el tema de la Seguridad laboral por parte de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, partiendo de que la integración de la salud y seguridad laborales en la educación representa una parte muy importante del desarrollo de una cultura preventiva en la que se enseñe a los niños y a los adultos jóvenes a vivir y a trabajar en condiciones seguras. La labor de la Agencia en este ámbito apoya la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad adoptada por la Comisión, en la que se recomienda que *«la educación forme parte del plan de estudios escolar, ya sea para que las personas tengan una mayor conciencia del problema (al igual que se enseña la seguridad vial en algunos países) o como tema de formación profesional por derecho propio»*. Se considera en el ámbito europeo que esta integración tiene por objeto que los principios de gestión de riesgos y la mentalidad de seguridad y salud en el trabajo sean parte integrante del proceso de toma de decisiones y adopción de medidas en el lugar de trabajo, de forma que la salud y la seguridad no se limiten a ser un mero «apéndice». Se estima que es más sencillo lograrlo si los trabajadores y los empresarios llegan al lugar de trabajo debidamente cualificados, con una cultura desarrollada de prevención de riesgos. Como ha señalado el Diputado al Parlamento Europeo Meter Skinner, *«nadie debería acceder al mercado laboral sin un conocimiento suficiente de los riesgos generales y específicos y del modo de abordarlos efectivamente. Debemos dotar a las futuras generaciones de una verdadera cultura de la prevención, que perdure y en la que se pueda confiar en un mundo de rápida innovación industrial»*.

La educación no ha de comenzar con la incorporación al mundo del trabajo, sino que debe formar parte de los programas escolares, ya sea en forma de actividades de sensibilización ya sea como disciplina de pleno derecho en los sectores profesionales, siendo factor determinante la formación profesional continua, que debe impartirse regularmente y adaptarse a las realidades de trabajo cotidiano.

— Se han efectuado estudios a nivel europeo de casos en los que se ha promocionado la salud y la seguridad en la Educación Primaria y Secundaria, en la creencia de que los colegios y, en particular, los de Enseñanza Primaria, pueden desempeñar un papel fundamental en la transmisión de los valores básicos de seguridad a las nuevas generaciones (ej. En Italia, el Instituto Nacional Italiano para la Prevención y Seguridad en el Trabajo ha creado y distribuido dos instrumentos —un CD-Rom interactivo y un cortometraje— para ayudar a los profesores de niños de 6 a 9 años de edad), obteniéndose las siguientes conclusiones:

* Los proyectos destinados a niños pequeños deben hacer uso de la imaginación y del juego.

* Los proyectos destinados a niños pueden utilizar su propio entorno como fuente de ejemplos de riesgos. Conviene que los padres participen en este proceso.

* Hay que enseñar a los niños a detectar los peligros, y evaluar y gestionar los riesgos. No hay que enseñarles a evitar simplemente todos los peligros en bloque.

* La Seguridad y Salud en el Trabajo puede incorporarse en las materias regulares o puede abordarse por separado.

—Asimismo se han realizado estudios sobre la Formación Técnica y Profesional de adultos, con las siguientes conclusiones:

* La formación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo debe ser práctica y contemplar la formación en el puesto de trabajo y la experiencia.

* La formación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo debe abordar cuestiones como la evaluación y la gestión de riesgos, junto con aspectos prácticos.

* Es preciso evaluar lo aprendido y el desarrollo de aptitudes.

* Conviene que los estudiantes se familiaricen con la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Seguridad y Salud.

— Dejaremos constancia, por último, en este punto, de los que la Agencia europea señala como principales factores de éxito de los proyectos nacionales:

* Es preciso que la enseñanza en materia de riesgos y Seguridad y Salud en el Trabajo sea una alta prioridad para los sectores afectados.

* La enseñanza de estas cuestiones debe comenzar al principio de la educación infantil.

* Es necesaria la colaboración con los Ministerios de Educación y Empleo y los Cuerpos de Inspección e Instituciones de Trabajo, aunque esto pueda resultar difícil debido a las distintas estructuras organizativas y a circunstancias locales.

* Los profesionales de la Salud y la Seguridad han de colaborar con los profesionales de la enseñanza.

* Es importante implicar a todos los posibles intermediarios en el aprendizaje de la Seguridad y Salud en el Trabajo como cualificación para toda la vida: los profesores, los empresarios, los trabajadores y sus representantes, los padres, los alumnos y los expertos, todos ellos deben prestar su apoyo.

* Es conveniente integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo en los planes de estudios con un equilibrio apropiado entre la teoría y la práctica.

* Hay que considerar la Seguridad y Salud en el Trabajo un elemento crucial de formación para un empleo determinado, y no únicamente un apéndice o una campaña puntual; la Seguridad y Salud en el Trabajo han de presentarse como elemento clave del «trabajo bien hecho».

* Es preciso formar a los profesores y a los educadores en materia de enseñanza sobre riesgos y Seguridad y Salud en el trabajo. No basta con limitarse a crear instrumentos y facilitarlos a los profesores.

* Los profesores necesitan recursos y técnicas para transmitir conocimientos sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Los métodos y los recursos deben motivar a los alumnos.

III. CONCLUSIONES

1. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE SINIESTRALIDAD LABORAL EN ARAGÓN EN 2003

1.1. Durante el año 2003 en Aragón se han producido 20.808 accidentes con baja (frente a los 21.499 registrados en el año 2002) y un total de 1.989 siniestros in itinere (por 2.282 contabilizados en 2002).

Además se han producido durante 2003 un total de 47 accidentes mortales (32 en jornada de trabajo y 15 in itinere), frente a los 59 del año 2002 (41 en jornada y 18 in itinere).

Por tanto, la cifra de accidentes laborales ha seguido descendiendo en 2003, manteniendo la tendencia registrada desde el año 2001, existiendo un índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo en Aragón de 52,31 por cada 1.000 trabajadores, el cual se halla por debajo del índice medio nacional, que es de un 65,69 por cada 1.000 trabajadores. También los accidentes sufridos por trabajadores al ir al lugar de trabajo o volver de éste han descendido en 2003.

Se han declarado un total de 1.305 enfermedades profesionales con baja, frente a 1.362 reconocidas en 2002, lo que supone un descenso del 4,6%.

1.2. A la vista de estos datos hay que reconocer que el esfuerzo realizado en Aragón por todos los intervinientes en la actividad preventiva, empresarios, trabajadores y Administración Autónoma, va dando sus frutos y, sin que debamos restar importancia a la gravedad del problema que la siniestralidad laboral sigue representando, hay que valorar muy positivamente la circunstancia de que Aragón esté a casi 14 puntos por debajo de la media nacional en índice de incidencia en cuanto a accidentes con baja de trabajo, y de que estos accidentes hayan descendido un 3,21% respecto al año anterior.

1.3. Sin perjuicio de lo anterior, existen algunos aspectos excepcionales en los que no se ha producido esta reducción generalizada de la accidentalidad: Así, se han incrementado los accidentes graves in itinere, que ha pasado de 47 en 2002 a 72 en 2003; ha habido un aumento de los accidentes graves en el sector agrario, que han pasado de 21 en 2002 a 28 en 2003, así como en el sector de la construcción, que aumentaron de 61 en 2002 a 70 en 2003; en Teruel ha sido muy elevado el aumento de accidentes graves (pasando de 28 en 2002 a 36 en 2003) y mortales (que se ha elevado de 3 a 11 siniestros). También en dicha provincia han aumentado los accidentes in itinere pasando a ser de 118 (en 2002 fueron 94).

2. LA TEMPORALIDAD, LA EDAD Y EL TAMAÑO DE LA EMPRESA COMO FACTORES DE RIESGO

2.1. LA TEMPORALIDAD

— Los trabajadores temporales sufren proporcionalmente más siniestros que los indefinidos, representando por tanto la temporalidad y la precariedad factores que aumentan el riesgo de producción de accidentes laborales.

— Hemos de ratificarnos en las consideraciones jurídicas que en este sentido se contenían en el anterior informe del Justicia (apdo. 3.2.4.1) y en las conclusiones reflejadas al respecto en el mismo (apdo. 4.4) indicando que debe insistirse en la adopción de medidas para reducir la incidencia de

la temporalidad en el mundo laboral, favoreciendo la integración de los trabajadores en la empresa y, en definitiva, la estabilidad en el empleo).

2.2. LA EDAD

2.2.1. Sector de trabajadores más jóvenes:

— El 72,9 del total de siniestros afecta a trabajadores comprendidos entre 20 y 44 años.

— Reiteramos ahora las consideraciones ya contenidas en el apartado 3.2.4.2 de nuestro anterior informe y las iniciativas específicas para trabajadores jóvenes propuestas en el punto 4.5 de las conclusiones de dicho trabajo (intensificar la política formativa, adoptar medidas para una mejor integración en el mundo educativo y laboral, redoblar esfuerzos en el marco de la formación continua para mayor y mejor formación en el puesto de trabajo).

2.2.2. Sector de trabajadores de más edad.

— Por otro lado, debe prestarse también atención a la población activa de más edad, teniendo en cuenta la tendencia al envejecimiento de la población activa que se está experimentando en todos los países europeos.

— Los trabajadores de más edad necesitarán apoyo específico para hacer frente a las exigencias cada vez mayores del trabajo, debido a las nuevas prácticas organizativas y a las nuevas tecnologías, y tendrán que adaptarse a unas exigencias laborales en constante evolución.

— Hay que proporcionar a las empresas información y ayuda específicas de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la valoración de riesgos para los trabajadores de más edad; y ejemplos prácticos de posibles cambios en la organización del trabajo y en otros aspectos, a fin de reducir los riesgos para dichos trabajadores.

2.3. EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

— La mayor parte de los accidentes se producen en empresas de pequeño tamaño, dado el propio tejido empresarial de Aragón.

— No obstante hay que tener en cuenta que en los últimos años en Aragón se ha producido una progresión mucho mayor en prevención de riesgos laborales en la pequeña empresa que en empresas grandes a las que acaso la materia no les resultaba tan desconocida.

3. CUESTIONES PREVIAS

3.1. LA LEY 54/2003

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales ha exigido un esfuerzo de explicación, aplicación y puesta en funcionamiento mucho más importante que la mayor parte de las normas laborales. En fecha 13 de diciembre de 2003 se dicta una nueva norma *«de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales»*, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, que tiene su origen en un nuevo modelo normativo de carácter paccionado.

3.2. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

— La Ley 54/2003, al referirse a ellos en el Art. 31.3.a), que modifica, añade que los servicios de prevención además de diseñar, aplicar y coordinar programas, deben de «implantar» el plan de prevención de riesgos laborales.

No se asigna al servicio de prevención la ejecución directa de la prevención y el señalamiento de obligaciones concretas de carácter imperativo; y no parece suficiente con que se limite al mero asesoramiento dejando la última palabra al empresario sobre lo que debe de hacerse en su empresa.

— Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social son quienes asumen la realización de la prevención de riesgos disfrutando de cierta ventaja en la concurrencia comercial en la que en ocasiones se producen distorsiones en el mercado. Hay que evitar que los intereses comerciales se sobrepongan a los preventivos y las empresas no sean atendidas en debida forma.

— Los servicios de prevención externos o ajenos, una vez que son habilitados para ello, deberían pasar una auditoría. La reforma sin embargo no ha establecido tal obligación.

3.3. LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

Hay que poner de manifiesto la escasez de técnicos de prevención que todavía hoy padece nuestro país.

4. ASPECTOS NORMATIVOS PENDIENTES DE DEFINIR

4.1. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

— Están sin concretar los aspectos referidos a la información y la formación a impartir a los trabajadores.

— Debe valorarse la conveniencia de que por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por el ISS-LA, en ausencia del anterior y como se ha hecho con alguna otra cuestión, se proceda a la elaboración de una serie de contenidos mínimos de cursos de prevención de riesgos a impartir a los trabajadores en función de su profesión y categoría debiendo, luego, adaptarse dichos contenidos a los riesgos propios de la empresa de los trabajadores que los van a recibir.

4.2. LOS RECURSOS PREVENTIVOS

— Se hace necesario precisar en qué han de consistir y cómo han de funcionar los denominados «recursos preventivos», del art. 32 bis de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Es preciso concretar más esta figura tanto en el cómo, como en el cuándo debe de funcionar; y en la Ley aparece excesivamente difusa como para ser eficaz.

— Aprovechando la determinación reglamentaria de las actividades peligrosas, podría resultar muy oportuno desarrollar y concretar todo lo relativo a la necesidad, cuantificación y presencia de los recursos preventivos en la empresa.

4.3. DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES PELIGROSAS

— Resulta muy importante, en el ámbito de la prevención, no dejar ningún margen de discrecionalidad en la defi-

nición de lo que es peligroso. Por ello, sería mucho mejor tratar de definir y concretar en qué consisten las actividades peligrosas.

— La definición de empresa peligrosa se hace necesario no solamente para emprender actuaciones preventivas concretas, sino también para establecer la obligatoriedad de los servicios de prevención o la presencia de recursos preventivos, como ha quedado dicho, entre otras cuestiones.

4.4. LA REFORMA DE LA NORMATIVA SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se hace necesaria con carácter urgente una profunda reforma de la normativa sobre enfermedades profesionales tanto en el cuadro, como en su tratamiento, que permita su real conocimiento y, en consecuencia, la adopción de los medios necesarios para su eliminación o reducción. Ratificamos aquí el apartado 2.7.3 de las Conclusiones del anterior informe del Justicia.

4.5. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

— Hay que valorar la conveniencia de establecer una nueva definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional desligados de las de la Seguridad Social, de forma que, sin merma de la protección por ésta otorgada, permita conocer más en profundidad la realidad que nos rodea y con ello poder emprender actuaciones acordes con la misma.

— Sin merma de la protección social a otorgar, que no debe reducirse, se debe de separar el concepto de siniestro laboral como «evento a prevenir y evitar» del concepto «daño o lesión a reparar e indemnizable».

5. LOS EMPRESARIOS

5.1. NECESIDAD DE CONCIENCIACIÓN

Es importante insistir en la necesidad de concienciar al empresario de la rentabilidad de la actividad preventiva, que ha de percibirse como una inversión y no como un gasto inevitable.

5.2. LA PEQUEÑA EMPRESA

Hay que ratificar el contenido del anterior Informe del Justicia sobre siniestralidad laboral (apdos. 3.1.3 de las consideraciones jurídicas y 3.4 de las Conclusiones de dicho estudio). En particular, hay que insistir en las mayores dificultades con las que se va a encontrar la pequeña empresa para llevar a cabo la prevención exigible, reflejando la importancia de que tenga un mayor apoyo institucional en este ámbito (subvenciones, asistencia técnica, mayor nivel de información y ayuda, etc.).

5.3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

— Se hace necesario seguir insistiendo en que el convenio colectivo, auténtica ley hecha por los propios intervinientes en la relación laboral, es uno de los instrumentos más válidos para promocionar la prevención en la empresa.

— Hay que desarrollar una auténtica política ofensiva contra los riesgos en el trabajo plasmada en los convenios colectivos, de forma que la participación de las partes interesadas no se agote con la previsión de dotar a los trabajadores de los mecanismos de seguridad adecuados o de compensarles económicamente por los mayores riesgos a los que están expuestos; sino que fomente su participación activa en el establecimiento de condiciones de seguridad en el trabajo.

— La Administración pública podría estimular a las partes para que en los convenios incluyesen normas respecto de la formación a recibir por los distintos responsables de la prevención en los centros de trabajo, su presencia, sus funciones, tiempo, medios y un variado número de cuestiones carentes de desarrollo normativo. A tal fin se formula Sugerencia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que estudien posibles actuaciones para estimular y difundir esta inclusión.

6. LOS TRABAJADORES

6.1. LA SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

— No se aprecia, en muchas ocasiones, una sensibilidad preventiva suficiente por parte del trabajador quien, a veces, es víctima de un exceso de confianza en su actividad. Su atención de centra a veces más en cualquier otro aspecto del contrato de trabajo.

— Hay que seguir insistiendo en que es absolutamente fundamental: 1.º) que se informe a los trabajadores de los riesgos a los que se van a enfrentar en su quehacer cotidiano y 2.º) que se les forme para que puedan defenderse de dichos riesgos.

— La negociación colectiva sería también un campo idóneo para incluir en su contenido normativo reglas sobre la formación preventiva en cuanto a ascensos, o acceso a determinadas categorías mediante las que el trabajador se viese incentivado como acicate a su formación.

— Este esfuerzo formativo deberá de incrementarse en los que a representantes de los trabajadores se refiere, especialmente los delegados de prevención.

6.2. LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

— Según datos facilitados desde la Inspección de Trabajo, las estadísticas nos señalan que un 9 por 100 aproximadamente de los accidentes suceden a trabajadores extranjeros (lógicamente, a trabajadores con su situación administrativa regularizada; de los inmigrantes que no tienen regularizada su situación no hay estadísticas oficiales de siniestralidad).

— La siniestralidad laboral entre los trabajadores inmigrantes se ve favorecida por la falta de comprensión adecuada de las órdenes que se les dan respecto al modo de ejecutar los trabajos y, en algunos casos por las condiciones de trabajo abusivas que se les imponen.

— Entendemos que se debe de realizar un esfuerzo superior al normal en estos dos frentes:

- * comunicación, es decir, enseñanza del idioma, e
- * información y formación.

— Las situaciones de ilegalidad y economía sumergida favorecen las condiciones de abuso y las situaciones de ma-

yor riesgo de sufrir accidentes para los trabajadores afectados que, por otro lado, se encuentran indefensos para poder hacer valer sus derechos y denunciarlos. Nuestras autoridades autonómicas deberían hacer lo necesario para que por el Gobierno de la Nación se atendiesen adecuadamente las peticiones de mano de obra que, a tal efecto, se efectúen. Previamente, por la Dirección General de Trabajo e Inmigración, deberían realizarse los necesarios estudios para llegar a concretar de manera cierta y sin distorsiones las necesidades reales de mano de obra extranjera que existe en el mercado de trabajo. Se formula Sugerencia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón a fin de que adopte medidas en este sentido.

— Hay que asumir que la inmigración es un fenómeno no solamente deseable para España sino realmente imprescindible para nuestro mercado de trabajo, para el sostenimiento de nuestro sistema de pensiones y también para satisfacer la demanda de mano de obra en muchos sectores de la economía.

— Hay que valorar muy positivamente los programas contenidos en el Plan Integral para la Inmigración en Aragón, resultado del trabajo conjunto de diversos Departamentos de la Diputación General de Aragón con los Agentes Sociales firmantes del Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón, aprobado en Consejo de Gobierno de 13 de abril del presente año y recientemente presentado ante las Cortes de Aragón para su debate y aprobación.

7. LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

7.1. PLANTEAMIENTO GENERAL

— Ha sido intensa la actuación de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, centro directivo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en el ejercicio de las competencias que le son propias en estos temas (hay que tener en cuenta que en algunos aspectos reflejados en el informe la Comunidad Autónoma no tiene otra posibilidad que la de constante denuncia ante las instancias centrales correspondientes).

— Es importante que existan dotaciones presupuestarias suficientes destinadas a la ejecución de las medidas contenidas en el último Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA) suscrito para los años 2004-2007 (en particular y por lo que ahora interesa, en la parte destinada al aspecto de la Seguridad y Salud laborales) a fin de que el mismo pase de ser un mero proyecto programático a una realidad consolidada.

7.2. EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ARAGONÉS (ISSLA)

— Es muy importante que el ISSLA esté dotado de suficientes medios humanos y materiales para poder llevar a cabo sus funciones de ejecución de las políticas preventivas de nuestra Comunidad. A tal fin se formula Sugerencia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que adopte las medidas oportunas a tal fin.

— Hay que valorar positivamente la creación de un Registro administrativo de Delegados de Prevención en los términos previstos en el proyecto de Resolución existente al efecto.

7.3. EL PLAN DIRECTOR

— El denominado «*Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón*», elaborado por la Dirección General de Trabajo e Inmigración y el ISSLA, que está actualmente en ejecución, se configura por los siguientes programas: 1.º) Programa Aragón 2004, 2.º) Programa de sobreesfuerzos, 3.º) Programa Construcción, 4.º) Programa Objetivo Cero Accidentes, 5.º) Programa de buenas prácticas compartidas en prevención de riesgos laborales, 6.º) Programa Vigilancia de la Salud, 7.º) Programa Formación Profesional, 8.º) Programa coordinación empresarial, 9.º) Encuesta a trabajadores accidentados y 10.º) Actividades con microempresas y trabajadores inmigrantes.

— Hay que destacar el interés de todos estos programas, alguno de ellos copiado e implantado en otras Comunidades Autónomas del Estado y en la Unión Europea, sin perjuicio de la permanente evaluación de su eficacia para considerar las actuaciones preventivas que deban realizarse en el futuro y los aspectos que pueda resultar conveniente modificar.

7.4. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

— La descoordinación entre los objetivos autonómicos y de la Autoridad Central que se ponía de manifiesto en el anterior informe del Justicia (apdo. 4.3.2. de las Consideraciones Jurídicas y 6 de las Conclusiones de dicho estudio) ha quedado aparentemente solucionada a través del nombramiento de un Director Territorial de la Inspección que actúa como órgano de coordinación de las Inspecciones de las tres provincias y de Secretario de la Comisión Territorial.

Probablemente si la Administración de la Comunidad Autónoma pudiese asignar recursos propios para el mantenimiento de la Inspección podría también ejercer un mayor poder de dirección del que ahora posee.

— Hay que reiterar el interés de que exista una adecuada dotación de medios materiales y personales de la Inspección de trabajo cuya plantilla de Zaragoza, en el momento en que se redacta este informe, está compuesta por nueve miembros.

— Debería abordarse la asunción por la Inspección de una labor de control de la gestión preventiva, y no solo una tarea de carácter reparador tal y como se ejecutaba con la normativa anterior, a cuyo fin se formula Sugerencia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que considere esta cuestión.

— No se ha puesto en práctica hasta el momento una de las novedades de la Ley 54/2003 consistente en la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios técnicos de dependencia autonómica que ya disponían de cometidos de comprobación en la empresas (posibilitando que dichos funcionarios, tras un requerimiento incumplido, remitan informe a la Inspección de Trabajo al objeto de que se levante la oportuna acta de infracción).

8. LAS SUGERENCIAS DEL ANTERIOR INFORME DEL JUSTICIA

8.1. SUGERENCIA 5.1 (CREACIÓN DE SU REGISTRO DE ENTIDADES AUTORIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN)

Pese a la sugerencia efectuada por el Justicia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón y del mandato imperativo del art. 28 del Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, dicho Registro todavía no se ha creado. Se ratifica, por tanto, el contenido del anterior informe en este punto.

8.2. SUGERENCIA 5.3 (VALORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UNA SERIE DE INICIATIVAS)

8.2.1. PROGRAMA ARAGÓN

Se ha mejorado el Programa incluyéndolo en el Plan Director y articulando una serie de medidas coercitivas respecto de las empresas reincidentes, que se han descrito.

8.2.2. ACTUACIÓN SOBRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

No puede entenderse que se haya llevado a cabo de forma satisfactoria la sugerencia en su día efectuada por el Justicia, en la que se pedía una «mayor concienciación por parte de las Administraciones Públicas, mejorando la exigencia de condiciones de seguridad y salud a las empresas contratistas y subcontratistas de la Administración», sugerencia muy relevante teniendo en cuenta que en el ámbito público son habituales la externalización y la fragmentación del trabajo a sus últimos extremos.

No debe de bastar la mera ausencia de sanciones eludibles mediante la creación de nuevas sociedades, sino la acreditación del cumplimiento de la norma mediante la obtención del correspondiente certificado o sistema similar de acceso a los contratos públicos.

Hemos de reiterar dicha sugerencia ratificando el apartado 4.2.2.1 de las consideraciones jurídicas del anterior Informe Especial del Justicia.

8.2.3. RESTO DE PUNTOS DEL APARTADO 5.3., a saber: coordinación, modificación de los Gabinetes, hoy el ISSLA; campañas, publicaciones, concursos, simposios, atención especial a la construcción; etc.

Entendemos se les está dando y se les ha dado correcto cumplimiento.

8.3. SUGERENCIA 7.5 (COORDINACIÓN EN LOS ÁMBITOS EDUCATIVOS Y LABORAL)

— Existe un Borrador del Convenio Marco de Colaboración entre la Universidad de Zaragoza y el Gobierno de Aragón en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Respecto a la Sugerencia efectuada a la Excm. Sra. Consejera de Educación y Ciencia, no se conoce ninguna actuación realizada por el Departamento referido al respecto.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las limitaciones competenciales impuestas por la normativa básica estatal, conocemos que por la Autoridad laboral autonómica se están elaborando módulos formativos por ocupaciones para que constituyan base mínima de formación y que por dicha autoridad se va a impulsar su inclusión en el contenido de la negociación colectiva.

Hay que insistir en la importancia de la formación a niveles educativos inferiores en la materia que nos ocupa —aspecto sobre el que se incide en el último apartado de Conclusiones del presente informe—, ratificando la Sugerencia en su día realizada al Departamento de Educación, Cultura y Deporte de la Diputación General de Aragón a fin de que, en el ámbito de sus competencias, adopte las medidas adecuadas para contribuir a la introducción de la cultura preventiva mediante la formación orientada a la misma en el sistema educativo como parte de la disciplina educativa de los alumnos, coordinando su actuación con la Administración competente en materia laboral.

8.4. SUGERENCIA 8 (LOS INCENTIVOS)

Por parte de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo no nos constan actuaciones concretas en la materia pese a ser muy variado el campo de actuación que el Justicia posibilitaba, especialmente en lo que se refiere a las pequeñas y medianas empresas. Tampoco conocemos actuación alguna emprendida por el Departamento de Industria al efecto (por ejemplo de un «Plan renove» de máquinas y utillajes obsoletos).

Se reitera la Sugerencia en su día formulada al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón a fin de que contemple este tipo de medidas en los planes preventivos que se programen, estableciendo, en la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, algún tipo de incentivación económica para la renovación de equipos de trabajo o adaptación de equipos anteriores a la nueva normativa, teniendo en cuenta las dificultades que, sobre todo el pequeño empresario, encuentra para poder renovar sus equipos industriales. Especialmente interesante sería tal actuación en el sector de la construcción y en el ámbito de la pequeña empresa.

8.5. SUGERENCIA 9.2 (LAS DROGODEPENDENCIAS)

Tampoco en este aspecto la Administración laboral autonómica ha emprendido ningún programa, acaso derivándolo más hacia las autoridades sanitarias, que tampoco han emprendido ninguna actuación en este sentido.

Nos remitimos íntegramente a las consideraciones al respecto ya reflejadas en nuestro anterior informe (apdo. 5 de las mismas) reiterando la Sugerencia dirigida al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que se contemplen acciones en relación a esta problemática en las acciones preventivas que se programen, recabando, en su caso, la debida colaboración, de la Administración sanitaria.

9. ACCIDENTES IN ITÍNERE, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y FALTA DE MEDIOS DE TRANSPORTE COLECTIVO A LAS EMPRESAS

9.1. INFRAESTRUCTURAS Y REDES VIARIAS

— La existencia de unas adecuadas infraestructuras viarias y accesos a los polígonos industriales, y la disponibilidad para los trabajadores de transporte colectivo adecuado (público o de empresa) resultan esenciales para combatir el elevado índice de este tipo de siniestros, contribuyendo en definitiva a disminuir una parte de los que son considerados accidentes laborales.

— Es deseable la mejora en las redes viarias que comunican las zonas industriales con las respectivas localidades.

— En este sentido se formula Sugerencia al Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes de la Diputación General de Aragón y a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma para que, en el marco de sus respectivos ámbitos competenciales, contribuyan a la mejora de estas infraestructuras viarias en los casos en que sea necesario.

— En particular, es conveniente que la Administración estudie las causas que hayan podido ocasionar el incremento de accidentes in itinere en la provincia de Teruel (la incidencia que hayan podido tener factores como el estado de las vías, las condiciones atmosféricas, las distancias entre núcleos de población y empresas...) y busque soluciones para poner remedio al problema. Se formula Sugerencia a tal efecto al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón a fin de que proceda a efectuar tal estudio y valore, en su caso, la posibilidad de trasladar a las Administraciones en cada caso competentes las propuestas que estime necesarias para hacer frente al problema.

9.2. LA NECESIDAD DE TRANSPORTE COLECTIVO A LAS EMPRESAS

— Asimismo entendemos que contribuiría a combatir este tipo de siniestros la puesta en marcha de medios de transporte colectivo (público o mancomunado entre varias empresas) entre cada localidad y sus respectivos polígonos industriales.

— En particular, en el caso de la ciudad de Zaragoza, hay que tener en cuenta la existencia de numerosos polígonos industriales asentados en zonas de las afueras de la ciudad a las que no llega el transporte colectivo, circunstancia que va a verse acentuada con la proyectada creación de nuevas estructuras logísticas y, consiguientemente, de nuevos puestos de trabajo que exigirán, en un plazo de 4 o 5 años, el desplazamiento a estas zonas de varios miles de trabajadores.

No nos consta que, por el momento, exista algún tipo de proyecto de transporte colectivo público o de empresa en este sentido.

En una visión de futuro hay que reflejar también la conveniencia de estudiar soluciones definitivas para la saturación del tráfico dentro de la ciudad de Zaragoza (y la consiguiente producción de un mayor número de siniestros, además del incremento del estrés y fatiga en la conducción que la mayor densidad de vehículos en las vías ocasiona), como es la implantación del Metro subterráneo. Se formula

Sugerencia al Ayuntamiento de Zaragoza para que considere y valore tal posibilidad.

— Se formula Sugerencia a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma y, en particular, a los de Zaragoza, Huesca y Teruel, para que estudien esta cuestión valorando las necesidades de transporte colectivo a zonas industriales respectivas (emplazamientos, número de desplazamientos, horarios predominantes, procedencia de los trabajadores, empresas principales...) y, en su caso, pongan en marcha los sistemas que consideren más adecuados de transporte colectivo a dichas zonas (redes de ferrocarril de cercanías, lanzaderas de autobús, etc.).

10. LOS RIESGOS LABORALES Y LA MUJER

— Siguen existiendo las diferencias tradicionales entre los tipos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, los tipos de contratos de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Muchas mujeres trabajan en servicios asistenciales, en los que hay un riesgo importante de estrés y violencia.

— Es importante incluir los aspectos de género en las evaluaciones de los riesgos laborales. Será imprescindible contemplar las diferencias específicas de género, desde las exigencias físicas, a las emocionales y a las mentales, derivadas de los propios requerimientos de los puestos de trabajo, así como de las exigencias derivadas de la doble presencia y de los roles de género en la sociedad.

— En las actividades de formación hay que realizar un esfuerzo suplementario con el objetivo de que las mujeres se integren plenamente en los procesos formativos, adoptando medidas como incluir los problemas específicos de género en los programas de formación.

— Se formula Sugerencia al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que en el ejercicio de sus competencias en el campo de la prevención de riesgos laborales se contemple este aspecto de género.

11. IMPORTANCIA DEL ASPECTO EDUCATIVO EN LA MATERIA

— La integración de la salud y seguridad laborales en la educación representa una parte muy importante del desarrollo de una cultura preventiva en la que se enseñe a los niños y a los adultos jóvenes a vivir y a trabajar en condiciones seguras.

— La educación no ha de comenzar con la incorporación al mundo del trabajo, sino que debe formar parte de los programas escolares, ya sea en forma de actividades de sensibilización ya sea como disciplina de pleno derecho en los sectores profesionales, siendo factor determinante la formación profesional continua, que debe impartirse regularmente y adaptarse a las realidades de trabajo cotidiano.

— Es preciso que la enseñanza en materia de riesgos y Seguridad y Salud en el Trabajo sea una alta prioridad para los sectores afectados, siendo necesaria la colaboración de todos los ámbitos de la Administración afectados (educativo y laboral, autonómico y central, etc.).

— Es conveniente integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo en los planes de estudios con un equilibrio apropiado entre la teoría y la práctica, entendiendo que la enseñanza de estas cuestiones debe comenzar al principio de la educación infantil.

ANEXO

SELECCIÓN DE DATOS A NIVEL NACIONAL
DE LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
SOBRE SINIESTRALIDAD LABORAL DEL AÑO 2003

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-1
CARACTERÍSTICAS GENERALES

TOTAL NACIONAL

AÑO 2003

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE AÑO ANTERIOR					
			VALORES ABSOLUTOS			PORCENTAJES		
	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
<u>TOTAL ACCIDENTES</u>	1.909.702	1.815.836	87.115	21.171	-93.866	4,8	1,1	-4,9
ACCIDENTES CON BAJA	1.024.402	977.013	27.824	-7.876	-47.389	2,8	-0,8	-4,6
EN JORNADA DE TRABAJO	948.896	899.737	23.219	-9.597	-49.159	2,5	-1,0	-5,2
LEVES.....	936.071	887.309	22.695	-9.409	-48.762	2,5	-1,0	-5,2
GRAVES.....	11.721	11.395	633	-271	-326	5,6	-2,3	-2,8
MORTALES.....	1.104	1.033	-109	83	-71	-9,6	8,1	-6,4
IN ITINERE	75.506	77.276	4.605	1.721	1.770	6,7	2,3	2,3
LEVES.....	72.477	74.390	4.654	1.764	1.913	7,0	2,5	2,6
GRAVES.....	2.576	2.434	-51	-49	-142	-1,9	-1,9	-5,5
MORTALES.....	453	452	2	6	-1	0,4	1,3	-0,2
ACCIDENTES SIN BAJA	885.300	838.823	59.291	29.047	-46.477	7,4	3,4	-5,2
<u>ENFERMEDADES PROFESIONALES</u>	23.799	25.701	3.358	2.583	1.902	18,8	12,2	8,0
CON BAJA	22.292	23.803	3.020	2.011	1.511	17,5	9,9	6,8
LEVES.....	22.129	23.648	3.013	2.026	1.519	17,6	10,1	6,9
GRAVES.....	161	155	8	-16	-6	4,7	-9,0	-3,7
MORTALES.....	2	0	-1	1	-2	-50,0	100,0	-100,0
SIN BAJA	1.507	1.898	338	572	391	56,6	61,2	25,9

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-2.1.
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR COMUNIDAD AUTONOMA Y PROVINCIA. TOTAL

AÑO 2003

	TOTAL		ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES						ACCIDENTES «IN ITINERE»		
	A.T.	E.P.	TOTAL		CON BAJA		SIN BAJA		TOTAL	CON BAJA	SIN BAJA
			A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.			
T O T A L.....	1.815.836	25.701	1.733.306	25.701	899.737	23.803	833.569	1.898	82.530	77.276	5.254
ANDALUCIA.....	246.072	1.728	234.230	1.728	141.442	1.706	92.788	22	11.842	11.803	39
Almería.....	22.249	62	21.154	62	12.696	62	8.458	-	1.095	1.063	32
Cádiz.....	39.990	289	38.350	289	20.747	289	17.603	-	1.640	1.640	-
Córdoba.....	23.108	146	22.244	146	12.443	124	9.801	22	864	864	-
Granada.....	21.058	216	19.981	216	12.178	216	7.803	-	1.077	1.076	1
Huelva.....	16.978	326	16.511	326	9.833	326	6.678	-	467	467	-
Jaén.....	15.243	131	14.712	131	8.259	131	6.453	-	531	531	-
Málaga.....	49.204	232	46.360	232	31.050	232	15.310	-	2.844	2.844	-
Sevilla.....	58.242	326	54.918	326	34.236	326	20.682	-	3.324	3.318	6
ARAGON.....	61.608	1.562	59.619	1.562	20.808	1.305	38.811	257	1.989	1.857	132
Huesca.....	8.494	176	8.290	176	3.134	129	5.156	47	204	202	2
Teruel.....	6.754	126	6.636	126	1.901	126	4.735	-	118	118	-
Zaragoza.....	46.360	1.260	44.693	1.260	15.773	1.050	28.920	210	1.667	1.537	130
ASTURIAS.....	50.056	1.385	48.611	1.385	20.723	1.372	27.888	13	1.445	1.444	1
Asturias.....	50.056	1.385	48.611	1.385	20.723	1.372	27.888	13	1.445	1.444	1
BALEARES.....	41.866	358	39.395	358	25.532	358	13.863	-	2.471	2.471	-
Balears.....	41.866	358	39.395	358	25.532	358	13.863	-	2.471	2.471	-
CANARIAS.....	72.783	270	69.379	270	44.591	270	24.788	-	3.404	3.404	-
Las Palmas.....	41.864	104	39.712	104	24.233	104	15.479	-	2.152	2.152	-
S.C.Tenerife.....	30.919	166	29.667	166	20.358	166	9.309	-	1.252	1.252	-
CANTABRIA.....	25.977	327	24.932	327	10.057	327	14.875	-	1.045	1.045	-
Cantabria.....	25.977	327	24.932	327	10.057	327	14.875	-	1.045	1.045	-
CASTILLA-LA MANCHA.....	74.231	779	72.340	779	38.416	779	33.924	-	1.891	1.891	-
Albacete.....	15.876	149	15.470	149	7.129	149	8.341	-	406	406	-
Ciudad Real.....	18.493	144	18.023	144	9.004	144	9.019	-	470	470	-
Cuenca.....	5.215	56	5.068	56	2.964	56	2.104	-	147	147	-
Guadalajara.....	9.109	160	8.800	160	4.765	160	4.035	-	309	309	-
Toledo.....	25.538	270	24.979	270	14.554	270	10.425	-	559	559	-
CASTILLA Y LEON.....	93.593	1.953	90.679	1.953	42.559	1.953	48.120	-	2.914	2.858	56
Avila.....	2.604	7	2.473	7	1.506	7	967	-	131	131	-
Burgos.....	19.626	352	19.116	352	7.945	352	11.171	-	510	509	1
León.....	21.969	787	21.308	787	10.022	787	11.286	-	661	652	9
Palencia.....	5.786	138	5.645	138	3.161	138	2.484	-	141	141	-
Salamanca.....	10.766	76	10.425	76	4.503	76	5.922	-	341	341	-
Segovia.....	4.112	92	3.909	92	2.621	92	1.288	-	203	157	46
Soria.....	3.557	220	3.468	220	1.694	220	1.774	-	89	89	-
Valladolid.....	20.596	205	19.891	205	8.769	205	11.122	-	705	705	-
Zamora.....	4.577	76	4.444	76	2.338	76	2.106	-	133	133	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-2.1. (Continuación)
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR COMUNIDAD AUTONOMA Y PROVINCIA. TOTAL

AÑO 2003

	TOTAL		ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES						ACCIDENTES «IN ITINERE»		
	A.T.	E.P.	TOTAL		CON BAJA		SIN BAJA		TOTAL	CON BAJA	SIN BAJA
			A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.			
CATALUÑA.....	349.129	7.072	335.071	7.072	169.589	6.327	165.482	745	14.058	14.058	-
Barcelona.....	270.164	5.149	259.458	5.149	129.204	4.536	130.254	613	10.706	10.706	-
Girona.....	31.412	796	30.077	796	16.378	796	13.699	-	1.335	1.335	-
Lleida.....	16.947	456	16.236	456	8.637	391	7.599	65	711	711	-
Tarragona.....	30.606	671	29.300	671	15.370	604	13.930	67	1.306	1.306	-
COMUNIDAD VALENCIANA.....	225.253	1.042	213.636	1.042	99.416	957	114.220	85	11.617	7.887	3.730
Alicante.....	71.717	319	67.436	319	30.188	286	37.248	33	4.281	2.738	1.543
Castellón.....	23.306	115	22.329	115	11.329	99	11.000	16	977	965	12
Valencia.....	130.230	608	123.871	608	57.899	572	65.972	36	6.359	4.184	2.175
EXTREMADURA.....	26.634	253	25.955	253	14.360	237	11.595	16	679	679	-
Badajoz.....	17.091	136	16.666	136	9.081	133	7.585	3	425	425	-
Caceres.....	9.543	117	9.289	117	5.279	104	4.010	13	254	254	-
GALICIA.....	84.015	909	79.035	909	46.190	844	32.845	65	4.980	3.900	1.080
A Coruña.....	34.574	194	32.764	194	18.480	178	14.284	16	1.810	1.312	498
Lugo.....	6.092	53	5.720	53	4.394	53	1.326	-	372	313	59
Ourense.....	7.596	228	7.346	228	3.919	228	3.427	-	250	247	3
Pontevedra.....	35.753	434	33.205	434	19.397	385	13.808	49	2.548	2.028	520
MADRID.....	244.585	1.431	229.821	1.431	132.000	1.431	97.821	-	14.764	14.700	64
Madrid.....	244.585	1.431	229.821	1.431	132.000	1.431	97.821	-	14.764	14.700	64
MURCIA.....	63.288	749	60.380	749	24.871	695	35.509	54	2.908	2.901	7
Murcia.....	63.288	749	60.380	749	24.871	695	35.509	54	2.908	2.901	7
NAVARRA.....	28.602	2.399	27.610	2.399	12.888	2.308	14.722	91	992	992	-
Navarra.....	28.602	2.399	27.610	2.399	12.888	2.308	14.722	91	992	992	-
PAIS VASCO.....	111.493	3.085	106.443	3.085	48.912	2.610	57.531	475	5.050	4.909	141
Alava.....	20.332	329	19.448	329	9.237	223	10.211	106	884	775	109
Guipúzcoa.....	33.997	1.664	32.537	1.664	14.238	1.428	18.299	236	1.460	1.454	6
Vizcaya.....	57.164	1.092	54.458	1.092	25.437	959	29.021	133	2.706	2.680	26
RIOJA (LA).....	14.485	398	14.107	398	6.046	323	8.061	75	378	374	4
Rioja (La).....	14.485	398	14.107	398	6.046	323	8.061	75	378	374	4
Ceuta.....	1.458	1	1.390	1	792	1	598	-	68	68	-
Melilla.....	708	-	673	-	545	-	128	-	35	35	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-2.2.
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR COMUNIDAD AUTONOMA Y PROVINCIA. EN JORNADA DE TRABAJO

AÑO 2003

	TOTAL		CON BAJA								SIN BAJA	
			TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES		A.T.	E.P.
	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.		
T O T A L.....	1.733.306	25.701	899.737	23.803	887.309	23.648	11.395	155	1.033	-	833.569	1.898
ANDALUCIA.....	234.230	1.728	141.442	1.706	138.581	1.660	2.697	46	164	-	92.788	22
Almería.....	21.154	62	12.696	62	12.532	61	144	1	20	-	8.458	-
Cádiz.....	38.350	289	20.747	289	20.410	283	315	6	22	-	17.603	-
Córdoba.....	22.244	146	12.443	124	12.193	120	238	4	12	-	9.801	22
Granada.....	19.981	216	12.178	216	11.710	195	456	21	12	-	7.803	-
Huelva.....	16.511	326	9.833	326	9.658	325	165	1	10	-	6.678	-
Jaén.....	14.712	131	8.259	131	8.082	129	164	2	13	-	6.453	-
Málaga.....	46.360	232	31.050	232	30.479	228	543	4	28	-	15.310	-
Sevilla.....	54.918	326	34.236	326	33.517	319	672	7	47	-	20.682	-
ARAGON.....	59.619	1.562	20.808	1.305	20.548	1.304	228	1	32	-	38.811	257
Huesca.....	8.290	176	3.134	129	3.084	129	44	-	6	-	5.156	47
Teruel.....	6.636	126	1.901	126	1.854	126	36	-	11	-	4.735	-
Zaragoza.....	44.693	1.260	15.773	1.050	15.610	1.049	148	1	15	-	28.920	210
ASTURIAS.....	48.611	1.385	20.723	1.372	20.425	1.361	265	11	33	-	27.888	13
Asturias.....	48.611	1.385	20.723	1.372	20.425	1.361	265	11	33	-	27.888	13
BALEARES.....	39.395	358	25.532	358	25.214	357	309	1	9	-	13.863	-
Balears.....	39.395	358	25.532	358	25.214	357	309	1	9	-	13.863	-
CANARIAS.....	69.379	270	44.591	270	44.205	268	353	2	33	-	24.788	-
Las Palmas.....	39.712	104	24.233	104	24.088	102	125	2	20	-	15.479	-
S.C.Tenerife.....	29.667	166	20.358	166	20.117	166	228	-	13	-	9.309	-
CANTABRIA.....	24.932	327	10.057	327	9.887	327	147	-	23	-	14.875	-
Cantabria.....	24.932	327	10.057	327	9.887	327	147	-	23	-	14.875	-
CASTILLA-LA MANCHA.....	72.340	779	38.416	779	37.841	774	510	5	65	-	33.924	-
Albacete.....	15.470	149	7.129	149	7.034	149	83	-	12	-	8.341	-
Ciudad Real.....	18.023	144	9.004	144	8.806	143	172	1	26	-	9.019	-
Cuenca.....	5.068	56	2.964	56	2.912	56	47	-	5	-	2.104	-
Guadalajara.....	8.800	160	4.765	160	4.724	160	35	-	6	-	4.035	-
Toledo.....	24.979	270	14.554	270	14.365	266	173	4	16	-	10.425	-
CASTILLA Y LEON.....	90.679	1.953	42.559	1.953	41.932	1.946	580	7	47	-	48.120	-
Avila.....	2.473	7	1.506	7	1.487	7	17	-	2	-	967	-
Burgos.....	19.116	352	7.945	352	7.848	351	91	1	6	-	11.171	-
León.....	21.308	787	10.022	787	9.884	787	130	-	8	-	11.286	-
Palencia.....	5.645	138	3.161	138	3.100	137	57	1	4	-	2.484	-
Salamanca.....	10.425	76	4.503	76	4.436	74	59	2	8	-	5.922	-
Segovia.....	3.909	92	2.621	92	2.594	92	23	-	4	-	1.288	-
Soria.....	3.468	220	1.694	220	1.662	220	30	-	2	-	1.774	-
Valladolid.....	19.891	205	8.769	205	8.632	202	130	3	7	-	11.122	-
Zamora.....	4.444	76	2.338	76	2.289	76	43	-	6	-	2.106	-
CATALUÑA.....	335.071	7.072	169.589	6.327	167.812	6.311	1.626	16	151	-	165.482	745
Barcelona.....	259.458	5.149	129.204	4.536	127.934	4.523	1.164	13	106	-	130.254	613
Girona.....	30.077	796	16.378	796	16.198	796	161	-	19	-	13.699	-
Lleida.....	16.236	456	8.637	391	8.468	389	157	2	12	-	7.599	65
Tarragona.....	29.300	671	15.370	604	15.212	603	144	1	14	-	13.930	67
COMUNIDAD VALENCIANA.....	213.636	1.042	99.416	957	98.245	947	1.052	10	119	-	114.220	85
Alicante.....	67.436	319	30.188	286	29.746	284	410	2	32	-	37.248	33
Castellón.....	22.329	115	11.329	99	11.195	98	112	1	22	-	11.000	16
Valencia.....	123.871	608	57.899	572	57.304	565	530	7	65	-	65.972	36

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-2.2. (Continuación)
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR COMUNIDAD AUTONOMA Y PROVINCIA. EN JORNADA DE TRABAJO

AÑO 2003

	TOTAL		CON BAJA								SIN BAJA	
	A.T.	E.P.	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES		A.T.	E.P.
			A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.		
EXTREMADURA.....	25.955	253	14.360	237	14.061	236	275	1	24	-	11.595	16
Badajoz.....	16.666	136	9.081	133	8.893	133	171	-	17	-	7.585	3
Cáceres.....	9.289	117	5.279	104	5.168	103	104	1	7	-	4.010	13
GALICIA.....	79.035	909	46.190	844	45.090	821	1.006	23	94	-	32.845	65
A Coruña.....	32.764	194	18.480	178	18.044	173	398	5	38	-	14.284	16
Lugo.....	5.720	53	4.394	53	4.265	51	113	2	16	-	1.326	-
Ourense.....	7.346	228	3.919	228	3.807	223	105	5	7	-	3.427	-
Pontevedra.....	33.205	434	19.397	385	18.974	374	390	11	33	-	13.808	49
MADRID.....	229.821	1.431	132.000	1.431	130.576	1.403	1.311	28	113	-	97.821	-
Madrid.....	229.821	1.431	132.000	1.431	130.576	1.403	1.311	28	113	-	97.821	-
MURCIA.....	60.380	749	24.871	695	24.532	694	306	1	33	-	35.509	54
Murcia.....	60.380	749	24.871	695	24.532	694	306	1	33	-	35.509	54
NAVARRA.....	27.610	2.399	12.888	2.308	12.654	2.306	214	2	20	-	14.722	91
Navarra.....	27.610	2.399	12.888	2.308	12.654	2.306	214	2	20	-	14.722	91
PAIS VASCO.....	106.443	3.085	48.912	2.610	48.413	2.609	431	1	68	-	57.531	475
Alava.....	19.448	329	9.237	223	9.156	223	73	-	8	-	10.211	106
Guipúzcoa.....	32.537	1.664	14.238	1.428	14.069	1.428	143	-	26	-	18.299	236
Vizcaya.....	54.458	1.092	25.437	959	25.188	958	215	1	34	-	29.021	133
RIOJA (LA).....	14.107	398	6.046	323	5.984	323	60	-	2	-	8.061	75
Rioja (La).....	14.107	398	6.046	323	5.984	323	60	-	2	-	8.061	75
Ceuta.....	1.390	1	792	1	779	1	10	-	3	-	598	-
Melilla.....	673	-	545	-	530	-	15	-	-	-	128	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-2.3.
ACCIDENTES DE TRABAJO "IN ITINERE", SEGUN GRAVEDAD, POR COMUNIDAD AUTONOMA Y PROVINCIA

AÑO 2003

	TOTAL A.T.	CON BAJA				SIN BAJA
		TOTAL A.T.	LEVES A.T.	GRAVES A.T.	MORTALES A.T.	A.T.
T O T A L.....	82.530	77.276	74.390	2.434	452	5.254
ANDALUCIA.....	11.842	11.803	11.141	602	60	39
Almería.....	1.095	1.063	1.013	47	3	32
Cádiz.....	1.640	1.640	1.582	52	6	-
Córdoba.....	864	864	816	42	6	-
Granada.....	1.077	1.076	981	90	5	1
Huelva.....	467	467	449	14	4	-
Jaén.....	531	531	498	23	10	-
Málaga.....	2.844	2.844	2.694	137	13	-
Sevilla.....	3.324	3.318	3.108	197	13	6
ARAGON.....	1.989	1.857	1.769	73	15	132
Huesca.....	204	202	188	10	4	2
Teruel.....	118	118	108	5	5	-
Zaragoza.....	1.667	1.537	1.473	58	6	130
ASTURIAS.....	1.445	1.444	1.379	52	13	1
Asturias.....	1.445	1.444	1.379	52	13	1
BALEARES.....	2.471	2.471	2.368	92	11	-
Balears.....	2.471	2.471	2.368	92	11	-
CANARIAS.....	3.404	3.404	3.322	67	15	-
Las Palmas.....	2.152	2.152	2.113	26	13	-
S.C.Tenerife.....	1.252	1.252	1.209	41	2	-
CANTABRIA.....	1.045	1.045	1.027	15	3	-
Cantabria.....	1.045	1.045	1.027	15	3	-
CASTILLA-LA MANCHA.....	1.891	1.891	1.807	67	17	-
Albacete.....	406	406	391	15	-	-
Ciudad Real.....	470	470	440	25	5	-
Cuenca.....	147	147	139	4	4	-
Guadalajara.....	309	309	303	5	1	-
Toledo.....	559	559	534	18	7	-
CASTILLA Y LEON.....	2.914	2.858	2.749	78	31	56
Avila.....	131	131	130	1	-	-
Burgos.....	510	509	493	10	6	1
León.....	661	652	637	7	8	9
Palencia.....	141	141	131	10	-	-
Salamanca.....	341	341	329	6	6	-
Segovia.....	203	157	153	2	2	46
Soria.....	89	89	84	3	2	-
Valladolid.....	705	705	671	28	6	-
Zamora.....	133	133	121	11	1	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-2.3. (Continuación)
ACCIDENTES DE TRABAJO "IN ITINERE", SEGUN GRAVEDAD, POR COMUNIDAD AUTONOMA Y PROVINCIA

AÑO 2003

	TOTAL A.T.	CON BAJA			SIN BAJA	
		TOTAL A.T.	LEVES A.T.	GRAVES A.T.	MORTALES A.T.	A.T.
CATALUÑA.....	14.058	14.058	13.576	393	89	-
Barcelona.....	10.706	10.706	10.355	294	57	-
Girona.....	1.335	1.335	1.287	36	12	-
Lleida.....	711	711	680	20	11	-
Tarragona.....	1.306	1.306	1.254	43	9	-
COMUNIDAD VALENCIANA.....	11.617	7.887	7.622	231	34	3.730
Alicante.....	4.281	2.738	2.635	89	14	1.543
Castellón.....	977	965	927	29	9	12
Valencia.....	6.359	4.184	4.060	113	11	2.175
EXTREMADURA.....	679	679	625	46	8	-
Badajoz.....	425	425	384	36	5	-
Caceres.....	254	254	241	10	3	-
GALICIA.....	4.980	3.900	3.698	169	33	1.080
A Coruña.....	1.810	1.312	1.247	56	9	498
Lugo.....	372	313	282	22	9	59
Ourense.....	250	247	224	19	4	3
Pontevedra.....	2.548	2.028	1.945	72	11	520
MADRID.....	14.764	14.700	14.301	342	57	64
Madrid.....	14.764	14.700	14.301	342	57	64
MURCIA.....	2.908	2.901	2.816	74	11	7
Murcia.....	2.908	2.901	2.816	74	11	7
NAVARRA.....	992	992	950	31	11	-
Navarra.....	992	992	950	31	11	-
PAIS VASCO.....	5.050	4.909	4.778	94	37	141
Alava.....	884	775	758	12	5	109
Guipúzcoa.....	1.460	1.454	1.406	36	12	6
Vizcaya.....	2.706	2.680	2.614	46	20	26
RIOJA (LA).....	378	374	360	7	7	4
Rioja (La).....	378	374	360	7	7	4
Ceuta.....	68	68	68	-	-	-
Melilla.....	35	35	34	1	-	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-3
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD

AÑO 2003

TOTAL NACIONAL	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.
Total.....	899.737	23.803	887.309	23.648	11.395	155	1.033	-
Agrario.....	33.911	684	32.940	678	906	6	65	-
No Agrario.....	865.826	23.119	854.369	22.970	10.489	149	968	-
Industria.....	234.851	12.122	232.119	12.066	2.528	56	204	-
Construcción.....	231.801	3.082	227.962	3.061	3.540	21	299	-
Servicios.....	399.174	7.915	394.288	7.843	4.421	72	465	-
Agricult.ganad.,caza,silvicultura.....	30.031	619	29.216	613	772	6	43	-
Pesca y acuicultura.....	3.880	65	3.724	65	134	-	22	-
Extracción y aglomeración de carbón.....	7.116	809	7.071	808	40	1	5	-
Extrac. petróleo,gas,uranio y torio.....	554	6	542	6	12	-	-	-
Extracción minerales no energéticos.....	4.743	235	4.622	229	104	6	17	-
Ind. de alimentos,bebidas y tabaco.....	32.893	2.224	32.555	2.216	310	8	28	-
Industria textil y de la confección.....	8.199	515	8.124	514	64	1	11	-
Industria del cuero y del calzado.....	2.201	225	2.181	224	19	1	1	-
Ind. de madera y corcho. Cestería.....	12.204	294	11.978	291	217	3	9	-
Ind. papel. Artes gráficas. Edición.....	11.208	383	11.079	382	119	1	10	-
Coquerías.Refin.Trat.comb.nucleares.....	242	1	234	1	8	-	-	-
Industria química.....	7.634	353	7.521	352	103	1	10	-
Fabr. prod.caucho y mater.plásticas.....	11.074	738	10.960	737	111	1	3	-
Fabr. prod. minerales no metálicos.....	18.609	458	18.327	449	256	9	26	-
Metalurgia.....	11.977	581	11.843	576	126	5	8	-
Fabr.prod.metálicos exc. maquinaria.....	46.924	1.465	46.437	1.463	452	2	35	-
Constr.maquinaria y equipo mecánico.....	15.147	770	14.996	765	141	5	10	-
Fabr. maquin.ofic.y mat.electrónico.....	1.431	167	1.416	166	14	1	1	-
Fabr. de maquinaria y mat.eléctrico.....	6.362	354	6.291	353	60	1	11	-
Fabr.instrument.médicos y precisión.....	1.147	78	1.134	77	12	1	1	-
Fabricación automóviles y remolques.....	11.578	1.754	11.509	1.753	66	1	3	-
Fabr.de otro material de transporte.....	6.696	166	6.644	161	51	5	1	-
Fabr. muebles.Otras manif.Reciclaje.....	13.479	504	13.292	502	183	2	4	-
Prod.y dist.electricidad,gas y agua.....	3.433	42	3.363	41	60	1	10	-
Construcción.....	231.801	3.082	227.962	3.061	3.540	21	299	-
Venta y repar. vehíc.Venta combust.	21.808	422	21.593	418	202	4	13	-
Comercio al por mayor. Inter.comerc.	43.711	792	43.166	791	481	1	64	-
Comercio al por menor. Repar.domést.	57.510	1.177	57.135	1.173	351	4	24	-
Hostelería.....	49.274	769	48.894	766	356	3	24	-
Transporte terrestre y por tuberías.....	29.843	251	29.095	249	617	2	131	-
Transporte marítimo y fluvial.....	990	12	966	11	21	1	3	-
Transporte aéreo y espacial.....	3.638	6	3.619	6	17	-	2	-
Act.anex.transporte. Comunicaciones.....	15.609	189	15.395	189	189	-	25	-
Instituciones financieras y seguros.....	2.145	50	2.082	50	53	-	10	-
Inmobiliarias.Alquil.bienes muebles.....	6.319	64	6.202	64	104	-	13	-
Informática. Investig. y desarrollo.....	1.702	48	1.680	47	20	1	2	-
Otras actividades empresariales.....	67.884	1.860	67.258	1.851	567	9	59	-
Admón.Públ.Defen.S.S. Org.extrater.	37.454	525	36.891	520	520	5	43	-
Educación.....	6.084	111	5.982	110	98	1	4	-
Act.sanitarias,veterinar.y sociales.....	28.451	861	27.975	827	458	34	18	-
Actividades de saneamiento público	8.759	159	8.654	159	91	-	14	-
Act. asociat. recreat. y culturales.....	11.672	192	11.464	192	199	-	9	-
Act. diversas servicios personales.	5.678	421	5.613	414	62	7	3	-
Hogares que emplean pers. doméstico.....	643	6	624	6	15	-	4	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-3.1
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD

AÑO 2003

TOTAL ARAGON	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.
Total.....	20.808	1.305	20.548	1.304	228	1	32	-
Agrario.....	695	15	667	15	28	-	-	-
No Agrario.....	20.113	1.290	19.881	1.289	200	1	32	-
Industria.....	7.483	747	7.413	746	61	1	9	-
Construcción.....	4.676	133	4.599	133	70	-	7	-
Servicios.....	7.954	410	7.869	410	69	-	16	-
Agricult.,ganad.,caza,silvicultura.....	691	15	663	15	28	-	-	-
Pesca y acuicultura.....	4	-	4	-	-	-	-	-
Extracción y aglomeración de carbón.....	135	-	133	-	2	-	-	-
Extrac. petróleo,gas,uranio y torio.....	-	1	-	1	-	-	-	-
Extracción minerales no energéticos.....	121	1	119	1	1	-	1	-
Ind. de alimentos,bebidas y tabaco.....	859	133	853	133	6	-	-	-
Industria textil y de la confección.....	116	21	116	21	-	-	-	-
Industria del cuero y del calzado.....	57	35	56	35	1	-	-	-
Ind. de madera y corcho. Cestería.....	227	7	226	7	1	-	-	-
Ind. papel. Artes gráficas. Edición.....	183	12	181	12	2	-	-	-
Coquerías.Refin.Trat.comb.nucleares.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria química.....	134	15	129	15	4	-	1	-
Fabr. prod.caucho y mater.plásticas.....	504	90	497	90	6	-	1	-
Fabr. prod. minerales no metálicos.....	483	21	475	21	7	-	1	-
Metalurgia.....	231	15	231	15	-	-	-	-
Fabr.prod.metálicos exc. maquinaria.....	1.332	64	1.317	64	13	-	2	-
Constr.maquinaria y equipo mecánico.....	1.120	84	1.112	84	6	-	2	-
Fabr. maquin.ofic.y mat.electrónico.....	33	3	33	3	-	-	-	-
Fabr. de maquinaria y mat.eléctrico.....	355	74	352	74	2	-	1	-
Fabr.instrument.médicos y precisión.....	25	3	25	3	-	-	-	-
Fabricación automóviles y remolques.....	983	124	979	124	4	-	-	-
Fabr.de otro material de transporte.....	83	2	83	1	-	1	-	-
Fabr. muebles.Otras manif.Reciclaje.....	412	41	406	41	6	-	-	-
Prod.y dist.electricidad,gas y agua.....	90	1	90	1	-	-	-	-
Construcción.....	4.676	133	4.599	133	70	-	7	-
Venta y repar. vehíc.Venta combust.	505	21	500	21	3	-	2	-
Comercio al por mayor.Inter.comerc.	998	40	987	40	9	-	2	-
Comercio al por menor.Repar.domést.	1.324	93	1.320	93	3	-	1	-
Hostelería.....	838	42	835	42	2	-	1	-
Transporte terrestre y por tuberías.....	1.072	12	1.051	12	14	-	7	-
Transporte marítimo y fluvial.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Transporte aéreo y espacial.....	1	-	1	-	-	-	-	-
Act.anex.transporte. Comunicaciones.....	210	6	207	6	3	-	-	-
Instituciones financieras y seguros.....	22	3	21	3	1	-	-	-
Inmobiliarias.Alquil.bienes muebles.....	112	7	109	7	3	-	-	-
Informática. Investig. y desarrollo.....	14	6	14	6	-	-	-	-
Otras actividades empresariales.....	811	88	806	88	5	-	-	-
Admón.Públ.Defen.S.S. Org.extrater.	835	37	828	37	6	-	1	-
Educación.....	84	4	82	4	2	-	-	-
Act.sanitarias,veterinar.y sociales.....	665	19	652	19	12	-	1	-
Actividades de saneamiento público	127	2	126	2	-	-	1	-
Act. asociat. recreat. y culturales.....	185	7	182	7	3	-	-	-
Act. diversas servicios personales.	115	23	113	23	2	-	-	-
Hogares que emplean pers. doméstico.....	36	-	35	-	1	-	-	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-3.2
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD

AÑO 2003

HUESCA	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.
Total.....	3.134	129	3.084	129	44	-	6	-
Agrario.....	192	6	190	6	2	-	-	-
No Agrario.....	2.942	123	2.894	123	42	-	6	-
Industria.....	870	58	859	58	9	-	2	-
Construcción.....	955	23	935	23	19	-	1	-
Servicios.....	1.117	42	1.100	42	14	-	3	-
Agricult.,ganad.,caza,silvicultura.....	188	6	186	6	2	-	-	-
Pesca y acuicultura.....	4	-	4	-	-	-	-	-
Extracción y aglomeración de carbón.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Extrac. petróleo,gas,uranio y torio.....	-	1	-	1	-	-	-	-
Extracción minerales no energéticos.....	40	1	38	1	1	-	1	-
Ind. de alimentos,bebidas y tabaco.....	181	20	179	20	2	-	-	-
Industria textil y de la confección.....	5	1	5	1	-	-	-	-
Industria del cuero y del calzado.....	15	14	15	14	-	-	-	-
Ind. de madera y corcho. Cestería.....	36	-	36	-	-	-	-	-
Ind. papel. Artes gráficas. Edición.....	14	-	14	-	-	-	-	-
Coquerías.Refin.Trat.comb.nucleares.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria química.....	42	3	40	3	2	-	-	-
Fabr. prod.caucho y mater.plásticas.....	19	-	18	-	1	-	-	-
Fabr. prod. minerales no metálicos.....	113	4	112	4	1	-	-	-
Metalurgia.....	19	1	19	1	-	-	-	-
Fabr.prod.metálicos exc. maquinaria.....	165	2	164	2	1	-	-	-
Constr.maquinaria y equipo mecánico.....	140	10	138	10	1	-	1	-
Fabr. maquin.ofic.y mat.electrónico.....	2	-	2	-	-	-	-	-
Fabr. de maquinaria y mat.eléctrico.....	8	-	8	-	-	-	-	-
Fabr.instrument.médicos y precisión.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabricación automóviles y remolques.....	18	-	18	-	-	-	-	-
Fabr.de otro material de transporte.....	1	-	1	-	-	-	-	-
Fabr. muebles.Otras manif.Reciclaje.....	36	1	36	1	-	-	-	-
Prod.y dist.electricidad,gas y agua.....	16	-	16	-	-	-	-	-
Construcción.....	955	23	935	23	19	-	1	-
Venta y repar. vehíc.Venta combust.	91	-	90	-	1	-	-	-
Comercio al por mayor.Inter.comerc.	120	5	120	5	-	-	-	-
Comercio al por menor.Repar.domést.	184	7	184	7	-	-	-	-
Hostelería.....	141	9	139	9	1	-	1	-
Transporte terrestre y por tuberías.....	153	2	148	2	4	-	1	-
Transporte marítimo y fluvial.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Transporte aéreo y espacial.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Act.anex.transporte. Comunicaciones.....	22	-	21	-	1	-	-	-
Instituciones financieras y seguros.....	4	-	4	-	-	-	-	-
Inmobiliarias.Alquil.bienes muebles.....	22	1	21	1	1	-	-	-
Informática. Investig. y desarrollo.....	2	-	2	-	-	-	-	-
Otras actividades empresariales.....	59	10	59	10	-	-	-	-
Admón.Públ.Defen.S.S. Org.extrater.	149	2	147	2	2	-	-	-
Educación.....	5	-	4	-	1	-	-	-
Act.sanitarias,veterinar.y sociales.....	81	3	78	3	2	-	1	-
Actividades de saneamiento público	14	1	14	1	-	-	-	-
Act. asociat. recreat. y culturales.....	40	2	40	2	-	-	-	-
Act. diversas servicios personales.....	29	-	28	-	1	-	-	-
Hogares que emplean pers. doméstico.....	1	-	1	-	-	-	-	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-3.4
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA (A.T.-E.P.),
SEGUN GRAVEDAD, POR SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD

AÑO 2003

ZARAGOZA	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.	A.T.	E.P.
Total.....	15.773	1.050	15.610	1.049	148	1	15	-
Agrario.....	409	4	392	4	17	-	-	-
No Agrario.....	15.364	1.046	15.218	1.045	131	1	15	-
Industria.....	5.841	610	5.796	609	41	1	4	-
Construcción.....	3.261	98	3.217	98	40	-	4	-
Servicios.....	6.262	338	6.205	338	50	-	7	-
Agricult.,ganad.,caza,silvicultura.....	409	4	392	4	17	-	-	-
Pesca y acuicultura.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Extracción y aglomeración de carbón.....	3	-	2	-	1	-	-	-
Extrac. petróleo,gas,uranio y torio.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Extracción minerales no energéticos.....	59	-	59	-	-	-	-	-
Ind. de alimentos,bebidas y tabaco.....	538	73	535	73	3	-	-	-
Industria textil y de la confección.....	101	17	101	17	-	-	-	-
Industria del cuero y del calzado.....	42	20	41	20	1	-	-	-
Ind. de madera y corcho. Cestería.....	126	5	126	5	-	-	-	-
Ind. papel. Artes gráficas. Edición.....	156	12	154	12	2	-	-	-
Coquerías.Refín.Trat.comb.nucleares.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria química.....	79	12	78	12	1	-	-	-
Fabr. prod.caucho y mater.plásticas.....	476	90	470	90	5	-	1	-
Fabr. prod. minerales no metálicos.....	237	9	236	9	1	-	-	-
Metalurgia.....	207	14	207	14	-	-	-	-
Fabr.prod.metálicos exc. maquinaria.....	1.111	59	1.099	59	11	-	1	-
Constr.maquinaria y equipo mecánico.....	970	73	964	73	5	-	1	-
Fabr. maquin.ofic.y mat.electrónico.....	31	3	31	3	-	-	-	-
Fabr. de maquinaria y mat.eléctrico.....	336	66	333	66	2	-	1	-
Fabr.instrument.médicos y precisión.....	25	3	25	3	-	-	-	-
Fabricación automóviles y remolques.....	836	111	832	111	4	-	-	-
Fabr.de otro material de transporte.....	82	2	82	1	-	1	-	-
Fabr. muebles.Otras manif.Reciclaje.....	361	40	356	40	5	-	-	-
Prod.y dist.electricidad,gas y agua.....	65	1	65	1	-	-	-	-
Construcción.....	3.261	98	3.217	98	40	-	4	-
Venta y repar. vehic.Venta combust.	367	17	365	17	2	-	-	-
Comercio al por mayor.Inter.comerc.	818	31	808	31	9	-	1	-
Comercio al por menor.Repar.domést.	1.073	83	1.069	83	3	-	1	-
Hostelería.....	642	27	642	27	-	-	-	-
Transporte terrestre y por tuberías.....	818	9	806	9	9	-	3	-
Transporte marítimo y fluvial.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Transporte aéreo y espacial.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Act.anex.transporte. Comunicaciones.....	178	6	176	6	2	-	-	-
Instituciones financieras y seguros.....	18	2	17	2	1	-	-	-
Inmobiliarias.Alquil.bienes muebles.....	87	6	85	6	2	-	-	-
Informática. Investig. y desarrollo.....	12	6	12	6	-	-	-	-
Otras actividades empresariales.....	687	75	683	75	4	-	-	-
Admón.Públ.Defen.S.S. Org.extrater.	580	27	575	27	4	-	1	-
Educación.....	75	4	74	4	1	-	-	-
Act.sanitarias,veterinar.y sociales.....	545	16	537	16	8	-	-	-
Actividades de saneamiento público	111	1	110	1	-	-	1	-
Act. asociat. recreat. y culturales.....	136	5	133	5	3	-	-	-
Act. diversas servicios personales.....	80	23	79	23	1	-	-	-
Hogares que emplean pers. doméstico.....	35	-	34	-	1	-	-	-

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-1
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. TOTAL**

EVOLUCIÓN TEMPORAL

AÑOS	ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO						ACCIDENTES "IN ITINERE"				ENFERM. PROFES.	
	TOTAL	SIN BAJA			CON BAJA	TOTAL	CON BAJA		SIN BAJA	CON BAJA	SIN BAJA	
		TOTAL	Leves	Graves	Mortales		TOTAL	TOTAL	Mortales			TOTAL
1994	989.803	537.625	526.237	10.362	1.026	452.178	35.460	34.201	330	1.259	4.804	180
1995	1.101.270	589.661	578.110	10.543	1.008	511.609	37.750	36.607	341	1.143	5.838	167
1996	1.172.497	616.237	604.570	10.685	982	556.260	40.349	39.338	322	1.011	7.069	175
1997	1.276.835	676.644	665.181	10.393	1.070	600.191	45.105	43.659	384	1.446	8.440	260
1998	1.432.728	752.882	741.162	10.649	1.071	679.846	53.381	51.961	420	1.420	10.428	636
1999	1.606.999	867.772	854.923	11.739	1.110	739.227	64.005	62.379	462	1.626	14.119	636
2000	1.730.230	935.274	922.785	11.359	1.130	794.956	71.186	69.180	445	2.006	17.261	597
2001	1.812.507	958.493	945.480	11.992	1.021	854.014	76.024	73.785	447	2.239	20.281	935
2002	1.831.938	948.896	936.071	11.721	1.104	883.042	77.764	75.506	453	2.258	22.292	1.507
2003	1.733.306	899.737	887.309	11.395	1.033	833.569	82.530	77.276	452	5.254	23.803	1.898
2003: (ENE-MAR).	403.825	207.851	204.791	2.828	232	195.974	19.947	18.977	107	970	5.896	416
2004: (ENE-MAR).	293.312	177.284	174.810	2.252	222	116.028	16.835	15.897	113	938	5.744	972
2002: OCT.	170.610	91.641	90.507	1.037	97	78.969	7.619	7.411	46	208	2.081	181
NOV.	167.392	82.532	81.483	953	96	84.860	7.128	6.894	38	234	1.994	176
DIC.	142.820	70.000	69.058	874	68	72.820	6.565	6.384	32	181	1.687	111
2003: ENE.	120.452	57.087	56.273	737	77	63.365	5.857	5.638	41	219	1.562	99
FEB.	130.666	71.666	70.564	1.024	78	59.000	6.645	6.451	32	194	1.972	138
MAR.	152.707	79.098	77.954	1.067	77	73.609	7.445	6.888	34	557	2.362	179
ABR.	147.912	76.646	75.584	994	68	71.266	6.628	6.363	27	265	2.142	209
MAY.	148.642	75.609	74.520	990	99	73.033	6.939	6.328	41	611	2.282	172
JUN.	147.853	79.777	78.695	981	101	68.076	7.045	6.608	37	437	2.163	177
JUL.	165.884	85.559	84.404	1.066	89	80.325	7.210	6.748	34	462	2.040	150
AGO.	128.925	66.808	65.885	836	87	62.117	6.039	5.504	47	535	1.256	93
SEP.	136.698	73.721	72.705	910	106	62.977	6.545	6.061	37	484	1.531	90
OCT.	168.853	89.645	88.470	1.088	87	79.208	8.406	7.908	49	498	2.448	178
NOV.	150.765	75.043	74.047	917	79	75.722	7.150	6.580	43	570	2.223	201
DIC.	133.949	69.078	68.208	785	85	64.871	6.621	6.199	30	422	1.822	212
2004: ENE.	78.784	39.741	39.176	519	46	39.043	4.408	4.080	21	328	1.493	235
FEB.	95.619	64.509	63.544	866	99	31.110	6.010	5.563	24	447	1.958	414
MAR.	118.909	73.034	72.090	867	77	45.875	6.417	6.254	68	163	2.293	323

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
ATE-4
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA**

EVOLUCIÓN TEMPORAL

	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	C. La Mancha	C. y León	Cataluña	C. Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta y Melilla
1994	75.223	14.919	17.304	13.212	20.271	6.658	20.143	28.937	112.990	64.403	8.798	26.638	63.063	17.426	9.437	34.019	3.441	743
1995	82.765	17.192	22.984	15.702	23.039	6.597	21.810	29.969	121.861	73.779	9.285	29.748	63.214	20.402	10.205	36.334	3.886	889
1996	85.997	17.398	22.459	18.010	26.161	6.493	22.844	31.682	122.630	75.135	9.642	30.768	72.907	21.317	9.958	37.798	4.011	1.027
1997	94.177	19.237	22.754	19.737	29.937	7.344	24.814	32.714	133.864	84.047	10.750	32.895	83.787	25.166	10.597	39.376	4.376	1.072
1998	107.576	21.124	21.162	23.769	35.190	8.217	27.517	35.126	151.706	96.343	12.480	36.612	85.595	28.435	12.095	43.920	4.838	1.177
1999	124.844	21.953	23.997	27.005	42.226	9.356	32.210	38.222	171.532	113.075	14.616	41.403	108.675	31.878	13.629	46.263	5.528	1.360
2000	138.738	22.860	23.586	30.003	45.894	10.186	35.657	41.684	183.427	118.200	14.975	43.590	121.155	32.304	14.647	50.585	6.246	1.537
2001	145.913	22.098	24.030	30.643	47.252	10.522	36.869	43.120	188.922	114.579	15.257	46.384	129.660	29.172	14.794	51.652	6.149	1.477
2002	151.905	21.499	22.309	28.805	48.000	10.275	38.109	43.690	183.850	106.786	16.072	47.593	130.915	26.788	13.559	51.266	5.849	1.626
2003	141.442	20.808	20.723	25.532	44.591	10.057	38.416	42.559	169.589	99.416	14.360	46.190	132.000	24.871	12.888	48.912	6.046	1.337
2003: (ENE-MAR)	28.999	4.511	4.771	4.818	11.073	2.316	8.636	10.110	40.056	23.608	2.856	9.889	33.332	6.472	3.010	11.654	1.438	302
2004: (ENE-MAR)	32.836	4.097	4.738	4.043	9.685	1.914	7.734	8.678	23.123	23.352	3.373	10.004	23.899	5.280	3.023	9.915	1.270	320
2002: OCT.	15.028	2.079	2.046	2.535	4.646	1.119	3.841	4.284	18.013	9.654	1.531	4.672	12.535	2.200	1.422	5.237	632	167
NOV.	13.216	1.863	2.067	2.161	4.010	880	3.263	3.864	15.726	9.361	1.288	4.114	11.942	2.271	1.162	4.624	523	197
DIC.	11.337	1.519	1.366	1.797	3.539	667	3.029	2.950	13.151	8.199	1.399	3.940	9.998	1.856	908	3.804	444	97
2003: ENE.	7.649	1.125	1.612	1.048	2.953	643	2.492	2.876	10.861	7.378	616	2.689	8.972	2.047	593	3.101	336	96
FEB.	9.606	1.392	1.583	1.735	4.206	886	2.974	3.638	13.643	7.876	1.098	3.492	11.496	2.255	1.184	3.961	524	117
MAR.	11.744	1.994	1.576	2.035	3.914	787	3.170	3.596	15.552	8.354	1.142	3.708	12.864	2.170	1.233	4.592	578	89
ABR.	11.977	1.699	2.392	1.778	3.457	919	3.011	3.161	15.752	8.393	1.378	4.213	10.957	1.740	980	4.194	503	142
MAY.	12.187	1.590	1.928	2.063	3.536	872	3.300	3.206	14.453	8.348	1.126	3.837	10.541	2.122	1.236	4.659	498	107
JUN.	13.104	2.037	1.924	2.580	3.674	836	3.183	3.680	14.163	8.762	1.303	4.098	11.973	2.228	1.039	4.537	521	135
JUL.	13.248	2.337	1.838	2.657	3.476	932	3.824	3.942	17.419	9.641	1.362	4.085	11.985	2.450	1.089	4.591	581	102
AGO.	11.678	1.547	1.467	2.500	3.790	827	2.665	3.315	11.783	6.734	1.101	4.052	8.936	2.028	943	2.808	470	164
SEP.	13.301	1.748	1.389	3.095	4.067	813	3.216	3.449	11.571	9.084	1.384	4.202	9.383	1.903	973	3.642	397	104
OCT.	13.184	1.964	1.891	2.519	4.598	1.053	4.268	4.392	17.525	8.385	1.461	4.818	14.476	2.097	1.417	4.886	604	107
NOV.	12.264	1.882	1.615	1.856	3.508	781	3.231	3.814	13.808	8.221	1.290	3.842	10.720	2.092	1.314	4.134	553	118
DIC.	11.500	1.493	1.508	1.666	3.412	708	3.082	3.490	13.059	8.240	1.099	3.154	9.697	1.739	887	3.807	481	56
2004: ENE.	7.575	1.080	1.066	684	1.314	472	826	1.219	7.025	4.661	511	2.836	6.233	1.021	497	2.410	238	73
FEB.	11.794	1.407	1.609	1.502	1.964	671	3.453	3.854	8.158	9.541	1.551	3.601	8.082	2.088	1.292	3.317	516	109
MAR.	13.467	1.610	2.063	1.857	6.407	771	3.455	3.605	7.940	9.150	1.311	3.567	9.584	2.171	1.234	4.188	516	138

ÍNDICE DEL BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES DE ARAGÓN

1. Textos aprobados
 - 1.1. Leyes
 - 1.1.1. Proyectos de Ley
 - 1.1.2. Propositiones de Ley
 - 1.2. Propositiones no de Ley
 - 1.2.1. Aprobadas en Pleno
 - 1.2.2. Aprobadas en Comisión
 - 1.3. Mociones
 - 1.3.1. Aprobadas en Pleno
 - 1.3.2. Aprobadas en Comisión
 - 1.4. Resoluciones
 - 1.4.1. Aprobadas en Pleno
 - 1.4.2. Aprobadas en Comisión
 - 1.5. Procedimientos ante los órganos del Estado
 - 1.6. Expedientes de modificación presupuestaria
 - 1.7. Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Aragón
2. Textos en tramitación
 - 2.1. Proyectos de Ley
 - 2.2. Propositiones de Ley
 - 2.3. Propositiones no de Ley
 - 2.3.1. Para su tramitación en Pleno
 - 2.3.2. Para su tramitación en Comisión
 - 2.4. Mociones
 - 2.4.1. Para su tramitación en Pleno
 - 2.4.2. Para su tramitación en Comisión
 - 2.5. Interpelaciones
 - 2.6. Preguntas
 - 2.6.1. Para respuesta oral en Pleno
 - 2.6.2. Para respuesta oral en Diputación Permanente
 - 2.6.3. Para respuesta oral en Comisión
 - 2.6.4. Para respuesta escrita
 - 2.6.4.1. Preguntas que se formulan
 - 2.6.4.2. Respuestas a preguntas formuladas
 - 2.7. Procedimientos ante los órganos del Estado
 - 2.8. Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Aragón
 - 2.9. Expedientes de modificación presupuestaria
3. Textos rechazados
 - 3.1. Proyectos de Ley
 - 3.2. Propositiones de Ley
 - 3.3. Propositiones no de Ley
 - 3.4. Mociones
 - 3.5. Procedimientos ante los órganos del Estado
 - 3.6. Expedientes de modificación presupuestaria
4. Textos retirados
 - 4.1. Proyectos de Ley
 - 4.2. Propositiones de Ley
 - 4.3. Propositiones no de Ley
 - 4.4. Mociones
 - 4.5. Interpelaciones
 - 4.6. Preguntas
 - 4.7. Procedimientos ante los órganos del Estado
 - 4.8. Expedientes de modificación presupuestaria
5. Otros documentos
 - 5.1. Comunicaciones de la Diputación General de Aragón (DGA)
 - 5.2. Planes y programas remitidos por la DGA
 - 5.3. Resoluciones de modificaciones presupuestarias
 - 5.4. Resoluciones interpretativas
 - 5.5. Otras resoluciones
 - 5.6. Régimen interior
 - 5.7. Varios
6. Actividad parlamentaria
 - 6.1. Comparecencias
 - 6.1.1. De miembros de la DGA
 - 6.1.2. De altos cargos y funcionarios de la DGA
 - 6.1.3. Otras comparecencias
 - 6.2. Actas
 - 6.2.1. De Pleno
 - 6.2.2. De Diputación Permanente
 - 6.2.3. De Comisión
7. Composición de los órganos de la Cámara
8. Justicia de Aragón

